

7770 *RESOLUCIÓN de 4 de marzo de 1998, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y posterior publicación del XVIII Convenio Colectivo de la empresa «Bridgestone/Firestone Hispania, Sociedad Anónima» (Fábricas).*

Visto el texto del XVIII Convenio Colectivo de la empresa «Bridgestone/Firestone Hispania, Sociedad Anónima» (Fábricas) (código de Convenio número 9002171), que fue suscrito con fecha 12 de enero de 1998, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra, por los miembros del Comité Intercentros, en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

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, 4 de marzo de 1998.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

XVIII 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, y ha sido ratificado por las centrales sindicales mayoritarias en el ámbito de aplicación de este Convenio.

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio Colectivo afecta a los centros de trabajo de «Bridgestone/Firestone Hispania, Sociedad Anónima», sitios en Basauri, Burgos, Galdácano y Puente San Miguel, y encuadrados en las actividades de química y textiles.

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. 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.

En lo no regulado en este Convenio se estará a lo que con posterioridad al mismo se acuerde entre las partes en la oportuna forma legal y, en lo que sea derecho mínimo necesario, por lo establecido al respecto en la legislación vigente en cada momento.

Artículo 4. *Ámbito personal.*

El Convenio Colectivo se aplicará a todo el personal de la plantilla, excepto al de alta dirección, al que se refiere el artículo 2 del Estatuto de los Trabajadores y el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto.

En todo caso, las normas del Convenio serán de aplicación siempre que por la naturaleza del contrato sean aplicables y que en el propio Convenio no estén marcados plazos o condiciones de carencia y permanencia.

Artículo 5. *Ámbito temporal.*

La vigencia general de este Convenio será desde el 1 de enero de 1998 hasta el 31 de diciembre de 2000.

Artículo 6. *Denuncia.*

La denuncia de este Convenio se podrá hacer por cualquiera de las partes, de acuerdo con los preceptos legales, tres meses antes de la fecha de terminación de la vigencia general o parcial del Convenio o de cualquiera de sus prórrogas. En el caso de que así no se hiciera, se entenderá automáticamente prorrogado, en todo su contenido y condiciones, durante un año más.

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 86.1 del Estatuto de los Trabajadores, se exceptúa del mencionado efecto de prórroga la obligación empresarial de realizar una aportación extraordinaria al Fondo de Pensiones, durante los años 1998, 1999 y 2000, establecida en este Convenio Colectivo.

Artículo 7. *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 disposiciones legales con carácter de Ley afecte en forma esencial a cualquiera de los elementos fundamentales del mismo.

Artículo 8. *Jurisdicción e inspección.*

Cuantas cuestiones, dudas o divergencias se produzcan 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, que estará formada por seis Vocales nombrados por el Comité Intercentros entre los pertenecientes a la Comisión Deliberadora de este Convenio, siempre que esas personas sigan siendo representantes del personal, y otros seis por la empresa, también pertenecientes a la Comisión Deliberadora.

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 resolución sobre los temas a ella sometidos en un plazo de quince días.

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, jurisprudencial, 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. *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, sea de inferior, igual o superior rango.

Artículo 12. *Cómputo de plazos.*

En todos los artículos de este Convenio en que se establece un plazo de días se deberá entender que éstos, y cualquiera que sea la redacción que se haya empleado, se computarán siempre días de trabajo ordinario de «Bridgestone/Firestone Hispania, Sociedad Anónima», contados siempre de lunes a viernes.

CAPÍTULO II

Representación del personalArtículo 13. *Actuación.*

La actuación de la representación del personal se regirá por lo dispuesto en la legislación vigente y por lo acordado en este Convenio, y siempre con respecto a aquélla. Ésta se ejercerá a través de dos vías: Comités de Empresa y secciones sindicales reconocidas.

Artículo 14. *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, y lo tramitará 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 15. *Representación empresarial.*

La representación empresarial para las relaciones con la representación del personal, normalmente, corresponderá al Jefe de Personal de cada centro o personas que se designen.

SECCIÓN 1.^a COMITÉS DE EMPRESAArtículo 16. *Organización.*

La representación de los trabajadores está formada por los siguientes órganos, cada uno con sus peculiares competencias y atribuciones y formados por las personas elegidas por el personal o designadas por sus representantes. En todo caso, se comunicará a la Dirección de la empresa los nombres de los Vocales que forman parte de cada órgano, así como sus posibles sustituciones.

- a) Comité de Empresa: Integrado por los representantes elegidos según procedimiento, forma y número marcado por la legislación vigente. Existirá un Comité de Empresa por cada uno de los centros, entendiéndose por tales los que se indican en el apartado b) siguiente.
- b) Comisión Delegada: Designada por el Comité de cada centro de entre sus miembros, elegida proporcionalmente al número de miembros que cada candidatura tuviera en el Comité de Fábrica, con un máximo de once personas. Existirán las siguientes Comisiones Delegadas:

	Número de miembros
Una para la fábrica de Basauri	11
Una para la fábrica de Usánsolo	5
Una para la fábrica de Burgos	11
Una para la fábrica de Puente San Miguel	9

La misión de esas Comisiones será mantener los contactos con la representación de la empresa.

- c) Comisiones de Trabajo: Integradas por las personas designadas por el Pleno del Comité de Empresa de entre sus miembros, cuando así corresponda y que en ningún caso podrán superar el número de seis personas, para cada una de ellas.

Como mínimo existirán las Comisiones designadas por la Ley y por el Convenio Colectivo.

La fijación de las competencias y atribuciones detalladas y concretas de cada Comisión, así como las normas para el mejor desempeño de sus actividades, serán establecidas de mutuo acuerdo entre cada una de las Comisiones y la Dirección, salvo en aquello que esté regulado en este Convenio.

Estas Comisiones funcionarán con carácter autónomo y tendrán plena responsabilidad para adoptar acuerdos sobre asuntos de su competencia. Existirán las siguientes Comisiones de Trabajo:

- Comisión de Organización del Trabajo.
- Comisión de Asuntos Sociales.
- Comisión de Seguridad y Salud.
- Comisión de Comedor, etcétera.

Las materias que no se hayan atribuido a una Comisión concreta serán competencia del Pleno del Comité, que las ejercerá por sí o por la Comisión Delegada.

Los Comités de Empresa podrán designar libremente otras Comisiones de Trabajo, pero para que las mismas tengan existencia formal ante la empresa, éstas deberán ser reconocidas expresamente y constituirse de acuerdo con las normativas de este Convenio, pudiendo ser este reconocimiento y esta constitución de carácter permanente o transitorio para solucionar un determinado asunto.

Las propias Comisiones podrán constituir otras intercentros para su mejor coordinación, pero respetándose los requisitos del párrafo anterior.

- d) Comité Intercentros: Se constituirá un Comité de Empresa Intercentros formado por un máximo de 13 personas, y su composición se realizará según lo previsto en el artículo 63 del Estatuto de los Trabajadores. Sus funciones serán:

Mantener las relaciones con la empresa en aquellos temas que abarquen a 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 presume que la decisión tomada puede tener repercusión o implicaciones en otros centros de trabajo, entendiéndose 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 y en las materias señaladas en el artículo 23.

Decidir sobre quién negocia el Convenio Colectivo de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 24, así como designar a los representantes que formarán parte de la Comisión de Seguimiento de Planes Industriales. Esta Comisión será el órgano de control de la aplicación de dichos planes y sólo podrán pertenecer a ella representantes firmantes del plan. El reglamento de funcionamiento, la composición de dicha Comisión de Seguimiento y la periodicidad de las reuniones será acordada con la Dirección de la empresa.

El Comité Intercentros no podrá interferir sobre acuerdos ni decisiones a tomar o ya tomados por alguno o algunos de los centros, bien de forma colegiada por el Comité respectivo o por decisión mayoritaria de los trabajadores del centro, siempre que las decisiones o acuerdos adoptados no afecten a otros centros de trabajo, en cuyo caso corresponderá al Comité Intercentros su posible solución.

Los acuerdos tomados por el Comité Intercentros requerirán la mayoría simple.

Elegir de entre sus miembros a los representantes de los trabajadores en el Comité Intercentros de Seguridad y Salud, según se especifica en el anexo VI de este Convenio.

Artículo 17. *Funcionamiento.*

- a) Presidencia y Reglamento: Los Comités de Empresa podrán elegir de entre sus miembros un Presidente y elaborarán su propio Reglamento de procedimiento, que no podrá contravenir lo dispuesto en la Ley ni en este Convenio. En este Reglamento se recogerá lo pactado y establecido en este capítulo o en otros que se refieran a temas de la representación del personal y se redactará con subordinación a los compromisos contraídos.

Si el Reglamento contuviera obligaciones y deberes de la empresa no impuestos por la Ley o no establecidos en este Convenio serán nulos de pleno derecho y no aplicables mientras no se consiga la conformidad de la empresa.

- b) Secretarios: Cada uno de los Comités y Comisiones designará entre sus miembros uno o dos Secretarios para atender asuntos de trámite con la Dirección. Asimismo, será competencia del Secretario el custodiar los tablones de anuncios o cualquier otro medio de comunicación, puesto a su disposición por la empresa, oficinas y documentación, así como redac-

tar y autenticar las actas de las reuniones conjuntas, y cualquier otra competencia que le sea encomendada por el órgano en nombre del cual actúe.

c) Las actas: En las reuniones conjuntas que cada órgano de representación celebre con la empresa se levantará un acta en la que consten sucinta y brevemente los temas tratados y los acuerdos tomados sobre ellos.

Esta acta será redactada conjuntamente por ambas partes y firmada por los Secretarios correspondientes y por la representación de la empresa. Esta acta será aprobada en la reunión siguiente y luego reflejada en el libro de actas por el Secretario.

d) Reuniones:

Todas las reuniones ordinarias con la empresa se convocarán por el Secretario de cada órgano con siete días laborables de antelación a la fecha de la reunión y tendrán previamente establecido su orden del día. En la citación se indicará el 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 representación 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 mensual.

Periodificación de reuniones:

La Comisión Delegada podrá realizar una reunión ordinaria no conjunta cada una de las semanas del mes.

La Comisión Delegada realizará una reunión mensual ordinaria conjunta con la empresa.

El Pleno del Comité de Fábrica podrá realizar, como mínimo, una reunión ordinaria al mes.

El Comité Intercentros deberá realizar una reunión ordinaria conjunta con la empresa al trimestre.

El Comité Intercentros podrá realizar una reunión ordinaria, no conjunta, al trimestre.

Las reuniones conjuntas con la empresa de las diversas Comisiones serán las que con cada una de éstas y en cada caso se acuerde.

La realización de las anteriores reuniones ordinarias estará previamente determinada en una planificación trimestral de fechas, horas y asistentes que será comunicada con anticipación a la Dirección de la empresa.

En el caso de que se estimen necesarias para cualquier órgano de representación otras reuniones, éstas tendrán carácter de extraordinarias y serán previamente autorizadas por la Dirección.

Artículo 18. *Asambleas.*

La celebración de Asambleas de los trabajadores se regulará por lo establecido en el título II, capítulo II, artículos 77 a 80, del Estatuto de los Trabajadores.

SECCIÓN 2.ª SECCIONES SINDICALES

Artículo 19. *Representación sindical.*

a) Los trabajadores afiliados a un sindicato reconocido podrán constituir, en el ámbito de la empresa o centro de trabajo, la correspondiente sección sindical, de conformidad con lo establecido en los Estatutos del sindicato y de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical y en este Convenio.

b) La sección sindical estará constituida por los afiliados y los Delegados sindicales de dicha sección.

c) Las centrales sindicales que constituyan secciones sindicales en la empresa deberán comunicarlo de forma fehaciente a la misma de acuerdo con los requisitos y formalidades recogidos en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Artículo 20. *De los afiliados.*

Serán afiliados aquellos trabajadores de «Bridgestone/Firestone Hispania, Sociedad Anónima», que estén inscritos y dispongan del correspondiente carné del sindicato.

Estos afiliados tienen derecho a:

a) Ejercer la representación sindical para la que pueden ser elegidos, tanto dentro como fuera de la empresa, estándose en cuanto a lo que se refiere a su actuación dentro de la empresa, a lo establecido en este Convenio. Cualquier afiliado que sea designado para ocupar un cargo sindical tendrá derecho a una excedencia por la duración del período que ocupe el cargo para el que haya sido elegido, con derecho a su reincorporación una vez finalizado dicho período, rigiéndose la misma por lo dispuesto en el artículo 102 de este Convenio, artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores y artículo 9 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

b) Ser protegido contra los actos abusivos o discriminatorios dentro de la empresa tendentes a menoscabar el ejercicio de las facultades o derechos reconocidos en este Convenio.

c) En casos de sanción impuesta a un afiliado de la sección, ésta deberá ser comunicada a la sección sindical, con carácter previo a su aplicación.

d) Reunirse en los locales de la empresa, dentro o fuera de las horas de trabajo.

Con suficiente antelación, pondrá en conocimiento de la empresa las reuniones proyectadas, con especificación de hora y lugar. Los Delegados de la sección, que deberán ser los convocantes de la reunión, presidirán la misma y serán responsables de su buen orden y desarrollo, en especial, en cuanto al número de asistentes que, por razón de seguridad del local y de las personas, se pueden admitir.

Cuando se pretenda que la reunión sea dentro de las horas de trabajo será la empresa la que tendrá que dar la conformidad a ello, decidiéndose también en ese momento si la asistencia a esta reunión es pagada o no.

e) Sólo se tendrá derecho al ejercicio de las prerrogativas señaladas en los apartados a), b) y c) de este artículo, y a su respeto por la empresa, cuando a la misma le conste, documentalmente y con anterioridad suficiente, la afiliación de una persona a la sección sindical.

Artículo 21. *De las secciones sindicales.*

a) Las secciones sindicales de centro o de compañía que puedan constituirse por los trabajadores afiliados a los sindicatos con presencia en los Comités de Empresa estarán representadas, a todos los efectos, por Delegados sindicales elegidos por y entre sus afiliados en la compañía y/o en el centro de trabajo.

b) En cada centro de trabajo el número de Delegados sindicales por cada sección sindical de los sindicatos que hayan obtenido el 10 por 100 de los votos en la elección al Comité de Empresa se determinará según la siguiente escala:

De 150 a 750 trabajadores: Un Delegado.

De 751 a 2.000 trabajadores: Dos Delegados.

De 2.001 a 5.000 trabajadores: Tres Delegados.

Las secciones sindicales de aquellos sindicatos que no hayan obtenido el 10 por 100 de los votos en las elecciones al Comité de Empresa, estarán representados por un solo Delegado sindical.

c) Todas aquellas centrales sindicales que estén representadas en más de un centro de trabajo, verán incrementado el número de Delegados en función del porcentaje que cada central sindical obtenga de la suma total de miembros de todos los Comités de Empresa de fábricas, según la siguiente escala:

Total miembros de todos los Comités de Fábricas — Porcentaje	Número de Delegados
De 10,1 a 15	5
De 15,1 a 20	8
De 20,1 a 25	11
De 25,1 a 30	12
De 30,1 a 35	13
De 35,1 a 40	14
De 40,1 a 45	15
45,1 y más	16 (tope máximo)

La asignación posterior del número de Delegados sindicales que resulte a los centros de trabajo se realizará en proporción a la plantilla y al número de miembros en el Comité de representantes de fábrica que tenga cada central sindical, de manera que en ningún caso se traspasen a una sola fábrica todos los Delegados de sección sindical.

Cada cuatro años o cuando se celebren elecciones sindicales se revisará el número de Delegados para adaptarlos a los resultados que hayan arrojado las elecciones.

d) La sección sindical de centro designará a uno de sus Delegados como portavoz ante la empresa que, aparte de las funciones que le señale la propia sección o su central sindical, será al que corresponda mantener las relaciones con la Dirección del centro de trabajo y ser el responsable de dicha sección ante la misma. Existirá también un suplente para dicho puesto.

e) Las centrales sindicales que tengan sección sindical en más de uno de los centros de trabajo especificados en el artículo 2 podrán constituir una sección sindical de empresa cuya función primordial será la de representar a esa central sindical ante la Dirección de la compañía, más las que la propia central sindical le asigne. Esta sección sindical de empresa estará formada por un máximo de tres Delegados sindicales representando a las secciones sindicales de centros de trabajo y designará entre sus miembros a un portavoz que será el encargado de mantener las relaciones con la Dirección de la compañía y será el responsable de dicha sección ante la misma. Existirá también un suplente para dicho puesto.

f) Los Delegados de cada sección sindical podrán realizar las reuniones que crean oportunas, dentro del crédito de horas que le han sido asignadas.

g) Los Delegados sindicales podrán designar asesores que acompañen y ayuden a los mismos en sus gestiones, con y ante la Dirección del centro de trabajo o de la compañía, pero el nombramiento de estos asesores deberá ser comunicado siempre, y por escrito, a la Dirección.

h) Podrán asistir a los actos de la sección sindical personas ajenas a la plantilla de la fábrica, siempre que las mismas pertenezcan a la central sindical correspondiente. La asistencia de estas personas se deberá comunicar previamente a la compañía, entendiéndose que las mismas lo hacen bajo su propia responsabilidad y comprometiéndose a respetar las normas de acceso para personal visitante que en cada momento estén en vigor.

Artículo 22. Garantías.

Los Delegados sindicales tendrán las mismas garantías procesales que la Ley atribuye a los miembros del Comité de Empresa.

SECCIÓN 3.^a COMPETENCIAS Y MEDIOS

Artículo 23. Competencias.

Las competencias y atribuciones reseñadas a continuación se ejercerán por los Comités de Centros, por el Comité Intercentros o por las secciones sindicales, según se especifica. En líneas generales se establece que los temas que afecten a todos los centros serán de conocimiento del Comité Intercentros, reservándose para los centros los que sólo afecten a éste.

Se señalan con X los que corresponden a cada órgano.

Competencias	Corresponde las competencias		
	Comité Intercentros	Comité de Centros	Secciones sindicales
1. Recibir información, que le será facilitada trimestralmente, al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa	X	—	X
2. Conocer el Balance, la Cuenta de Resultados, la Memoria y los demás documentos que se den a conocer a los socios y en las mismas condiciones que a éstos	X	X	X

Competencias	Corresponde las competencias		
	Comité Intercentros	Comité de Centros	Secciones sindicales
3. Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por éste sobre las siguientes cuestiones:			
a) Reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquélla	X	X	X
b) Reducción de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones	X	X	X
c) Planes de formación profesional de la empresa	—	X	X
d) Implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo. Estudio de tiempos, establecimiento de sistema de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo, según lo pactado en este Convenio	—	X	X
4. Emitir informe cuando la fusión, absorción o modificación del «status» jurídico de la empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo	X	—	X
5. Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral	—	X	X
6. Intervenir en la aplicación del sistema de faltas y sanciones, según lo regulado en este Convenio	—	X	—
7. Conocer, trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan	—	X	X
8. Ejercer una labor:			
a) De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y en usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o Tribunales competentes	—	X	—
b) De vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo de la empresa	—	X	X
9. Participar, como se determina en este Convenio Colectivo, en la gestión de obras sociales y asistenciales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.	X	—	—
10. Colaborar con la Dirección de la empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, de acuerdo con lo pactado en los Convenios Colectivos.	X	X	X

Los informes a que se refieren los apartados anteriores y que deban emitir los Comités deberán hacerse de forma razonada y escrita en el plazo que para cada caso se marque, o que esté señalado en este Convenio, y que en ningún supuesto podrá exceder de quince días de trabajo.

La no contestación dentro de este plazo se entenderá como aceptación de la propuesta o petición de la empresa cuando el informe haya sido recabado por la compañía.

Artículo 24. *Otras competencias de las secciones sindicales.*

Además de aquellas que se fijan en las normas de funcionamiento propias y/o de la central sindical, las secciones sindicales tendrán las siguientes competencias:

a) En concordancia con lo establecido en el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores, designar los miembros componentes de la Mesa Negociadora del Convenio Colectivo y de aquellas Comisiones vinculadas a los mismos para su interpretación y seguimiento, siempre que así lo decida el Comité Intercentros.

b) Del mismo modo serán quienes nombren los representantes en la negociación de aquellos temas que afecten a uno o varios centros de trabajo y no se refieran a aspectos específicos de las Comisiones de Trabajo establecidas en el artículo 16.c), o cuya resolución no corresponda a los Comités de Empresa respectivos.

c) Para la designación de los miembros de estas Mesas Negociadoras se tendrán en cuenta el número de los candidatos de cada central sindical que hayan salido electos en las últimas elecciones sindicales, referidos a la fecha de constitución de dicha Mesa Negociadora. La designación de miembros de la Mesa Negociadora será proporcional a los resultados obtenidos en la compañía o en el centro de trabajo, dependiendo del ámbito de actuación que corresponda a la Comisión que se elija.

d) Participar de pleno derecho en las negociaciones del período de consulta contemplado en los artículos 47 y 51 del Estatuto de los Trabajadores.

e) Emitir informe cuando la fusión, absorción o modificación del «status» jurídico de la empresa suponga cualquier incidencia que afecte al nivel de empleo.

f) Designar los miembros de las Comisiones que se establezcan para los siguientes temas:

Implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo, estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos.

Valoración de puestos de trabajo.

Estas Comisiones constituirán y actuarán según lo establecido en este Convenio.

La designación de estos miembros, que será hecha por las secciones sindicales, recaerá en personas que sean miembros del Comité de Empresa, haciéndose la misma en proporción a la presencia de la central sindical en dicho Comité.

g) Los que en cada momento la central sindical establezca entre la central sindical y la empresa.

Artículo 25. *Información.*

Para el mejor ejercicio de la facultad de información reconocida a los representantes sindicales y del personal hacia sus representados, la empresa se compromete a:

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

b) Se podrán repartir folletos o impresos de carácter laboral o sindical, difusión que se hará sin alterar la producción.

c) Toda la difusión de la información, que se ceñirá siempre a materias de la competencia de cada órgano, se hará bajo la responsabilidad y libertad de acción del mismo, sin más limitación que las establecidas en esta norma o en 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 o sindicales de trabajadores y empresa.

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

Artículo 26. *Medios para el ejercicio de la función.*

Para el ejercicio de la función de representación, la empresa pondrá y facilitará a los representantes del personal los siguientes medios y tiempos de trabajo:

a) Locales:

1. Siempre que así se solicite y la Ley Orgánica de Libertad Sindical o este Convenio le dé derecho a ello, la empresa pondrá a disposición de la representación del personal y de cada sección sindical reconocida, en los centros de trabajo con más de 250 trabajadores, una oficina suficiente dotada de los elementos de trabajo necesarios. En este local de oficina será donde la representación del personal o sindical reciba toda la documentación, citaciones que provengan de la empresa o de otras entidades, etc., y donde los representantes del personal reciban y despachen con aquellos de sus representados que deseen evacuar consultas o trámites con los mismos.

2. Para las reuniones, tanto conjuntas como no conjuntas, que mantengan los miembros de la representación del personal, se utilizarán en cada momento la sala o local de reuniones que esté disponible según necesidades, tamaño y uso.

b) Tiempo: Se establecerá un crédito de horas de trabajo formado por la acumulación de las horas que corresponden a todos los miembros del Comité y a los miembros de las secciones sindicales reconocidas.

La asignación de horas que corresponda a cada miembro del Comité de Empresa o a cada Delegado sindical será de cuarenta horas al mes.

El crédito de horas del Comité de centro se asignará por candidaturas sindicales, la acumulación, por lo tanto, será entre las horas que correspondan a los miembros de cada grupo sindical, dentro del Comité más las correspondientes a esa central sindical, aunque entre todos los grupos sindicales se deberá hacer la correspondiente cesión de horas para uso del Secretario del Comité de Empresa.

Todas estas horas no serán acumulables de un mes para otro, pero sí de unas personas a otras, de acuerdo con las reglas anteriormente establecidas.

En todas estas horas se incluirán, tanto si su utilización es en actuaciones colegiadas como individuales, incluso las de Secretarios, Delegados sindicales y Coordinadores, todas las que el Comité de Fábrica, el Comité Intercentros, el Comité de las centrales sindicales y las diversas Comisiones empleen en el ejercicio de su función, tanto dentro de la fábrica como fuera de ella, inclusive la posible asistencia a cursillos, conferencias, convenciones, reuniones intercentros o interempresas, intersindicales, actividades sindicales de cualquier tipo, tiempos de descanso concedidos por causa de reuniones, etc. No quedan incluidas en este crédito de horas las empleadas por la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo en sus reuniones, tanto sean éstas con la empresa como separadas.

Artículo 27. *Pago del tiempo.*

Todos los tiempos concedidos y pagados a que se refieren los anteriores artículos se abonarán por lo que debería percibir el individuo como si se trabajase. Se aplicará para el pago de la prima el promedio que le corresponda al representante o Delegado sindical.

Para tener derecho a este cobro, las horas empleadas se deberán justificar ante el Departamento de Personal correspondiente, previa certificación, por escrito, por parte de la central sindical o candidatura que corresponda. En el caso de que no se realice dicha justificación no se tendrá derecho al cobro de cantidad alguna.

No se tendrá derecho al percibo de ninguna cantidad por reuniones efectuadas en tiempo de huelga o paro, o en cualquier otra forma de alteración de la normalidad y disciplina laboral, ni tampoco en caso de que el representante esté en situación de vacaciones, permisos, enfermedad o accidente.

Artículo 28. *Recaudación de cuotas.*

La sección sindical podrá recaudar, en su despacho, las cuotas de sus afiliados, pero esta recaudación deberá hacerse fuera de las horas de trabajo.

Con el fin de facilitar esta recaudación con el menor entorpecimiento posible y para cuando así se desee y solicite, la empresa procederá a descontar las cuotas de cada afiliado de la nómina.

CAPÍTULO III

Organización del trabajoArtículo 29. *Organización del trabajo.*

Se entiende por organización científica y técnica del trabajo el conjunto de procesos y tareas necesarios para establecer el método de trabajo a emplear en cada operación, el nivel de calidad y condiciones técnicas de un proceso o trabajo; la cantidad de trabajo a realizar en una unidad de tiempo; la determinación del sistema de organización científica y medida de trabajo a emplear; la asignación de elementos, personas e instalaciones y maquinarias a utilizar en cada caso, así como su debida implantación y los requerimientos de seguridad y eficacia aplicable al puesto, y de idoneidad del trabajador.

Los anteriores procesos organizativos y directivos, ejecutados por el personal competente en la materia designada por la empresa, constituyen una de las facultades de dirección atribuidas a la misma, que la ejercitará con arreglo a lo previsto en este Convenio.

Artículo 30. *Productividad.*

La organización del trabajo tiene como fin el de alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad, basado en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales.

Ello sólo es posible en el marco de unas relaciones laborales claras y transparentes donde las partes firmantes tengan cauces de diálogo, participación y negociación sobre todos aquellos factores que inciden en la organización del trabajo y en la productividad.

En este sentido, las partes consideran que los principales factores que inciden sobre la productividad son:

- La optimización de la capacidad de producción.
- La política de inversiones.
- La racionalización de la organización productiva.
- La mejora tecnológica.
- La programación empresarial de la producción y productividad.
- El clima y la situación de las relaciones laborales.
- Las condiciones y la calidad de vida en el trabajo.
- La política salarial y la incentiación material.
- La cualificación y adaptación de la mano de obra.
- El absentismo.

Artículo 31. *Medida del trabajo.*

a) La fijación de la cantidad de trabajo a realizar en cada puesto se hará teniendo en cuenta los tres elementos que intervienen:

El tiempo de ejecución: Ligado al rendimiento.

La velocidad y la precisión de ejecución y seguimiento del método. Actividad.

El reposo que compensa el esfuerzo producido (coeficiente de descanso).

La determinación y medida del tiempo se podrá realizar indistintamente por medio de cronometrages; por leyes, comparaciones o estimaciones basadas en cronometrages previos sobre operaciones similares, por estudios de movimientos y por muestreos de saturación.

b) La unidad de medida es la cantidad de trabajo útil desarrollado en un minuto, teniendo en cuenta el tiempo de reposo (coeficiente de descanso e incidencias normales del puesto) por personal normalmente capacitado y adaptado al puesto de trabajo. La cantidad de trabajo a realizar a la actividad exigible en una jornada de trabajo se obtiene multiplicando la cantidad de trabajo realizado en un minuto por el número de minutos trabajados en dicha jornada.

Artículo 32. *Control de trabajo.*

a) El control de los rendimientos y actividades de los trabajadores, así como de los tiempos, cantidades y calidades de trabajo efectuado, se realizará individual o colectivamente a lo largo de los períodos que se juzguen más convenientes.

b) Los trabajadores deberán cumplimentar el parte de trabajo correspondiente, rellenando correctamente y sin falsedad ni omisiones, y que estarán sometidos a la revisión y firma del mando.

c) El marcaje de horas en los aparatos registradores de tiempos seguirá rigiéndose por lo establecido en los acuerdos de puesta en marcha del Control Automático de la Producción, tal como se refleja a continuación:

Como norma general se establece que deberán fichar todas aquellas interrupciones en las que, sin estar el individuo realizando lo que propiamente se puede considerar como un trabajo directo y productivo, tiene derecho al cobro de cantidades por estas horas paradas.

Se deberán registrar las incidencias o paradas que a continuación se especifican:

- Averías.
- Mantenimiento preventivo máquina.
- Falta material.
- Falta equipo o elementos auxiliares.
- Falta energía o vapor.
- Cambios en general.
- Pruebas Servicios Técnicos.
- Pedido cumplimentado o falta pedido.
- Material o producto defectuoso.
- Principio y fin jornada semanal (vulcanización).
- Causas indirectas (debidas al paro de otras máquinas o equipo).
- Por indicación de inspección final, Servicio Técnico o Seguridad y Salud Laboral.
- Limpieza o reparación de partes de la máquina.
- Ajuste de máquina.

No será objeto de marcaje ausencias del puesto debidas a: Bocadillo, necesidades personales (cigarrillo y aseo), otras ausencias no retribuidas.

Trabajos con varias máquinas: No será necesario el fichaje a no ser que se averíen o paren todas las máquinas, si bien habrá de comunicarse la avería de cualquiera de ellas al Encargado.

Material defectuoso: Se fichará cuando el material defectuoso origine una parada en la máquina.

Causas indirectas (por paro de otras máquinas): Bajo este epígrafe se desea que queden registradas las faltas de material ocasionadas por causas distintas a las normales en el proceso productivo e imposibles de corregir posteriormente.

Ausencias autorizadas del puesto: Además de las interrupciones o paradas señaladas anteriormente se deberán marcar las horas de principio y fin de las siguientes situaciones:

- Representación del personal.
- Centrales sindicales.
- Elecciones y asambleas.
- Botiquín.
- Permiso retribuido.
- Otras ausencias retribuidas.

Ausencia a botiquín: Se fichará la salida y entrada en el departamento, exceptuando aquellos casos de accidente o enfermedad que imposibiliten el marcaje.

Pago: Todos los anteriores marcajes se pagarán de acuerdo con lo previsto en este Convenio.

d) Igualmente, los operarios deberán marcar y señalar de forma exacta y fehaciente las cantidades de trabajo realizadas en cada tarea y en cada tiempo.

e) Falsedad en cualquiera de estos documentos, la no utilización de estos medios o la omisión de datos será siempre considerado como fraude y sancionado como falta muy grave.

SECCIÓN 1.^a INTERVENCIÓN DE LOS COMITÉS DE EMPRESAArtículo 33. *Comisión.*

En cada centro se establecerá una Comisión que entenderá en los asuntos derivados de la organización del trabajo, según lo previsto en este Convenio.

Esta Comisión tendrá las siguientes competencias en materia de tiempos:

Recibir información anticipada en relación con los cambios que puedan afectar a los tiempos en vigor y a la implantación de nuevos tiempos. No se considerarán en este apartado los estudios que el Departamento de Métodos y Tiempos realice por motivos de verificaciones rutinarias o para labores de análisis y estudios teóricos o de planificación.

Ser informado de los resultados de los estudios realizados de tiempos para la modificación o implantación, así como de su entrada en vigor.

Sobre esta información podrá recabar las aclaraciones que crean oportunas para la comprobación de dichos resultados.

Intervenir en los casos de reclamaciones y por el procedimiento señalado en el artículo 38, aceptando o no las reclamaciones y los nuevos tiempos. En caso negativo, deberán hacer constar las razones que justifiquen su rechazo.

La empresa procederá a efectuar la revisión de tarifas solicitadas por la Comisión, por sí o a instancias de los trabajadores, siempre que se den las circunstancias previstas en los artículos 35 y 36. En esta petición se deberán exponer las razones y argumentos en que se fundamenta la misma.

Artículo 34. *Reclamaciones.*

En los casos de reclamaciones por revisión de tiempos o por implantación de nuevos tiempos, esta Comisión podrá designar una persona que observe la toma de datos en el puesto de trabajo que se está describiendo. Esta observación será realizada por un solo miembro y sin que pueda interferir la labor del profesional correspondiente. Para la realización de este trabajo se tendrá que poner, previamente, de acuerdo con el Departamento de Métodos para obtener la debida coordinación.

La persona designada para este trabajo, deberá tener la debida formación y competencia en las técnicas que se están empleando. Para conseguir esto la empresa se compromete a formar al personal de la Comisión que ésta designe en la metodología de los estudios de tiempos, siempre que este candidato reúna el mínimo de condiciones y aptitud para realizar este trabajo y recibir esta formación.

SECCIÓN 2.ª IMPLANTACIÓN O MODIFICACIÓN DE TIEMPOS

Artículo 35. *Nuevos tiempos o tarifas.*

La empresa podrá proceder a implantar el trabajo en tiempos medidos en los puestos y tareas en que estime sea conveniente y de acuerdo con las normas establecidas en este Convenio.

También se podrá proceder a ello cuando así lo pida la Comisión correspondiente y de acuerdo con las normas establecidas en este Convenio.

Para la implantación de tiempos en aquellos trabajos que carezcan de ellos o en trabajos y puestos nuevos que surjan, se procederá de acuerdo con lo siguiente:

1.º Se notificará por escrito a la Comisión de Fábrica las causas que lo motivan.

2.º Para efectuar el análisis propiamente dicho el Departamento de Métodos y Estándares decidirá el momento en que el operario desarrolla correctamente el método de trabajo y muestra una actividad cronometrabable durante la medición.

3.º Se establecerá desde el principio del trabajo, siempre que sea posible, hasta que estén implantados definitivamente los tiempos, una exigencia estimada, obtenida por comparación con otro trabajo similar o por apreciación. Esta exigencia estimada tendrá un tiempo máximo de duración de seis meses.

4.º Se informará a la Comisión de Organización del Trabajo de los resultados obtenidos, que una vez analizados en el tiempo máximo de una semana, se comunicarán por escrito, entrando en vigor los nuevos tiempos al día siguiente de la comunicación.

Artículo 36. *Revisión de tarifas o tiempos.*

Podrá procederse a la revisión de tiempos y tarifas por las siguientes causas:

a) Por mejora, sustituciones y modificaciones, tanto favorable como desfavorable, de: Los métodos de trabajo, procedimientos industriales, instalaciones, implantación de talleres y maquinaria, utillaje y herramientas, condiciones del trabajo en general y otras causas similares a las anteriores.

Se entenderá por nuevo método de trabajo el cambio de una o varias operaciones que incidan de una manera sustancial en el empleo anteriormente.

Si el método no ha sido modificado en su totalidad, se revisará solamente en la parte modificada.

b) Cuando se hubiese incurrido de modo manifiesto en errores de cálculo o medición.

c) Si en el trabajo de grupo o colectivo hubiese habido cambio en el número de individuos o alguna otra modificación en las condiciones de aquél.

Artículo 37. *Procedimiento de revisión.*

Para la revisión de tiempos en el supuesto que se den las circunstancias definidas en el artículo anterior, se procederá de acuerdo con lo siguiente:

1.º Se notificará, por escrito, a la Comisión de Fábrica las causas que lo motivan.

2.º Se efectuará la revisión propiamente dicha.

3.º Se informará a la Comisión de Organización del Trabajo de los resultados obtenidos que una vez analizados en el tiempo máximo de una semana se comunicarán por escrito, entrando en vigor los nuevos tiempos al día siguiente de la comunicación.

Artículo 38. *Reclamaciones.*

En el caso de que, con los resultados de los nuevos tiempos de trabajo obtenidos según lo dispuesto en los artículos 35, 36 y 37, el trabajador o trabajadores afectados no estuvieran de acuerdo, podrán plantear su reclamación ante la Comisión a que se refiere el artículo 33, la cual estudiará la reclamación planteada conjuntamente con el Departamento de Métodos y Estándares.

Si del estudio de la Comisión resultase que ésta no está conforme con los nuevos tiempos y no se llegase a un acuerdo en el seno de la empresa, se recurrirá al arbitraje que acuerden ambas partes, siempre que el árbitro sea competente en la materia y cuyo fallo será aceptado por las mismas.

La Comisión deberá resolver en el plazo de quince días de trabajo. En el caso de estar el trabajador disconforme con los tiempos asignados, bien por revisión, bien por nuevos, y mientras dura el proceso de tramitación de reclamaciones establecido por este artículo, se aplicarán los nuevos tiempos establecidos y se trabajará y cobrará de acuerdo con ellos. Si la resolución fuera favorable para el trabajador se abonará con carácter retroactivo la diferencia.

SECCIÓN 3.ª ACTIVIDADES Y RENDIMIENTOS

Artículo 39. *Período de adaptación.*

Para la exigencia de la actividad mínima en el caso de revisión de tiempos o implantación de nuevos tiempos existirá un período de adaptación que será determinado en cada caso por las Oficinas de Métodos y Estándares de la compañía.

En los supuestos de que deba existir previamente a este período de adaptación un período de aprendizaje, entendiéndose por tal el establecido para los casos definidos en el artículo 84, c), de este Convenio, el período de adaptación podrá sumarse al de aprendizaje.

Artículo 40. *Actividad en el trabajo.*

Se denomina actividad de un operario al conjunto de los elementos «Fidelidad al modo operatorio o método», «Precisión de movimientos» y «Rapidez de los mismos», desplegados en la ejecución de una labor. La medición de la actividad se realiza por comparación con una actividad patrón.

Artículo 41. *Rendimiento de un operario.*

Se define como la relación entre la actividad real desplegada, medida en unidades de producción realizada, y una actividad tipo de referencia, también medida en unidades de producción.

$$\text{Rendimiento} = \frac{\text{Actividad real desplegada (unidades producidas)}}{\text{Actividad tipo de referencia (unidad a producir)}} \times 100 = \%$$

Artículo 42. *Actividad mínima exigible.*

La actividad mínima exigible será la equivalente a 70 P. H. Bedaux durante las horas efectivamente trabajadas.

Se define actividad 70 Bedaux a lo que corresponde a un hombre que anda con pasos de 75 centímetros, sin carga, por suelo horizontal y sin obstáculos a una velocidad de 5,25 kilómetros/hora (incluido en este tiempo el coeficiente de descanso correspondiente).

Artículo 43. *Rendimiento mínimo exigible.*

Es la cantidad de trabajo que se debe realizar en una unidad de tiempo trabajando a la actividad mínima de 70 P. H. Bedaux.

Artículo 44. *Rendimiento habitual.*

Se entiende como tal el normalmente desarrollado por una persona, pero siempre que se haya trabajado, como mínimo, a su actividad normal.

Este rendimiento habitual se podrá evaluar según corresponda a cada caso, de forma individual o para un componente completo o grupo de trabajo.

Artículo 45. *Disminución de la actividad y rendimiento.*

a) La disminución voluntaria, continuada e imputable al trabajador, por debajo de la actividad y/o rendimientos mínimos exigibles será considerado como falta muy grave.

b) Con independencia de las penalidades que según lo anterior puedan corresponder cuando no se alcance la actividad y/o rendimientos mínimos, el trabajador sufrirá la correspondiente disminución de su salario de calificación, que se calculará por la misma fórmula que la establecida en los artículos 52 y 53 para el pago de las primas a que tenga derecho cuando se trabaje por encima de estas actividades y/o rendimientos mínimos.

SECCIÓN 4.^a SISTEMA DE PRIMAS

Artículo 46. *Objeto de la regulación.*

La enunciación de los sistemas de primas en este Convenio tiene por objeto reflejar en un solo texto todos los acuerdos, normas y prácticas por los que se rige la compañía, que quedan refundidos como se expresa en este articulado.

Ello significa que durante la vigencia del presente Convenio no habrá modificaciones respecto a los sistemas de prima y fórmulas de pago actualmente en vigor, salvo las expresamente reseñadas en este texto.

Artículo 47. *Tipos de primas.*

Todos los trabajadores de la nómina de operarios de «Bridgestone/Firestone Hispania, Sociedad Anónima», y con independencia de la retribución que les corresponda por conceptos fijos, tendrán un complemento salarial de puesto de trabajo, en concepto de primas o incentivos, que se calculará por las correspondientes fórmulas establecidas en este Convenio.

La determinación del tipo de prima a aplicar en cada caso será hecha por la Dirección con arreglo a lo establecido en este Convenio. Los diversos tipos de primas e incentivos que se emplean en la empresa se califican en:

Por su metodología	Por la forma de pago
Primas medidas.	Individuales.
Primas no medidas.	Colectivas o de equipo.

Se entienden individuales aquellas que se aplican y se pagan por el trabajo de una persona considerada aisladamente.

Se entienden colectivas aquellas que se pagan por el trabajo de un grupo de personas con abstracción de las individualidades.

Artículo 48. *Primas medidas.*

Son aquellas que se obtienen en función del trabajo directamente medible realizado por una persona. Se pagarán por este sistema:

Todos los trabajos, tanto productivos como no productivos, en los que por su naturaleza sean utilizables los procedimientos de organización científica del trabajo, y siempre que estos trabajos sean susceptibles de ser medidos por los sistemas diseñados por métodos y estándares y que además puedan ser controlados y pagados por las consecuencias de esta medición (trabajos medidos).

Se entiende son controlables aquéllos en que se puede hacer una verificación cuantitativa y/o cualitativa de las unidades realizadas y del tiempo empleado.

Artículo 49. *Primas no medidas.*

Son aquellas que se utilizan para pagar trabajos que no sean susceptibles de ser medidos o controlados o pagados por los sistemas de orga-

nización científica del trabajo aplicado por los Departamentos de Métodos y Estándares de la compañía por no concurrir las causas que para tal aplicabilidad se señalan en el artículo anterior.

Se pagarán también por este sistema aquellos trabajos o tareas a los que en este texto se les adjudica como sistema de prima el previsto en este artículo.

Artículo 50. *Períodos de adaptación.*

En los períodos de adaptación, prueba o aprendizaje se podrán pagar indistintamente por el sistema de primas medidas o primas por promedio, según determine en cada caso el Departamento de Métodos y Estándares.

Artículo 51. *Cambio de sistema.*

El paso de prima medida a prima no medida, o viceversa, será en función del puesto de trabajo a desempeñar, ya que cada uno de los puestos o tareas que se desempeñen en la compañía tiene fijado un tipo de prima en concordancia con las definiciones anteriores.

Artículo 52. *Fórmula de pago de la prima medida.*

Las personas que trabajen por encima de la actividad mínima exigible cobrarán un complemento de su retribución en concepto de prima o incentivo y cuando no alcancen esta actividad mínima por causas imputables al trabajador sufrirán la correspondiente disminución de su salario de calificación. Se calculará según la siguiente fórmula:

Tarea realizada menos tarea exigida, dividido todo ello por tarea exigida.

$$\text{Que equivale: } \frac{P. H. - 70}{70} \times 100 = \% \text{ de prima}$$

Siendo P. H. la actividad desplegada por el personal medida en la escala Bedaux.

Los obreros del grupo de Servicios de Fabricación trabajarán en labores propias de su categoría profesional y se procurará remunerarlos en la forma posible por el sistema de primas Bedaux.

Artículo 53. *Fórmula de pago de primas no medidas.*

Será alguna de las que a continuación existen aplicadas según lo dispuesto en este Convenio:

a) Fijas: Serán en todos los supuestos el 80 por 100 de la media de todas las clases de primas no fijas obtenidas en el semestre natural anterior.

El cómputo de esta fórmula se hará por separado para cada una de las fábricas afectadas por este Convenio y variarán semestralmente.

b) Por promedios:

1. En todos los casos en que se aplique el promedio se entiende siempre el promedio del mes natural anterior, salvo en los trabajos con material defectuoso sin interrupción (artículo 55), en que se aplicará el promedio del día.

2. En todos los supuestos de pago por promedio estará condicionado a que por el trabajador se realice una actividad igual a la que venía desarrollando en su puesto anterior.

El mando que asignó la tarea advertirá al operario de que está incumpliendo el precepto del párrafo anterior, anunciándole que ante esta situación no percibirá el promedio.

3. El promedio se pagará exclusivamente por el tiempo exacto que dure la cause que da derecho a este cobro y se requerirá el registro exacto y verdadero de los tiempos empleados y causas motivadoras. Lo contrario hará perder el derecho al cobro de este promedio.

4. Todos los promedios se limitarán siempre al tope del 20 por 100 del salario de calificación personal, salvo en los casos expresamente exceptuados en este Convenio:

Abonos por tiempos utilizados en la representación sindical y del personal.

Abonos por tiempos de permisos retribuidos y siempre que en la normativa correspondiente esté comprendido el pago de las primas.

Abono por períodos de vacaciones.

En los que así se acuerde en la Comisión de Interpretación.

Artículo 54. *Pago por promedio.*

De acuerdo con la regulación del artículo anterior se pagarán siempre por primas-promedio:

a) Las interrupciones debidas a:

Averías.

Mantenimiento preventivo.

Falta de material.

Falta de equipo o elementos auxiliares.

Falta de energía o vapor.

Cambios en general.

Pruebas de Servicio Técnico.

Pedido cumplimentado o falta de pedido.

Devolución de material defectuoso.

Falta proveedores internos, excepto en caso de fuerza mayor (huelgas internas totales o parciales, inundaciones, incendios, riesgos catastróficos).

Falta proveedores externos.

Indicación de inspección final, Servicios Técnicos o seguridad.

Limpieza o reparación de parte de la máquina estando en mantenimiento preventivo *.

Ajuste de máquinas estando en mantenimiento preventivo *.

En todos los anteriores supuestos se entiende que la interrupción, que produce alteración en el rendimiento, es debida a causas imputables a la empresa.

b) Cuando la interrupción no fuera imputable a la empresa (falta de corriente, avería de máquina, espera de fuerza, materiales, etc.) y haya que suspender el trabajo, se pagará la percepción correspondiente al salario de calificación. No obstante, si el productor hubiera estado trabajando durante más de cinco horas a prima, las horas no trabajadas se le remunerarán a razón del promedio, siempre y cuando estas horas trabajadas y estas interrupciones estén anotadas en los partes de trabajo de forma verdadera y fehaciente y marcadas en los aparatos registradores de tiempos.

También se abonará el promedio cuando en interrupciones superiores a tres horas al día le sea asignado otro trabajo al operario.

c) En todos los supuestos de este artículo, la empresa deberá asignar otro trabajo a la persona afectada. Si ésta se negase a realizarlo, y con independencia del aspecto disciplinario, la persona perderá el derecho al cobro de promedio y del resto de las percepciones.

d) Trabajos sin tarifa o sin estimado.

e) En los períodos de adaptación, aprendizaje o prueba por causa de cambio de puesto o trabajo.

Artículo 55. *Material defectuoso sin interrupción.*

En este supuesto se pagará de la siguiente forma:

a) Cuando con el número de piezas producido se supere el 20 por 100 durante toda la jornada de trabajo se abonará este porcentaje superior de prima y no se compensará el tiempo que figure en el parte de trabajo y en los relojes marcadores como material defectuoso.

b) No llegándose al 20 por 100 durante ocho horas con el número de piezas producidas, pero sí computándose sólo el tiempo reportado como empleado en la producción de las mismas: Se abonará el 20 por 100 de prima.

c) No llegándose al 20 por 100, computándose sólo el número de piezas y el tiempo reportado como empleado en la producción de las mismas: Se abonará a razón del porcentaje de prima obtenido durante las horas reportadas como empleadas en la producción de piezas.

* Se entiende por mantenimiento preventivo las paradas programadas con anterioridad y realizadas sobre una máquina o instalación que funciona normalmente, para prever y evitar averías antes de que ocurran o den indicios de que van a ocurrir. No es mantenimiento preventivo el parar una máquina que trabaja renqueante o que comienza a dar muestras de que va a fallar.

CAPÍTULO IV

Valoración y clasificación del personal

SECCIÓN 1.ª VALORACIÓN DE TAREAS

Artículo 56. *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 57. *Regulación.*

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

Artículo 58. *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 59. *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, y que constituyen la ocupación de las personas. 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 desempeñen.

Descripción del puesto: Es el resumen establecido obtenido del cuestionario confeccionado por el ocupante del puesto y visado por el mando y que servirá de 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 dedicación y describir sucintamente la finalidad de cada actividad o tarea.

Estructura del manual de operarios

	Factores de capacidad.	F1. Instrucción. F2. Iniciativa. F3. Habilidad. F4. Experiencia.
Factores fundamentales de valoración.	Factores de responsabilidad.	F5. Sobre materiales. F6. Sobre equipo. F7. Sobre seguridad de otros. 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.

Estructura del manual de empleados

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.

* Los factores F5 y F6, aplicables a mandos de producción y talleres, se denominan «Responsabilidad sobre materiales» y «Responsabilidad sobre equipo», respectivamente.

Artículo 60. *División en factores:*

Los factores de valoración se coordinan en dos grandes grupos:

a) 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.

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

Artículo 61. *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 $\left(\begin{array}{l} \text{Capacidad} \\ \text{Responsabilidad} \\ \text{Concentración} \end{array} \right)$ 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.

b) Posición (segundo grupo de factores):

Condiciones modificativas $\left(\begin{array}{l} \text{Esfuerzo} \\ \text{Ambiente} \\ \text{Riesgos} \end{array} \right)$ Se obtiene la posición de las condiciones modificativas.

y expresan 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; la posición, al complemento por condiciones modificativas del puesto de trabajo.

Artículo 62. *Escala de puntuaciones.*

Factores fundamentales				Condiciones modificativas	
Operarios		Empleados		Posición	Puntos
Escalón	Puntos	Escalón	Puntos		
0	≥ 671	0	≥ 735	A	≥ 400
1	De 536 a 670	1	De 665 a 734	B	De 325 a 399
2	De 421 a 535	2	De 595 a 664	C	De 260 a 324
3	De 326 a 420	3	De 525 a 594	D	De 200 a 259
4	De 251 a 325	4	De 455 a 524	E	De 141 a 199
5	≤ 250	5	De 385 a 454	F	≤ 140
		6	De 315 a 384		
		7	De 245 a 314		
		8	≤ 244		

Artículo 63. *Saturación del puesto.*

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 esta saturación se podrán realizar las agrupaciones o asignaciones de trabajos o tareas que sea necesario para conseguir tal fin. Estas agrupaciones de tareas se tendrán en cuenta a la hora de establecer la valoración del puesto.

Artículo 64. *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 65. *Comités de valoración.*

Para la aplicación e interpretación del sistema de valoración se constituirán Comités Paritarios de Valoración.

a) Composición: De dos a tres miembros, según la plantilla de los centros de trabajo, debidamente capacitados y formados, designados por el Comité de Empresa de cada centro, que deberá elegir entre sus miembros, guardando la proporcionalidad de los sindicatos en cada Comité de Empresa. La composición exacta será:

Usánsolo: Dos personas.
Basauri: Tres personas.
Puente San Miguel: Tres personas.
Burgos: Tres personas.

De dos a 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 en este Convenio para la revisión de 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, Sociedad Anónima», en este tema. Si después de oído no se llega a una decisión, se someterá el tema al Comité Central de Valoración.

c) Número de Comités: Existirá un Comité por cada centro de trabajo, entendiéndose por tales los indicados en el artículo 16, b).

Existirá, además, un Comité de Valoración Central, con idéntica composición y funcionamiento que los Comités de centro. Sus miembros serán

designados de entre los que formen parte de los respectivos Comités de centros, y su nombramiento corresponderá al Comité Intercentros.

d) Atribuciones:

De los Comités de centro: Entender y participar en las valoraciones y asignación de categorías por:

Modificaciones de circunstancias, exigencias y condiciones en los trabajos.

Peticiones y reclamaciones del personal y de la empresa.

Del Comité central:

Vigilar y coordinar las actuaciones de los diversos Comités, a fin de homogeneizar los resultados de la valoración a nivel de todos los centros.

Resolver en segunda y última instancia las reclamaciones contra decisiones del Comité de cada centro.

e) Estas comisiones deberán resolver los problemas planteados a su conocimiento en un plazo de quince días a partir de su recepción.

Artículo 66. *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 68.

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 14 y con exposición razonada de los motivos en que se funda la reclamación.

Artículo 67. *Efecto 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 1 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.

Cuando a consecuencia de estas revisiones suponga una pérdida en las retribuciones fijas, se garantizará la diferencia entre la nueva retribución fija y la que cobraba anteriormente, incluyéndose esta diferencia en el plus de garantía retributiva, en el caso de la nómina de operarios o actuando en la penetración en el caso de la nómina de empleados.

Estas cantidades se absorberán en el caso de cambio a un puesto de escalón superior.

Como conceptos fijos se entienden exclusivamente el salario de calificación y la antigüedad.

En el caso de creación de nuevos puestos se aplicarán estas mismas condiciones cuando la ocupación del puesto sea obligatoria.

Artículo 68. *Provisionalidad de la valoración.*

En los casos de determinación de un nuevo escalón, la nueva valoración tendrá un período de provisionalidad de un mes, durante el cual 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 GRUPOS PROFESIONALES Y CATEGORÍAS LABORALES

Artículo 69. *Clasificación profesional.*

La clasificación profesional de los trabajadores afectados, en virtud de lo dispuesto en el artículo 16 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, cuyo único objetivo es 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 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 70. *Categorías laborales.*

a) Cada puesto de trabajo tendrá asignada una de las categorías laborales establecidas en «Bridgestone/Firestone Hispania, Sociedad Anónima», por este Convenio. 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. En los demás casos, se deducirá automáticamente de la denominación «corriente» de la ocupación desempeñada.

En ambos supuestos, según las prescripciones del artículo 73.

b) Cada categoría laboral quedará incluida dentro de un grupo profesional, entendiéndose por tal el que agrupe unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, y 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 y polivalencia.

A ninguna de las categorías laborales y grupos profesionales les será de aplicación la descripción que, para cada una de ellas, estaba ahora contenida en la Ordenanza de Industrias Químicas y en el Reglamento de Régimen Interior.

Artículo 71. *Baremo de categorías laborales.*

a) Grupo de Administrativos: Considerando la suma de puntos obtenida por la valoración de puestos en los factores de capacidad más responsabilidad (Σ de F-1 a F-8 del Manual de Valoración de puestos empleados).

Hasta 275 puntos: Auxiliar.

De 276 a 490 puntos, o mayor: Oficial Administrativo.

Para Jefe de segunda Administrativo deberá cumplirse la siguiente característica:

Mayor de 490 puntos en los factores de capacidad más responsabilidad, con más de 150 puntos en los factores de responsabilidad (Σ de F-1 a F-8 con Σ de F-5 a F-8 de los factores del Manual de Valoración de empleados).

b) Grupo de servicios de fabricación: Considerando la suma de los puntos obtenidos por la valoración de los puestos en los factores de capacidad más responsabilidad (Σ de F-1 a F-8 del Manual de Valoración de puestos de operarios).

Hasta 424 puntos: Oficial de tercera.

De 425 a 499 puntos: Oficial de segunda.

De 500 en adelante: Oficial de primera.

Para Oficiales de tercera, segunda y primera deberán puntuar 100, 140 y 160 o más puntos en el factor F-1, respectivamente.

Los puestos de trabajo de este grupo que no reúnan ambas exigencias, conjuntamente, serán clasificados en la categoría inmediata inferior a la correspondiente por la suma de puntos F-1 a F-8.

c) Grupo de Técnicos: Considerando la suma de puntos obtenidos por la valoración de los puestos en los factores de capacidad más responsabilidad (Σ de F-1 a F-7 del Manual de Valoración de puestos de empleados), serán de 530 puntos, y el factor F-1, 135 puntos, como mínimo, para la obtención de la categoría de Ayudantes Técnicos Titulados.

Artículo 72. *Cambios de categoría.*

a) En lo sucesivo, y en los supuestos de movilidad dentro del grupo profesional, se mantendrá la categoría laboral que tuviera asignada el tra-

bajador, 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.).

b) En todos los casos, en que el cambio lleve aparejado el paso de una nómina a otra, no se conservará ninguna de estas garantías, y la asignación de la categoría nueva será consecuencia obligada del mismo.

Artículo 73. Grupos profesionales y categorías laborales.

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

A) Grupos profesionales:

Grupo profesional	Nómina
Grupo de Técnicos-Comerciales. Grupo de Administrativos. Grupo de Técnicos. Grupo de Servicios de Empresa. Grupo de Mandos. Grupo de Titulados.	Empleados.
Grupo de Producción. Grupo de Servicios de Fabricación.	Obreros.

B) Definiciones de los grupos profesionales y categorías laborales:

1. Grupo profesional de Técnicos y Comerciales: Quedan incluidas en este grupo profesional aquellas personas que realizan trabajos para la función Comercial o de Ventas, de Propaganda, de Publicidad y de Marketing.

Son personas que, tanto teniendo una titulación académica como no teniéndola, y cualquiera que sea ésta, requieren para el ejercicio de su función una cualificación especializada en temas que ayudan o que sirven para la venta de los productos de la empresa, con independencia de que esta cualificación profesionalizada haya sido adquirida mediante sistemas previos de enseñanza o en el desempeño del puesto.

Se incluyen en este grupo profesional las siguientes categorías:

Categorías	Observaciones
Peritos. Inspectores. Delegados.	Pueden ser de: Servicio técnico de ventas. Ventas, central, publicidad. Ventas, publicidad.

2. Grupo profesional de Administrativos: Se incluyen en este grupo profesional todas aquellas personas que realizan trabajos administrativos, lo mismo éstos sean de Administración en Sistemas Financieros y Contables, como de Administración de Fábricas, Producción, de Personal, de Ventas, etc., y para los cuales no se requiere más cualificación profesional que la de estudios generales y de tipo profesional administrativo, incluyendo en esto técnicas y sistemas contables, tanto financieros como de contabilidad industrial y similares, técnicas y procedimientos administrativos de cualquier índole, secretariado, taquimecanografía, mecanografía, estenotipia, correspondencia, registro, facturación, operadores de máquinas simples de oficina y de comunicaciones.

Se incluyen en este grupo profesional las siguientes categorías:

Categorías	Observaciones
Jefes segunda. Oficiales Administrativos. Auxiliares.	Cuando no desempeñen funciones de mando sobre personas.

3. Grupo profesional de Técnicos: Se incluyen en este grupo profesional aquellas personas a las que, sin exigirles una titulación de tipo académico, realizan funciones o trabajos de tipo técnico, propios de ingeniería, de proyectos y desarrollo, de fabricación, de procesos complejos de oficinas.

Las personas que desarrollan este trabajo deben tener una cualificación profesional en las técnicas propias del trabajo específico que desempeñan, bien esta especialización se haya aprendido a lo largo de la vida laboral en la compañía por el simple desempeño del trabajo, por enseñanza que la empresa le haya dado o él haya adquirido, y por la experiencia en otros tipos de trabajo que es necesario saber para realizar las funciones que le correspondan. Se incluyen en este grupo profesional las siguientes categorías:

Categorías	Observaciones
Analistas.	Pueden ser de: Métodos y tiempos. De tareas y procesos de trabajo. De laboratorio físico o químico. De calidad. Electrónicos.
Programadores Analistas.	De ordenadores.
Programadores.	De ordenadores. De trabajo.
Cronometradores. Proyectistas. Delineantes. Dibujantes. Calcadores.	

4. Grupo profesional de servicios de empresa: Se incluyen en este grupo aquellas personas que, sin necesidad de ninguna cualificación profesional ni conocimientos especializados de ningún tipo, salvo los que adquieran por el mero desarrollo de su trabajo, se dedican a las más variadas funciones de servicio, o auxilio a las diversas labores que constituyen la actividad general de la compañía.

Se incluyen en este grupo profesional las siguientes categorías:

Categorías	Observaciones
Especialistas de servicios. Conductores de turismo. Conductores de camión.	
Operadores.	De máquinas de oficina.
Despachadores. Ordenanzas. Porteros. Conserjes. Guardas. Cocineros.	

5. Grupo profesional de mandos: Se incluyen en este grupo todas aquellas personas, con o sin titulación académica, y cualquiera que sean sus conocimientos y cualificación profesional, que desempeñen una función de mando en cualquiera de las múltiples dependencias y actividades de la compañía, entendiéndose como mando el ejercicio de autoridad sobre un grupo de personas y/o que tengan encomendado bajo su responsabilidad un componente o parte de la actividad de la compañía que, según la organización peculiar de ésta, pueda considerarse como una unidad de trabajo.

Se incluyen en este grupo profesional las siguientes categorías:

Categorías	Observaciones
Jefes Oficina.	Pueden ser de: De oficinas administrativas. De oficinas técnicas. De oficinas comerciales.
Encargados.	De fabricación. De servicios auxiliares para la fabricación, como: Calidad, almacenes, etc. De mantenimiento, de talleres mecánicos, de reparaciones.
Capataz.	Id., id. Encargados.

6. Grupo profesional de Titulados: Son aquellas personas que, para el ejercicio de su función, les ha sido exigido por la compañía, o por la legislación, una titulación académica determinada y que han sido contratados para el desempeño de su trabajo como tales titulados.

No quedan incluidos en este grupo aquellos que, teniendo una titulación académica, no han sido contratados por la compañía como tales Titulados o aquellos que, aunque tengan una titulación que haya sido exigida por la empresa, realicen tareas o trabajos que quedan expresamente incluidos en otro grupo profesional de los aquí reseñados.

Se incluyen en este grupo profesional las siguientes categorías laborales:

Categorías	Observaciones
Ingenieros técnicos.	En este grupo profesional la lista de categorías no es cerrada, sino abierta.
Ayudantes técnicos sanitarios. Ayudantes técnicos titulados, etc.	La denominación será la de titulación académica por la que han sido contratados en la compañía.

7. Grupo profesional de Producción: Se incluyen en este grupo profesional todos aquellos trabajadores manuales que realizan trabajos directos o indirectos para la fabricación de nuestros productos, incluyéndose también en estos últimos los que realizan trabajos de servicios o auxiliares para la misma. Al personal que desempeña estos trabajos no se le exige ninguna cualificación profesional, salvo la mínima de cultura general. Adquieren los conocimientos propios de la tarea concreta que desempeñan mediante la realización, práctica o teórica, de la misma.

Se incluyen en este grupo profesional las siguientes categorías:

Categorías	Observaciones
Profesionales.	Se incluyen en esta categoría los operarios de fabricación que desempeñan algunas de las tareas que, sin vulnerar la descripción del grupo profesional antes dicho, requieren una cierta y mayor especialización adquirida por el trabajo en la fábrica. Comprende también a los operarios que realizan, además de su tarea manual, una labor de dirección o coordinación del trabajo de dos o más personas que forman un equipo o unidad productiva.
Especialistas.	Se incluyen en esta categoría el resto del personal de producción y de servicios de fabricación no incluido en la definición de la categoría anterior.
Peones.	Se incluyen en esta categoría los trabajos de carga, descarga, acarreo y limpieza.

8. Grupo profesional de Servicios de Fabricación: Se incluyen en este grupo aquellos trabajadores manuales que desempeñen su tarea en los servicios auxiliares de fabricación, tales como talleres de mantenimiento, entretenimiento, reparación y construcción de maquinaria.

Son personas a las que se les ha exigido unos conocimientos del tipo de enseñanza profesional y que constituyen algunos de los oficios clásicos, tales como electricistas, electrónicos, torneros, ajustadores, caldereros, trazadores, matriceros, fresadores, etc., adquiridos en una Escuela de Oficialía o Maestría Industrial, o, aunque no tengan el título profesional correspondiente, los hayan adquirido por la práctica y el desarrollo de los trabajos de sus especialidades.

Se incluyen en este grupo profesional las siguientes categorías:

Categorías	Observaciones
Oficial primera. Oficial segunda. Oficial tercera.	Pueden ser de: Torneros; fresadores; electricistas; matriceros, ajustadores, caldereros; electrónicos, etc.

SECCIÓN 3.^a

Artículo 74. *Categorías laborales.*

Las categorías son las siguientes:

Grupo Técnicos-Comerciales:

Perito.
Inspector.
Delegado.

Grupo de Administrativos:

Jefe segunda.
Oficial Administrativo.
Auxiliar.

Grupo de Técnicos:

Analista.
Programador-Analista.
Programador.
Cronometrador.
Proyectista.
Delineante.
Dibujante.
Calcador.
Auxiliar de laboratorio.

Grupo Servicios de Empresa:

Especialista de servicio.
Conductor de turismo.
Conductor de camión.
Operador (de máquinas auxiliares de oficina).
Despachador.
Ordenanza.
Portero.
Conserje.
Guarda.
Cocinero.

Grupo de Mandos:

Jefe de Oficina.
Encargado.
Capataz.

Grupo de Titulados:

Ingeniero Técnico.
Ayudante Técnico Sanitario.
Ayudante Técnico Titulado.

Grupo de Producción:

Profesional.
Especialista.
Peón.

Grupo de Servicios de Fabricación:

Oficial primera.
Oficial segunda.
Oficial tercera.

CAPÍTULO V

Movilidad y promoción

SECCIÓN 1.^a DEFINICIONES Y PRINCIPIOS

Artículo 75. *Definición.*

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

Artículo 76. *Intervención del personal.*

La representación del personal intervendrá en todo 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 IV para la valoración de tareas, tanto en lo que se refiere a los centros como al central.

Los Comités de centro tendrán las siguientes atribuciones:

Recibir la información anticipada de la empresa sobre todos los cambios, tanto provisionales como definitivos, que se hagan, y sobre los cuales la Comisión de Movilidad será escuchada. Esta anticipación se dará en todos los casos, salvo en aquellos en que, por lo imprevisto de la situación y por lo perentorio del cambio no sea factible.

Recibir la información sobre los concursos que se convoquen y de su resultado, pudiendo conocer la Comisión los exámenes realizados.

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.

En cuanto a la forma de operar a consecuencia de los traslados por causa de crisis económica y productiva se estará a lo que se acuerde en tal momento con la Comisión correspondiente.

Toda la anterior información se referirá a los cambios que se realicen dentro del mismo centro de trabajo.

Del Comité Central:

Recibir la misma información y emitir los mismos informes atribuidos al Comité del centro cuando los cambios sean por movilidad geográfica.

Resolver en segunda y última instancia las reclamaciones presentadas previamente ante los Comités de cada centro y recurridas ante él.

Artículo 77. *Clases de movilidad.*

a) La movilidad se clasifica:

Por su contenido o alcance: En movilidad geográfica y movilidad funcional.

Por su duración: En provisional o definitiva.

b) En ningún caso se considera movilidad de personal, y por lo tanto no estará afectada por las normas y garantías de este capítulo, la agrupación o asignación de trabajos y tareas que se haga para conseguir la plena saturación de un puesto, según lo definido en el artículo 63 de este Convenio.

Artículo 78. *Principios básicos.*

La movilidad del personal se basará en los siguientes principios:

1.º Respetar, por todos los medios, el mantenimiento de la producción y de la actividad y eficacia, al menos en los niveles que anteriormente existían al hecho del cambio.

2.º Respetar el derecho de las personas a ocupar el puesto más acorde con sus aptitudes y capacitación, así como aspiraciones personales de satisfacción y promoción.

3.º Respetar que, como consecuencia de la movilidad de las personas, no surjan pérdidas de horas de trabajo.

4.º Salvo casos de fuerza mayor, ningún trabajador podrá ser trasladado injustificadamente a puestos de trabajo cuyo contenido esté por debajo de la clasificación profesional que le corresponda, según las normas que para obtener dicha clasificación figuran en este Convenio.

5.º A ningún trabajador se le podrá retirar injustificadamente tareas que conformen básicamente su puesto de trabajo.

6.º Se procurará que ningún puesto de trabajo se deba componer de unas tareas fijas y definitivas; por el contrario, la aplicación de las 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.

7.º En caso de igualdad de condiciones y aptitudes entre varios posibles candidatos a ser trasladados, se escogerá al más antiguo de ellos cuando el traslado sea a un puesto de nivel superior, y al más moderno cuando éste sea a un puesto de nivel igual o inferior.

8.º Se procurará evitar que la movilidad recaiga siempre en la misma persona para el mismo puesto de trabajo.

Artículo 79. *Movilidad geográfica.*

a) 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.

b) Tampoco será movilidad geográfica, sino funcional, los cambios entre Urbi-Basauri y Usánsolo.

c) En cuanto a la movilidad entre las plantas de Urbi y Usánsolo, y viceversa, se estará a lo siguiente:

Se podrá trasladar el personal, bien de forma provisional o definitiva, siempre que existan razones probadas e inaplazables de la producción y de su normal desarrollo, y que para ello sea preciso cubrir los puestos de trabajo con personal ajeno a la planta, siempre que no exista personal que voluntariamente desee ser trasladado y sea apto para ello.

En este supuesto se efectuarán los traslados de acuerdo con las normas establecidas en este capítulo y empezando por la persona que estuviese en situación de desocupado, desplazado, sin tarea fija, o cuyo trabajo sea menos apremiante.

En estos traslados la empresa compensará todos los gastos que el viaje le ocasione; los trasladados tendrán opción preferente a retornar a su anterior ocupación o puesto, una vez finalizadas las causas que motivaron el traslado.

En cuanto a las consecuencias económicas y las garantías retributivas, así como demás condiciones del mismo, se estará, como mínimo, a la normativa contenida en este Convenio.

Artículo 80. *Movilidad funcional.*

La movilidad funcional se regirá por la definición y normas contenidas en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores y con aplicación del 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 81. *Definición.*

Son cambios provisionales aquellos que se ocasionen 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 personal, 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 naturales consecutivos.

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

Los originados mientras el ocupante esté en período de prueba para otro puesto, según lo dicho en el artículo 86.

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, empezando por los niveles más próximos al puesto a cubrir, entendiéndose por grupos profesionales los establecidos en el artículo 73 de este Convenio. En estas condiciones, la movilidad será de libre designación de la empresa.

Cuando el cambio sea entre grupos profesionales distintos, éste sólo se hará por necesidades perentorias e imprevisibles de la actividad productiva y por el tiempo imprescindible.

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

Artículo 82. *Fin de la provisionalidad.*

a) La provisionalidad finalizará cuando:

Transcurra el plazo fijado en el artículo 81.

Cese la causa que motivó el cambio.

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

Desaparición del trabajo o tarea del puesto.

b) Al término de la provisionalidad la persona volverá al puesto de origen. Si el puesto hubiera desaparecido, se la ocupará en otro trabajo de escalón equivalente al que tenía anteriormente. En el caso de que esto suponga una pérdida en su escalón de valoración, figurará en un turno preferente para pasar a ocupar cualquier puesto de su escalón anterior. En este caso le será de aplicación la garantía retributiva del artículo 67.

Esta preferencia, así como la garantía retributiva, se perderá en el caso de que, a la primera vacante equivalente a su escalón anterior que se le ofrezca, no la acepte.

Artículo 83. *Criterios para la provisionalidad.*

Para hacer estos cambios provisionales se tendrán en cuenta los siguientes criterios, conjugados adecuadamente y según las posibilidades existentes en cada momento:

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

2.º La capacidad de la persona para ocupar el puesto vacante, en base a sus condiciones de adiestramiento, similitud de tarea y capacidad psicofísica.

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

4.º La igualdad o mayor aproximación en los escalones de valoración del puesto que se ocupa o del que se va a ocupar.

SECCIÓN 3.^a CAMBIOS DEFINITIVOS

Artículo 84. *Definición.*

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

Esta movilidad definitiva se hará por dos sistemas:

a) Si el cambio es dentro del mismo grupo profesional, entendiéndose como tal los definidos en el artículo 73 de este Convenio, y siempre que se den condiciones de intercambiabilidad en los conocimientos y capacidades, se hará mediante libre designación de la empresa. Si en determinados supuestos se convocase concurso público, esto no significará renuncia de la empresa a la regulación de este párrafo.

Los criterios para el ejercicio de estos cambios serán los mismos que los señalados en el artículo 83.

b) Cuando el cambio suponga el traspaso de un grupo profesional a otro, el cambio definitivo se hará mediante una prueba de capacitación, previa convocatoria por escrito y publicado en el tablón de anuncios de cada centro de trabajo con la mayor antelación posible a la fecha de la prueba. Este concurso se regirá por la forma establecida en el artículo 85.

c) Todos 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 de los grupos profesionales de Titulados, Técnicos y Mandos, y de tres meses para el resto. Este período de prueba, en casos justificados, podrá ser ampliado por decisión de la Comisión de Movilidad.

Terminado el período de prueba y si se confirma la aptitud del trabajador, éste adquirirá el derecho al disfrute de todas las condiciones correspondientes al nuevo puesto a partir del día 1 del mes siguiente a la fecha de confirmación y sin ninguna retroactividad. Si no se confirma se aplicará la misma regla que la establecida en el artículo 82, b).

Artículo 85. *Reglas del concurso.*

La prueba de calificación para cubrir puestos a que se refiere el artículo 84, 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), 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 o que haga prever racionalmente su repetición.

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, haber desempeñado funciones de superior calificación, conocimiento del trabajo a realizar en el puesto y cuantas otras circunstancias relevantes que se puedan considerar como aspectos más en consonancia con el contenido del puesto de trabajo a cubrir.

c) La capacidad profesional se medirá según los exámenes que se anunciarán en los tabloneros 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.

Otras condiciones retributivas.

Modalidad y horario de trabajo.

Período de prueba y adaptación para primas.

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 estas últimas eliminatorias. 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; si no se cubriera el puesto, entre el resto de personal afectado por este Convenio, aunque el anuncio se podrá hacer simultáneo.

Artículo 86. *Consolidación del puesto.*

Para consolidar el puesto con carácter definitivo, una vez aprobado el examen, se deberá superar el período de prueba establecido.

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

Aquellas personas que, habiendo superado las pruebas, no tengan plaza ocuparán las vacantes de similares características que surjan en los seis

meses siguientes, sin necesidad de sufrir un nuevo examen y sin que la empresa deba convocar un nuevo concurso.

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

Artículo 87. *Excepción del concurso.*

No será necesario convocar el concurso a que se refiere el artículo 84, b), cuando:

a) El cambio o ascenso sea para cubrir puestos de responsabilidad y de mando. Estos serán de libre designación de la Dirección.

A título enunciativo, se pueden considerar puestos de responsabilidad los de cajero, liquidación de impuestos, trabajo de auditorías, Secretarías de los primeros niveles de la organización.

El convocar concurso para ello, no supone renuncia de la empresa a lo preceptuado en el párrafo anterior.

b) Cuando existan personas en la situación a que se refiere el artículo 82, b), 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 aplicables al caso.

c) Cuando existan personas aprobadas, sin plaza, en un concurso para puestos de iguales, parecidas o equivalentes condiciones y durante un período de seis meses desde la calificación del concurso anterior.

d) Cuando exista una situación de crisis tecnológica, económica y productiva.

e) Cuando exista personal parado, o sin tarea fija, así como «desplazados» por estos motivos d) y e).

En los supuestos d) y e), los cambios se realizarán según las necesidades y posibilidades de cada momento, y de acuerdo con la Comisión de Movilidad. Cuando las circunstancias y el volumen del personal parado así lo requiera, se podrán establecer nuevas bases para la movilidad de estas personas, entre la empresa y la representación del personal.

En todos los demás supuestos, los cambios serán de libre decisión de la empresa, dentro de las normas de este capítulo.

Artículo 88. *Otras formas de movilidad.*

a) La movilidad, tanto provisional como definitiva, así como la geográfica, que tenga su origen en:

La libre petición del trabajador.

En la permuta entre dos o más trabajadores, mediando conformidad de la empresa.

En acuerdo individualizado entre las dos partes, siempre que no se lesionen los derechos de otro compañero.

Se regirán siempre por las condiciones que se establezcan al momento de la misma, sin estar afectada por ninguna de las normativas ni garantías retributivas establecidas en este capítulo.

La movilidad, por estas causas se podrá hacer sin ninguna traba, y sin más respeto que a las expectativas de promoción y ascensos que, por este Convenio, se ofrecen a todo el personal.

b) La movilidad que tenga su causa en la disminución psicofísica para el trabajo se regirá por lo dispuesto en el artículo 105. En este supuesto no serán de aplicación las normas y garantías establecidas en este capítulo y esta movilidad tendrá preferencia sobre cualquiera otra movilidad, incluso aunque suponga no respetar las expectativas de promoción y ascenso que en el referido capítulo se ofrecen a todo el personal.

SECCIÓN 4.ª CONSECUENCIAS RETRIBUTIVAS DE LA MOVILIDAD

Artículo 89. *No modificación de condiciones.*

a) En los supuestos señalados en el artículo 77, b), no se tendrá derecho a ninguna modificación, ni en el sueldo de calificación, ni el escalón de valoración y categoría, salvo las que les correspondan por aplicación de la propia valoración del puesto de trabajo.

b) En los demás supuestos de movilidad y promoción a que se refiere este capítulo, las repercusiones económicas en las personas afectadas por las mismas serán las que se indican a continuación.

Artículo 90. *Complemento por condiciones modificativas.*

En todos los supuestos de cambios de puesto de trabajo, cualquiera que sea la causa originaria del mismo, y lo mismo la movilidad sea geo-

gráfica que funcional, provisional o definitiva, etc., se perderá la posición en la escala de condiciones modificativas que tuviera la persona, y por lo tanto, la retribución correspondiente a este concepto, pasando a percibir lo que le corresponda por la nueva posición en esta escala que tenga el nuevo puesto.

Esta regla se aplicará, tanto si el cambio ocasiona un incremento como una disminución de la retribución, e incluso si lo hace desaparecer, ya que este concepto retributivo es un complemento unido al puesto de trabajo.

Solamente se conservará derecho a esta retribución por condiciones modificativas, y en la parte que corresponda, cuando se den los supuestos de disminución definidos en el artículo 105.

Artículo 91. *Repercusión en el salario de calificación.*

1. Regla básica:

Todos los trabajadores afectados por este Convenio tendrán siempre asignado el escalón de valoración que les corresponda según el puesto de trabajo que realmente desempeñen, de forma definitiva, en cada momento de su vida laboral.

Para no alterar esta clasificación las diferencias retributivas que les puedan corresponder se abonarán por la forma establecida en el artículo 131.

2. En los cambios provisionales:

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

Esta garantía de carácter personal no dará nunca derecho a reclamación, ni a percepción de cantidades, por otros compañeros, en razón a una supuesta comparación con lo que tenga asignado la persona afectada por la garantía establecida en este apartado.

b) Si el cambio es a un puesto de superior valoración retributiva, se le conservará el escalón que tenía mientras dure la situación de provisionalidad, pero la diferencia entre el salario de calificación correspondiente a su escalón y el del puesto que ocupa, se le abonará en la retribución mensual, que se reflejará en el bono diario, perdiéndose 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 81, c), estará a las condiciones retributivas que se establecen en el número 3 de este artículo.

d) Si se da el supuesto previsto en el artículo 82, b), seguirá sin modificación en el escalón y salario de calificación hasta que se dé la circunstancia prevista en el último párrafo del apartado b) del artículo 82, en cuyo momento pasará a regirse íntegramente por la nueva situación que le corresponda.

3. En los cambios definitivos:

a) Si el cambio es a un puesto de inferior nivel retributivo se le asignará el nuevo escalón y el nuevo salario de calificación, en el momento que corresponda.

La diferencia entre el salario de calificación anterior y el nuevo se le conservará como garantía personal, abonándosele por las reglas establecidas en el artículo 131 de garantías retributivas y penetración.

Esta cantidad de garantía se perderá, en el todo o en la parte que le corresponda, en cualquier aumento de escalón que tenga con posterioridad, cualquiera que sea el motivo de este aumento, salvo que sea por Convenio Colectivo.

b) Si la persona pasa a ocupar un puesto de escalón superior se le aplicará éste, y pasará a cobrar el correspondiente salario de calificación, en el momento que le corresponda.

En esta subida se le absorberán las cantidades que por garantía tuviera en el plus de garantías retributivas y/o penetración.

c) Las anteriores reglas serán de aplicación general salvo en el supuesto de que se hayan establecido otras distintas en el correspondiente concurso o en acuerdo particular con el interesado. En estos supuestos prevalecerán estas condiciones sobre la norma general.

Artículo 92. *Complemento personal.*

Las garantías retributivas que se obtengan a consecuencia de lo regulado en esta sección 4.ª tendrán siempre un carácter de complemento retributivo de carácter personal.

Artículo 93. Repercusión en las primas.

a) En el caso del paso de una persona de un puesto de prima fija a un puesto de prima medida, durante el período de adaptación, prueba o aprendizaje, seguirá cobrando lo que tenía anteriormente y una vez terminado éste pasará a lo que le corresponde cobrar por el nuevo sistema.

b) En el caso del paso de primas medidas a un puesto de prima fija, seguirá cobrando durante un período de un mes consecutivo, a contar desde la fecha del cambio, el promedio que le correspondiera según las normas que regulan el pago del mismo. Una vez haya pasado a cobrar por el sistema de prima fija, se le garantiza la diferencia entre ésta y lo que estaba cobrando como prima medida, con el límite del 20 por 100. Esta diferencia se incluirá en el plus de garantía retributiva y se registrará por las normas generales establecidas para la misma, perdiéndose en su totalidad siempre que vuelva a un trabajo de prima medida.

c) En el caso de paso de un puesto de prima medida a otro también de prima medida, durante el período de adaptación (definido en el artículo 39) o durante el período de prueba [definido en el artículo 84, c)], y mientras dure el mismo, cobrará por alguno de los dos sistemas siguientes:

Mediante una exigencia estimada marcada por el Departamento de Métodos y Estándares.

Por el sistema de prima-promedio, tal como aparece regulado en el artículo 53, b) (promedio del mes anterior limitado al 20 por 100).

Artículo 94. Cambios en la movilidad geográfica.

El valor de todos y cada uno de los conceptos retributivos y demás condiciones inherentes al cambio se registrarán por lo que establezca o acuerde en cada caso.

CAPÍTULO VI**Política de empleo y plantilla****Artículo 95. Plantilla.**

Se entiende por plantilla el número total de personas que trabajan en la empresa, en un centro de trabajo, en un departamento, sección u oficina, en un momento dado. Siendo la empresa y sus diversos componentes estructurales unos entes dinámicos y variables por exigencia del desarrollo del negocio y del progreso tecnológico, la plantilla de los mismos será distinta en cada tiempo y ajustada a las necesidades reales de 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 96. Registro.

La lista de los trabajadores afectados por este Convenio es la expresión documental de la plantilla existente en la fecha en que se realiza el mismo, que es confeccionado cada cuatro años con los datos del personal existente, con un mes de antelación a la fecha de la convocatoria de elecciones sindicales. Esta lista se publicará en los tabloneros de anuncios y se confeccionará por ubicaciones geográficas; en ella aparecerá todo el personal incluido en el Convenio Colectivo, colocados por su número de personal en orden de menor a mayor:

Los datos que tendrá esta lista serán:

- Número personal.
- Nombre y dos apellidos.
- Fecha de nacimiento.
- Fecha de ingreso en la compañía.
- Nómina y colegio electoral a que pertenecen.
- Grupo profesional.

A esta lista se añadirá también, en separata, la relación de personal excluido del Convenio, aunque sin hacer referencia al colegio electoral.

Artículo 97. Ingreso del personal.

1. La incorporación contratación de trabajadores de nuevo ingreso en la empresa se llevará a cabo a través de alguna de las modalidades de contratación y régimen jurídico previstos en el Estatuto de los Tra-

bajadores y en este Convenio Colectivo. En todo caso, dicha incorporación se hará teniendo en cuenta las expectativas de promoción y ascenso previstas en el capítulo de este Convenio Colectivo que regula la movilidad y promoción del personal.

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

3. La política de contratación de la compañía estará presidida por el principio de fomento de la estabilidad en el empleo, por lo que deberán tenerse en cuenta los siguientes criterios:

1.º En el momento de la contratación de un trabajador en régimen temporal, la Dirección de la compañía comunicará a la Comisión de Seguimiento del Plan Industrial si existen o no puestos vacantes o de nueva creación que pudieran ser ocupados posteriormente por ese trabajador. En caso afirmativo, el trabajador adquirirá la condición de fijo de plantilla a los seis meses de llevar prestando sus servicios para la empresa a través de ese contrato temporal, y ello aun cuando no hubiese desaparecido la causa de temporalidad justificativa de su contratación. En caso contrario, el contrato se extinguirá por cumplimiento de la causa de temporalidad. No obstante, si durante la vigencia del contrato se produjera una vacante, el trabajador tendrá un derecho preferente para pasar a ocupar dicha vacante frente a las personas demandantes de empleo no vinculadas en ese momento a la empresa.

2.º El trabajador, aun cuando la modalidad contractual lo permitiese legalmente, no podrá permanecer en régimen de temporalidad más de dos años, por lo que alcanzado este límite temporal adquirirá la condición de fijo de plantilla.

4. En razón al tiempo que deberá invertirse (formación profesional interna, experiencia, etc.) para que un trabajador de nuevo ingreso pueda desempeñar de manera adecuada el puesto o funciones que le sean encomendados, durante el primer año de vigencia del contrato percibirá la retribución establecida en el Convenio Colectivo para el nivel mínimo de la escala correspondiente (nivel 5 en el caso de obreros, nivel 3 en el de encargados y nivel 5 para el resto de los empleados). No obstante, cuando el trabajador hubiera estado con anterioridad vinculado laboralmente a la empresa, si la Dirección de la misma considerase que retiene, de manera actualizada, los niveles de capacidad y experiencia requeridos para el desempeño del puesto o funciones para el que va a ser contratado, se le aplicará directamente el salario normal establecido en el Convenio Colectivo para la escala correspondiente a ese puesto o función.

5. El personal contratado a tiempo parcial, o bajo la modalidad de relevo, percibirá una retribución proporcional a sus horas de trabajo, además de serle de aplicación el régimen retributivo establecido en este precepto.

Artículo 98. 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 quince días de antelación a la fecha definitiva de la 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 dicho plazo, según la fórmula de descuento establecida en el artículo 140.

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 99. 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 I 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 de un pariente), en cuyo caso deberá comunicarlo tan pronto como sea posible.

Con anterioridad o posterioridad 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.

A efectos de la concesión de estos permisos, sólo se considerarán días inhábiles los domingos y los días de fiestas oficiales declarados como tales por las autoridades del Estado para cada año. Los sábados serán considerados como hábiles, salvo que coincida con un día de fiesta.

En el supuesto del personal que trabaja a sistema de cuatro o cinco turnos, se considerará como día inhábil el último día de cada descanso semanal y los días de fiesta que coincidan.

Esta clasificación de días hábiles e inhábiles, se tendrá en cuenta también para los casos en que el permiso suponga un desplazamiento.

En ningún caso los anteriores permisos se podrán descontar o acumular al período de vacaciones anuales establecido o a los días de vacaciones adicionales.

Cuando el evento que ocasiona la concesión de los permisos anteriores ocurra en los días de vacaciones, puentes, bajas por IT, permisos particulares o cualquier otro día de no trabajo que no tenga calificación de día inhábil según lo dicho en este artículo, no se tendrá derecho a este permiso.

Ambas partes están de acuerdo en que esta normativa se debe aplicar con la flexibilidad necesaria para recoger las necesidades de tiempo libre que ocasiona cada evento y que no puede ser utilizado con ánimo de conseguir un día de no trabajo ya que estos permisos se conceden para que las personas que asistan a los actos que ocasionan los mismos, cuidar a sus familiares y atender a sus deudos o hacer las gestiones administrativas necesarias.

Artículo 100. *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 95, así como de la cláusula de amortización de la 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 tipo 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 establecidas en este Convenio.

Artículo 101. *Permisos sin sueldo.*

Podrán solicitar permiso sin sueldo, con una duración máxima de hasta dos meses, todo el personal que habiendo superado el período de prueba lleve al servicio de la empresa más de dos años; será 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 carga 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 102. *Excedencias.*

Las excedencias se regularán por las normas contenidas en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores más las particularidades 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.

Se considerará, también, excedencia voluntaria la establecida en el número 3 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores para atender al cuidado del hijo.

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 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 la acepta perderá definitivamente su derecho de preferencia al ingreso, siendo considerado como si fuera baja definitiva.

d) 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, excepto en lo que afecta al plan de pensiones en que el promotor y el partícipe seguirán abonando las cantidades a que hubiere lugar en el supuesto de excedencia forzosa.

e) 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.

f) 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, como garantía personal, en el plan de garantías retributivas o penetración definido en el artículo 131 hasta que pase a ocupar un puesto de igual o superior valoración, momento en que desaparecerá esta garantía. En el supuesto de este párrafo, la persona quedará incluida en turno de preferencia para la movilidad que establece el artículo 82, b), segundo párrafo.

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.

La antigüedad se seguirá contando desde la fecha que le correspondía antes de pasar a excedencia, aunque el tiempo en que haya estado en ésta no se tendrá en cuenta a la hora de calcular la retribución por antigüedad.

Artículo 103. *Servicio militar.*

La incorporación a filas para prestar el servicio militar, con carácter obligatorio, o voluntario por el tiempo mínimo de duración de éste, dará derecho a excedencia especial, con reserva del puesto laboral mientras el trabajador permanezca cumpliendo dicho servicio militar y un mes más, computándose todo este tiempo, a efectos de antigüedad en la empresa, como si hubiera estado en activo.

El personal que se halle cumpliendo el servicio militar podrá reintegrarse al trabajo cuando obtenga un permiso temporal superior a un mes, en jornadas completas o por horas, siempre que medie en ambos casos la oportuna autorización militar para poder trabajar, siendo potestativo de la empresa dicho reingreso con los trabajadores que disfruten permiso de duración inferior al señalado.

El trabajador que ocupe provisionalmente la vacante temporal de otro en servicio militar, al regreso de éste volverá a su antiguo puesto de trabajo.

Artículo 104. *Disminución psicofísica para el trabajo.*

Se considera personal con disminución psicofísica para el trabajo:

a) Con declaración oficial:

Los declarados con una incapacidad permanente parcial.

Los declarados con una incapacidad permanente total para la profesión habitual.

Los declarados con una incapacidad permanente absoluta.
 Los declarados grandes inválidos.
 Los calificados con un grado de disminución suficiente según las normas legales.

Las anteriores calificaciones se refieren a las hechas legalmente por los organismos oficiales competentes para ello.

b) Sin declaración oficial:

Serán considerados minusválidos aquellas personas que a consecuencia de alguna enfermedad o desgaste físico natural, como consecuencia de la dilatada vida al servicio de la empresa, sean calificados como tal por la propia empresa.

c) En todos los casos de disminución se actuará por lo establecido en la Ley y por lo que se establece en el artículo siguiente.

Artículo 105. *Actuación.*

a) En todos los casos de disminución y siempre que el interesado pueda realizar algún trabajo por causa de esta disminución, se procurará darle un trabajo adecuado, considerándose como trabajo adecuado aquel que en función de las oportunas pruebas y dictamen facultativo, y de acuerdo entre las partes, se establezca para cada caso. La lista de trabajos preferenciales reservados para los disminuidos es la que figura en el anexo IV.

b) En todos los supuestos en que la empresa dé trabajo al disminuido, y en cuanto se refiere a las garantías retributivas, se estará a lo siguiente:

1.º La persona pasará a tener la clasificación profesional y valoración que corresponda al puesto que realmente desempeñe, en función con la regla básica establecida en el artículo 91.1, abonándosele las retribuciones que le correspondan según esta situación.

2.º La garantía retributiva se ceñirá a la diferencia entre la retribución que por todos los conceptos le corresponda según la nueva situación y la que percibía en el trabajo que desempeñaba en el momento originario de la situación de disminución; esta diferencia se le abonará dentro del plan de garantías retributivas y penetración, como un complemento personal de retribución por su situación de disminución, que se reducirá, en el todo o en parte, en los aumentos que vaya obteniendo en lo sucesivo, en función de cambios en la valoración de su trabajo. Esta garantía no se percibirá en el caso de que la persona cobre una pensión de carácter periódico, o reciba por causa de su disminución una indemnización a tanto alzado. En este último supuesto y para eliminarle o reducirle la garantía de la empresa se prorrateará todo el importe de la indemnización por los años que le queden de vida laboral.

Artículo 106. *Aplicación.*

Para que las personas en situación de disminución tengan derecho a lo establecido en el artículo 105, se requerirá:

a) Además de la declaración oficial de la situación, las personas deberán someterse a todas las pruebas y dictámenes que la empresa, a través de los facultativos libremente elegidos por ella, determinen.

En el caso de que la persona no las acepte, la empresa quedará libre según las facultades que el ordenamiento jurídico le concede para ello. Igualmente, la empresa actuará en el mismo sentido siempre que se demuestre cualquier caso de fraude u ocultación de datos en la información por la persona afectada en orden a ocultar, disimular, falsear o desvirtuar su presunta situación.

b) Petición escrita, hecha al momento de conocer su situación, dirigida al Jefe de Personal de cada centro.

Artículo 107. *Relaciones de puestos y personal disminuido.*

a) Lista de personal.

De acuerdo con lo dispuesto en el apartado b) del artículo 106, con las personas que comuniquen su situación de disminución y después de que ésta sea aceptada como tal, figurarán en una lista de disminuidos que será el documento base para ocupar puestos reservados para éstos.

b) Lista de puestos.

La lista de puestos reservados para disminuidos es la señalada en el anexo IV de este Convenio.

Esta lista es indicativa y abierta, pudiendo, por lo tanto, ser ampliada, restringida o modificada.

Las personas declaradas disminuidas y que continúen trabajando en la empresa serán encajadas en estos puestos a medida que existan vacantes en los mismos y en función de las características del puesto y aptitudes del disminuido.

Ninguna de las personas que ahora ocupa uno de estos puestos podrá ser desplazada del mismo para dárselo a otro disminuido. Esta relación de puestos no obliga a la empresa a mantenerlos siempre y a cubrirlos, pues dichos puestos pueden ser totalmente amortizados cuando así lo considere necesario.

Artículo 108. *No discriminación por razón de sexo.*

El trabajo realizado por el personal femenino tendrá idéntica retribución que el del personal masculino para trabajos de igual valoración, rendimiento y horario, y viceversa.

El horario de trabajo y la asignación de personas a un tipo de horario u otro, así como a los turnos, inclusive el nocturno, se hará sin ninguna discriminación por razón de sexo, lo mismo sea discriminación en contra de la mujer o del hombre.

En consecuencia con todo esto, la organización del trabajo en las tareas en que se hagan a turnos, se establecerá de tal forma que tanto la mujer como el hombre puedan trabajar de noche o de día, no conservando ningún derecho en contra de ello, en razón a anteriores regulaciones legales o contractuales que motivarían diferencias de trato entre un sexo y otro.

Artículo 109. *Complementos de enfermedad.*

1. Los trabajadores con baja por enfermedad percibirán el 100 por 100 de los conceptos retributivos que se especifican en el artículo 137, apartados a) y b), durante los primeros dieciocho meses de incapacidad temporal, estando incluida en estas percepciones lo que se percibe de la Seguridad Social por IT y deduciéndose lo que corresponda por impuestos y Seguridad Social.

2. Una vez transcurridos los primeros dieciocho meses en incapacidad temporal, si se prorrogara la misma, los trabajadores tendrán derecho a un complemento adicional a la prestación que perciban de la Seguridad Social, hasta alcanzar el 90 por 100 del salario del trabajador, constituido por los conceptos retributivos reflejados en el anexo II de este Convenio. 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.

Artículo 110. *Complemento de accidentes.*

Las prestaciones por incapacidad laboral derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional se complementarán en los mismos términos del artículo 109.1 y 109.2, a lo que se añadirá lo establecido en el artículo 137, c).

Con el fin de evitar posibles abusos en los casos de baja por accidente, en todos aquellos casos que se considere que el accidentado está incurriendo en los apartados 2.º, 3.º y 4.º del artículo 114, se adoptarán las medidas oportunas para que estos hechos no se den, tipificándolos como faltas sancionables una vez comprobados, proponiéndose en estos casos las sanciones que se determinen.

Artículo 111. *Condiciones para el cobro del complemento de accidentes y enfermedad.*

a) El derecho a la prestación de complemento de enfermedad o accidente se obtendrá cuando se justifique la enfermedad o el accidente con los partes de baja, confirmación y alta extendidos por los Médicos de Medicina General o Especialistas de la Seguridad Social adscritos al trabajador.

b) Quedarán excluidos del derecho al complemento los que padezcan enfermedades o accidentes que provengan de lesiones causadas por embriaguez, riña, drogadicción o de circulación, que causen derecho a indemnización o subsidio.

c) La duración del percibo del complemento subsistirá mientras el trabajador enfermo o accidentado tenga derecho a la indemnización económica legal de incapacidad temporal y de acuerdo con las normas de este Convenio.

Artículo 112. Forma de pago del complemento de enfermedad y accidente.

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 Seguridad Social 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 del IRPF y Seguridad Social.

Artículo 113. Vigilancia.

a) Toda persona en situación de baja por enfermedad o accidente quedará obligada a aceptar las medidas de control y vigilancia que en cada momento pueda establecer la empresa, incluyéndose en estas medidas la posible hospitalización del interesado en el centro que la empresa, a través de sus servicios médicos, dictamine. Los gastos de esta hospitalización serán por cuenta de la compañía.

En el caso de que la persona no acepte estas medidas, perderá el derecho a toda retribución complementaria que por tal situación le abone la compañía, pasando a cobrar exclusivamente las prestaciones que le corresponden con cargo a la Seguridad Social.

b) La empresa se reserva el derecho de nombrar visitantes por su cuenta y colaborará como lo crea conveniente para el mejor funcionamiento del sistema.

Artículo 114. Faltas y sanciones.

a) Son faltas sancionables durante el período comprendido desde la fecha de la baja a la del alta médica, ambas inclusive, las siguientes:

- 1.^a Faltar al respeto debido al Médico, a los visitantes o Vocales de la Comisión.
- 2.^a Faltar al estricto cumplimiento de las prescripciones facultativas dictadas para su curación.
- 3.^a Simular enfermedad o alargar la misma.
- 4.^a No observar durante la baja una conducta adecuada en orden a su pronta curación.
- 5.^a Estar fuera de su domicilio en horas distintas a las que se establecen a continuación: De nueve a veintiuna horas. Se exceptúan de esta obligación los enfermos que acrediten haber acudido a consulta de su Médico de cabecera, Especialista, etc., cuyas consultas no coincidan con los horarios autorizados para paseo y esparcimiento.

Cualquier otro caso debe ser objeto de autorización expresa del Departamento de Personal.

6.^a Asistir a cines, teatros, fútbol, etc., establecimientos de bebidas alcohólicas (cantinas, bares, cafés, etc.), ni siquiera beber a la puerta de los mismos; practicar deportes de cualquier clase; trabajar en sitio alguno y, en general, todo cuanto pueda perjudicar a la salud del enfermo o demostrar que no hay razón alguna para estar de baja.

7.^a El ausentarse de la localidad en que radique su domicilio sin autorización previa de la Comisión administradora.

b) Las sanciones aplicables a las faltas reguladas en el número 6 serán las siguientes:

La primera vez, pérdida del complemento desde el mismo día de la infracción y devolución del 50 por 100 de lo percibido hasta ese día.

La segunda vez, además de perder la prestación, deberá devolver el 100 por 100 de lo percibido.

La Comisión tomará medidas más severas teniendo en cuenta las circunstancias y gravedad del caso, pudiéndose llegar incluso al despido.

CAPÍTULO VII

Jornadas de trabajo

Artículo 115. Jornada de trabajo.

Las jornadas efectivas de trabajo durante 1998 serán:

	Días de trabajo	Horas efectivas de trabajo	Horas diarias
Personal que trabaja por el sistema de trabajo de cinco turnos	207	1.656	8
Personal que trabaja por el sistema de trabajo de cuatro turnos	212	1.696	8
Resto de personal	217	1.736	8

Las jornadas efectivas de trabajo en los años 1999 y 2000 serán:

	Días de trabajo	Horas efectivas de trabajo	Horas diarias
Personal que trabaja por el sistema de trabajo de cinco turnos	206	1.648	8
Personal que trabaja por el sistema de trabajo de cuatro turnos	211	1.688	8
Resto de personal	216	1.728	8

El personal que trabaja por el sistema de turnos continuados, en cualquiera de los sistemas de trabajo establecidos en este Convenio, podrá seguir utilizando media hora para comer el bocadillo, aunque no se pagará ninguna cantidad separada por esta interrupción, y se computará este tiempo por los sistemas que se establecieron en el XI Convenio Colectivo.

El resto del personal seguirá manteniendo la misma interrupción para comer al mediodía que ahora tiene, y esta interrupción no será retribuida, ni considerada como horas de trabajo efectivo.

Artículo 116. Horas de entrada y salida.

Las horas de entrada y salida, tanto al principio y fin de la jornada, como las interrupciones de éstas para el tiempo de comida al mediodía no retribuido o las que hagan para interrupciones por el tiempo de bocadillo, serán las establecidas para cada centro o para cada grupo de departamentos o secciones, de acuerdo con las necesidades de producción de cada uno de ellos y en función de las normas establecidas en este Convenio y en la legislación aplicable al caso:

a) Como norma general todo el personal debe cumplir siempre la jornada diaria de cuatrocientos ochenta minutos u ocho horas, es decir, entre la hora de entrada y salida debe haber una diferencia de tiempo de cuatrocientos ochenta minutos.

b) Los trabajadores seguirán marcando, por las normas actualmente en vigor, en los relojes colocados para tal fin.

c) El fichaje de las entradas y salidas de la fábrica se hará siempre con ropa de trabajo y cada persona marcará en los aparatos que le hayan sido asignados.

d) Además del fichaje de entrada y salida al principio y fin de cada jornada, que se refiere también en los casos de jornada partida, se deberá marcar la entrada y salida en todos los supuestos en que la persona abandone el recinto de la fábrica. Lo mismo se hará, tanto este abandono sea por causa retribuida como no retribuida.

En este sentido el tiempo de bocadillo y de comida sólo se registrará cuando se abandone la fábrica para estos menesteres.

e) Todos los retrasos o adelantos que se observen sobre las distintas horas de entrada y salida serán siempre no retribuidos y se descontarán en el pago por la normativa señalada en el artículo 140 y además serán consideradas como faltas de puntualidad y por lo tanto le serán aplicables las normas previstas en el anexo V de faltas y sanciones, aunque al solo efecto de estas sanciones. Sólo se considerará falta el llegar con retraso superior a cinco minutos de la hora teórica fija de principio de jornada, considerándose estos cinco minutos como tiempo de cortesía.

Esta norma se aplicará también en los casos de jornada partida.

f) El personal obrero seguirá manteniendo los tiempos debidos a condiciones de higiene o a situaciones especialmente autorizadas.

Los relevos se seguirán realizando de acuerdo al artículo 118.

Artículo 117. *Días festivos. Calendario anual de trabajo.*

a) Todos los años y una vez conocidos los días festivos que señalen las autoridades competentes se confeccionará el calendario anual distribuyéndose las horas efectivas de trabajo anuales entre los días que salgan de trabajo. Para el personal que trabaja a cinco días (lunes a viernes), se deducirán los días correspondientes a sábados, domingos, festivos y vacaciones anuales.

Para el personal que trabaja en régimen de cuatro turnos se estará a lo que se acuerde entre las partes, respetando siempre lo establecido en el punto 1.6 del acuerdo laboral de 18 de mayo de 1984.

b) A la hora de redactar el calendario anual se podrá establecer, de mutuo acuerdo, la reducción del período continuado de vacaciones de verano en dos días, pasando éstos a disfrutarse con motivo de los diversos puentes o fiestas navideñas que surjan a lo largo del año.

c) Se considerarán 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.

A la hora de redactar el calendario anual se admitirá un pacto para trasladar alguna de las fiestas oficiales señaladas por las respectivas autoridades laborales a otros días del año, dentro del respeto al horario anual establecido, pasando a esos nuevos días de fiesta los compromisos de pago correspondientes a las fiestas oficiales. Estos días de descanso deberán quedar prefijados en el calendario anual correspondiente, que según lo dispuesto en este artículo será preceptivo hacer.

d) Los días 24 y 31 de diciembre serán festivos en su totalidad cerrando los respectivos centros de trabajo.

e) En el calendario del sistema de trabajo de cinco turnos se respetarán en todo caso los límites siguientes: Horas de trabajo efectivo, por trabajador, en cómputo anual según cuadros del artículo 115; siete días de cierre de fábrica para labores de mantenimiento y al menos cinco fiestas: 1 de enero, 1 de mayo, 24, 25 y 31 de diciembre. Estas cinco fiestas y uno de los días de cierre de fábrica se pagarán conforme se recoge en el artículo 135, apartado 1.1.a), de este Convenio.

Artículo 118. *Organización de trabajo a turnos.*

A la vista de las necesidades de producción 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 producción dentro del mantenimiento del sistema de turnos existentes en la actualidad.

La extensión del sistema de trabajo a cuatro o cinco turnos a nuevas áreas y fábricas exigirá la previa comunicación a la representación sindical, tres meses antes de su aplicación, informando en la comunicación sobre las razones que justifican tal medida.

La rotación de turnos se verificará aprovechando el descanso dominical o semanal.

Los obreros del turno saliente no podrán abandonar su trabajo hasta que sean relevados por los operarios del turno siguiente, de acuerdo con la normativa legal.

Artículo 119. *Horas nocturnas.*

Se considerarán horas nocturnas las comprendidas entre las veintidós o veintidós treinta horas y las seis o seis treinta horas, según los calendarios de trabajo de cada fábrica.

Artículo 120. *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, que serán objeto de planificación quincenal, será negociada y acordada por los firmantes del Convenio.

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 la producción. Cuando el trabajador opte por el pago, las horas extraor-

dinarias se abonarán sobre la base y los recargos establecidos en el artículo 134.

No tendrán la consideración de horas extraordinarias el tiempo empleado, el mínimo y por el mínimo personal, para parar y arrancar las instalaciones, en forma tal que se pueda obtener la totalidad de la producción diaria, correspondiente a ocho horas (arrancada y parada de las máquinas, después y antes del descanso semanal de cualquier día festivo o de cierre de fábrica). El tiempo empleado en estas operaciones aunque no tengan la consideración de horas extraordinarias se pagarán como tal.

Artículo 121. *Vacaciones.*

1. Generales:

a) Trabajo a cuatro turnos y de lunes a viernes.

La duración de las vacaciones será de veintidós días laborables (excluidos sábados, domingos y festivos) para todo el personal, sin discriminación de categoría ni antigüedad, quedando exclusivamente como vacaciones superiores los quince días naturales al año que se concede al personal con cuarenta años o más de servicio.

Todo el personal deberá disfrutar de sus vacaciones en la fecha en que se marque como cierre de fábrica, con las excepciones que sean necesarias para mantener el servicio de guardia y retén, terminación de trabajos urgentes y necesarios, conservación, mantenimiento y reparación e inventarios, operaciones de apertura y cierre de las instalaciones o cualquiera otros de naturaleza análoga, lo mismo si se dan en talleres, que en oficinas y servicios.

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) Trabajo a cinco turnos.

El personal que trabaja por este sistema de trabajo tendrá unas vacaciones de treinta días naturales, de los que al menos veintiocho días naturales consecutivos se disfrutarán durante los meses de junio a septiembre. Queda exceptuado de esta condición el personal necesario para mantener los servicios de conservación, mantenimiento y reparación de máquinas e instalaciones, almacenes y otros trabajos de naturaleza análoga que disfrutarán sus vacaciones como venían haciéndolo habitualmente.

2. Adicionales:

2.1 Durante 1998 todo el personal de plantilla tendrá derecho a tres días adicionales. Desde 1999, el personal de nuevo ingreso tendrá que trabajar seis meses consecutivos o alternos a jornada completa para poder disfrutar de los días adicionales correspondientes.

La fecha de disfrute de estos días adicionales se fijará de mutuo acuerdo entre el trabajador y la empresa. Si a lo largo del primer trimestre no se hubieran puesto de acuerdo, en 1998 deberán disfrutarse obligatoriamente un día en un semestre y los otros dos en el otro. A partir de 1999 será obligatorio que dos de los días se disfruten en el primer semestre y los otros dos en el segundo, salvo pacto en contrario en el primer trimestre. No podrán ser utilizados estos días adicionales para prolongar o aumentar las vacaciones anuales de verano. Estos días adicionales se pagarán según lo establecido en los artículos correspondientes del Convenio.

Lo regulado en este apartado será de aplicación a todo el personal de la plantilla.

2.2 El personal que trabaje por el sistema de cuatro o cinco turnos además de los anteriores disfrutará de seis días adicionales de vacaciones.

Estos días se disfrutarán en la fecha que se acuerde a la hora de redactar los calendarios anuales a que se refiere el artículo 117.

2.3 El personal que trabaja por el sistema de lunes a viernes, además de los días adicionales del apartado 2.1, tendrán derecho a un día adicional más que se disfrutará en la fecha que se acuerde a la hora de redactar los calendarios anuales.

3. 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 algunos de los eventos de permiso retribuido a que se refiere el artículo 99.

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.

CAPÍTULO VIII

Sistemas de retribución

Artículo 122. Sistema retributivo.

En «Bridgestone/Firestone Hispania, Sociedad Anónima», los salarios se dividen en dos grandes conceptos: El primero de ellos, se refiere a la retribución directa por el trabajo realizado, y el segundo, a la retribución por determinadas condiciones del trabajador y del trabajo (retribución indirecta).

A su vez, la retribución directa persigue compensar: Por un lado, la prestación del trabajo de la persona según la profesionalidad, nivel o categoría, por la que cada uno aporta su contribución a la empresa. Por otro, se trata de compensar los distintos comportamientos humanos y profesionales en razón a una mayor o menor cantidad de trabajo, a diferentes merecimientos, a mejores o menores calidades de los bienes y servicios fabricados o prestados.

Artículo 123. Conceptos retributivos.

Todos los actuales conceptos retributivos por los que «Bridgestone/Firestone Hispania, Sociedad Anónima», pagaba al personal, cualquiera que sea su origen o fuente, quedan eliminados, sustituidos y absorbidos en los nuevos conceptos que se citan. Cada uno de ellos tendrá la consideración jurídica que establece la legislación.

LISTA DE CONCEPTOS RETRIBUTIVOS

Por su calificación jurídica	En «Bridgestone/Firestone»	
	Retribución directa	Retribución indirecta
Salario base.	Salario de calificación.	—
Complemento por calidad o cantidad.	Primas medidas, primas no medidas.	—
Complemento por puesto de trabajo.	Condiciones modificativas.	Plus sábado, domingo y festivos; plus nocturnidad; plus de turnos.
Complemento por condiciones personales.	—	Antigüedad, plus de garantía retributiva (sólo nómina operarios).
Complemento por mayor horario.	Horas extraordinarias.	—
De vencimiento superior al mes.	—	Pagas extraordinarias.
Por acuerdo Convenio.	—	—
Por suplidos.	—	Dietas. Gastos de viaje.

Artículo 124. Sistema retributivo de empleados.

a) Salario de calificación: El concepto salario de calificación 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.

El umbral mínimo es el que figura en la tabla.

El umbral máximo se fijará incrementando este umbral mínimo en un 40 por 100, aunque hay que 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.

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

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

b) Cambios de escalón:

Quando el cambio sea a un escalón superior la diferencia entre el salario de los umbrales mínimos que esto representa será deducida de la penetración que esa persona tenga en el momento del cambio.

Quando 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.

Artículo 125. Sistema de pago de obreros.

El personal de la nómina de obreros cobrará un sueldo al mes, como el personal empleado, según los valores que correspondan a cada persona y a cada puesto de trabajo.

Se cobrará esta retribución mensual el día 10 de cada mes (tanto los conceptos fijos como los variables) y se percibirá a cuenta un anticipo el día 25 de cada mes, que será deducido en la paga mensual.

Artículo 126. Salario de calificación.

Es la parte fija de remuneración obtenida a partir del escalón que corresponde a cada puesto de trabajo según la valoración de tareas.

Estos salarios se calcularán y abonarán sobre las horas trabajadas, sin más excepciones que las establecidas en este Convenio para el pago de aquellos tiempos de no trabajo que tengan derecho a esta percepción.

El escalón y la retribución correspondiente a cada uno de éstos es el que aparece en la tabla I de este Convenio.

Artículo 127. Primas o incentivos.

Las personas que trabajan por encima de la actividad mínima exigible cobrarán un complemento de su retribución en concepto de prima o incentivo, y cuando no alcancen esta actividad mínima por causas imputables al trabajador sufrirán la correspondiente disminución de su salario de calificación, aplicándose para el cálculo de esta disminución la misma fórmula que para el abono de primas positivas.

Las fórmulas para la obtención de la cantidad por prima a cobrar son las especificadas en la sección 4.^a del capítulo III de este Convenio.

Los porcentajes de prima obtenidas se aplicarán sobre la base reguladora de prima correspondiente a la tarea concreta a que se refiere la prima y por el tiempo empleado en ella, salvo en el caso de primas promedio.

Artículo 128. Condiciones modificativas.

El valor de estas condiciones, que es el que aparece en la tabla II, se regirá por las normas que se señalan en los artículos 61, b), y 90.

Las condiciones modificativas correspondientes a cada puesto o a cada persona se modificarán siempre que ésta cambie de puesto de trabajo, cualquiera que sea el motivo y el tiempo de este cambio, pasando a regirse por las condiciones modificativas que correspondan al nuevo puesto. Esta regla se aplicará tanto si significa un aumento de la percepción por estas condiciones como una disminución.

En la retribución de estas condiciones quedan incluidas las cantidades que correspondan por el complemento salarial legalmente conocido como plus de trabajos tóxicos, penosos y peligrosos.

Artículo 129. *Plus de nocturnidad.*

El plus de nocturnidad será el indicado en la tabla IV, abonándose por las horas trabajadas en estas condiciones y no se incluirá en el cálculo de las pagas extraordinarias; en cambio, se computará a la hora de pagar las vacaciones generales anuales y los seis días adicionales a que se hace referencia en el artículo 121.2.2, y el día del artículo 121.2.3, y no computará en los días adicionales a que se hace referencia en el artículo 121.2.1. Cuando la persona prolongue la jornada nocturna, continuando sin interrupción en su trabajo, seguirá percibiendo por este exceso de tiempo, y sin perjuicio de lo que perciba por horas extraordinarias la cantidad de nocturnidad que corresponda.

Artículo 130. *Complemento por antigüedad.*

El pago de la antigüedad por años de servicio se ajustará a las siguientes reglas:

a) Los aumentos periódicos por años de servicio comenzarán a devengarse a partir del día 1 del mes en que se cumplen, contados desde su ingreso en la empresa, tanto si es con carácter de fijo como eventual, aunque en este último caso se exigirá que haya pasado de eventual a fijo sin interrupción de contrato.

En el caso de que el trabajador 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, aunque en este supuesto el tiempo de excedencia 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 le abonará desde la fecha en que causa tal hecho.

b) Importe de la antigüedad de los empleados: Será el que figura en la tabla III de retribución, señalando por separado los importes de trienios y quinquenios mes.

c) Importe de la antigüedad de los operarios: La escala de antigüedad es la siguiente:

A partir de cinco años de antigüedad: 5 por 100.

A partir de once años de antigüedad: 12,34 por 100.

A partir de dieciséis años de antigüedad: 19,69 por 100.

A partir de veintiún años de antigüedad: 27,04 por 100.

A partir de veintiséis años de antigüedad: 34,38 por 100.

A partir de treinta y un años de antigüedad: 41,73 por 100.

Este porcentaje por antigüedad se aplicará sobre los importes mensuales correspondientes al salario de calificación, condiciones modificativas, prima, plus de garantía, nocturnidad y horas extraordinarias.

Artículo 131. *Plus de garantía retributiva.*

a) Nómina de operarios: Todas las garantías retributivas a que se hace mención en este Convenio quedarán englobadas en el llamado plus de garantía retributiva que recogerá el importe de las garantías retributivas dinerarias establecidas y por las distintas fórmulas que para cada caso se señalan.

Este plus será un elemento móvil, que podrá bajar o subir según el juego de las diversas garantías establecidas.

b) Nómina de empleados: La penetración será un elemento móvil que podrá subir o bajar según el juego de las diversas garantías establecidas.

La diferencia entre el valor de los pluses de 1993 con los de 1992 en los escalones de empleado (0, 1, 2 y 3) que trabajaban por ese sistema de trabajo al 31 de diciembre de 1992, se pagarán mensualmente, según los días trabajados en el sistema, en el concepto denominado «Diferencia de pluses». Estas cantidades dejarán de abonarse cuando el empleado pase a trabajar por otro sistema que no dé derecho al cobro de pluses. Si se cambia de escalón sin modificación del sistema de trabajo que implique la percepción de pluses estas cantidades no serán absorbidas. Este concepto se regirá por el sistema de pago de los pluses.

Artículo 132. *Plus de turnos.*

El plus de turnos queda fijado en la cantidad que aparece en la tabla IV.

Se cobrará sólo por los días en que el personal preste sus servicios por esta modalidad de trabajo y tendrán derecho a él todas las personas que trabajen en el sistema de turnos continuados, entendiéndose por turno continuado aquél en que se presta la jornada diaria sin interrupción al mediodía para comer.

Este concepto no influirá en el cálculo de las pagas extraordinarias; en cambio, se computará a la hora de pagar las vacaciones generales anuales y los seis días adicionales a los que se hace referencia en el artículo 121.2.2 y el día del artículo 121.2.3, y no computará en los días adicionales a los que se hace referencia en el artículo 121.2.1

Artículo 133. *Plus de sábado, domingo y festivos.*

El plus de trabajo a siete días a que se refiere el punto 1.6.2 del acuerdo laboral de 18 de mayo de 1984 se pagará según los valores que aparecen en la tabla IV de este Convenio y no influirá en el cálculo de las pagas extraordinarias; en cambio, se computará a la hora de pagar las vacaciones generales anuales y los seis días adicionales a los que se hace referencia en el artículo 121.2.2 y el día del artículo 121.2.3, y no computará en los tres días adicionales a los que se hace referencia en el artículo 121.2.1.

Se pagará este plus en festivos para aquel personal que habitualmente trabaja los mismos, según los calendarios previamente establecidos (guardas, central de vapor y personal que trabaja al quinto turno).

Artículo 134. *Horas extraordinarias.*

Las horas extraordinarias, cuya regulación está establecida en el artículo 120, se abonarán según lo que sigue:

a) Recargos:

Las dos primeras horas: El 75 por 100.

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

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

b) Bases:

Operarios:

Base hora extra = (salario calificación hora + prima + condición modificativa hora + plus garantía hora) × (1 + % antigüedad).

Empleados:

$$\text{Base hora extra} = \left(\frac{\text{Salario calif. mes} + \text{Condic. modif. mes} + \text{Antigüe. mes}}{200} \right) \text{mes anterior}$$

c) Pago:

Operarios: Se abonarán las realizadas dentro de cada mes y en la fecha de pago correspondiente a la mensualidad.

Empleados: Se abonarán las realizadas en el mes natural anterior.

Tanto para operarios como para empleados, el importe de las horas extraordinarias no influirá en el cálculo de las pagas extraordinarias.

Artículo 135. *Pago de vacaciones.*

1. Vacaciones generales.

1.1 Nómina de obreros: Al regularse la nómina por pago mensual, el pago de los días correspondientes a vacaciones va incluido en la correspondiente retribución mensual de los siguientes conceptos:

Salario de calificación.

Condiciones modificativas.

Garantía retributiva.

Plus turno.

a) Todos los sistemas de trabajo:

En los conceptos variables (excepto pluses) se tomará el promedio de la totalidad de lo obtenido por la persona en los tres meses naturales anteriores a la fecha del disfrute, que en el salario de calificación y con-

diciones modificativas el promedio se añadirá a la cantidad fija de cada uno de estos conceptos, con arreglo a las siguientes fórmulas:

Promedio diferencia salario calificación =

$$= \sum \frac{\text{Total diferencia salario calificación}}{\text{Total horas ordinarias}}$$

Promedio diferencia condiciones modificativas =

$$= \sum \frac{\text{Total diferencia condiciones modificativas}}{\text{Total horas ordinarias}}$$

$$\text{Promedio prima} = \sum \frac{\text{Total prima}}{\text{Total horas ordinarias}}$$

Importe prima = Días laborables vacaciones × 8 × Promedio prima.

b) Lunes a viernes. Cuarto turno: El pago de nocturnidad, plus de turno y plus de sábado, domingo y festivos se hará con arreglo a las siguientes fórmulas:

$$\text{Promedio nocturno} = \frac{\text{Importe día nocturnidad}}{20} \times 6$$

Importe nocturnidad = días laborables vacaciones × promedio nocturno.

Promedio plus de sábado, domingo y festivos =

$$= \frac{\text{Importe día plus de sábado, domingo y festivos}}{20} \times 5$$

Importe plus sábado, domingo y festivos = días laborables vacaciones × promedio plus sábado, domingo y festivos

Se pagará con los veintidós días de vacaciones generales los correspondientes a los seis o un días de adicionales, según sea el sistema de cuatro turnos o de lunes a viernes, respectivamente.

c) Quinto turno:

Promedio día plus nocturno =

$$= \frac{\text{Importe plus nocturno día} \times \text{días plus nocturno por letra año}}{207}$$

A partir de 1999, el divisor será 206.

Plus nocturno = promedio día plus nocturno × días laborables vacaciones

Promedio día plus sábado, domingo y festivos =

$$= \frac{\text{Importe plus sábado, domingo y festivos día} \times \text{días plus sábado, domingo y festivos por letra año}}{207}$$

A partir de 1999, el divisor será 206.

Plus sábado, domingo y festivos = promedio sábado, domingo y festivos × días laborables de vacaciones

Tendrán la consideración de días laborables de vacaciones para el pago veintiocho días, estando incluidos en éstos los seis días de vacaciones adicionales que están considerados para el pago como vacaciones generales.

d) Cobrarán pluses en vacaciones según el sistema de trabajo a que estén adscritos en el momento de disfrute de las mismas.

e) En el caso de que durante el tiempo de devengo de las vacaciones se hubiese trabajado por sistemas distintos, los pluses de vacaciones y los días serán proporcionales al tiempo trabajado en cada sistema.

1.2 Nómina de empleados: Al regularse la nómina por pago mensual, el pago de los días correspondientes a vacaciones va incluido en la correspondiente retribución mensual. Los conceptos variables correspondientes a los pluses de turnos, nocturnidad y plus de sábado, domingo y festivos, diferencia de salario de calificación y diferencia de condiciones modificativas, se calcularán de la misma forma que para el personal obrero.

2. Vacaciones adicionales (nóminas de obreros y empleados):

a) Las del artículo 121.2.2 y 2.3: Se calcularán de la misma forma que las vacaciones generales.

b) Las del artículo 121.2.1: Se calcularán de la misma forma que las vacaciones generales, excepto los conceptos de plus de turno, nocturnidad y plus de sábado, domingo y festivos que no se aplica.

Artículo 136. *Pago de permiso retribuido.*

a) Nómina de obreros: Se cobrará la totalidad de la retribución correspondiente al tiempo de permiso por los siguientes conceptos retributivos: Salario de calificación, antigüedad, condiciones modificativas, plus de garantía retributiva y prima.

La cantidad de prima será la equivalente al promedio obtenido en el mes natural anterior a la fecha del disfrute del permiso.

b) Nómina de empleados: Se cobrará la totalidad de la retribución correspondiente al tiempo de permiso por los siguientes conceptos retributivos: Salario de calificación, antigüedad y condiciones modificativas.

Artículo 137. *Pago de enfermedad y accidente.*

a) Nómina de obreros: Cobrará según la normativa establecida en los artículos 109 y 112 sobre salario de calificación, condiciones modificativas, antigüedad, plus de garantía retributiva y prima.

La cantidad por prima será la equivalente al promedio obtenido en el mes natural a la fecha de la baja.

b) Nómina de empleados: Cobrará la retribución normal de horas ordinarias de trabajo que le hubieran correspondido en caso de no estar de baja.

Se abonarán las bajas habidas en el mes natural anterior.

c) En el caso de accidente de trabajo y enfermedad profesional además de los conceptos retributivos anteriores a) y b) se abonará el 50 por 100 de los pluses que hubieran cobrado como si hubiesen estado trabajando.

Artículo 138. *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 y a petición expresa de los representantes del personal, se acuerda mantener el sistema de cinco gratificaciones extraordinarias con las modificaciones que se establecen en este Convenio:

1. Pagas extraordinarias trimestrales:

	Fecha de pago
Una mensualidad en abril	3.ª semana de abril.
Una mensualidad en julio	3.ª semana de julio.
Una mensualidad en octubre	3.ª semana de octubre.
Una mensualidad en diciembre	3.ª semana de diciembre.

Estas pagas extraordinarias equivaldrán a un tercio de las retribuciones obtenidas en cada trimestre natural anterior, excepto lo correspondido a los pluses de turno, nocturno, sábado, domingo y festivos, horas extraordinarias y recuperación de la Seguridad Social por enfermedad o accidente.

Para el personal operario, la paga de diciembre se abonará en la tercera semana de ese mes, lo correspondiente a la parte proporcional de octubre,

noviembre y de la mensualidad de diciembre en los conceptos fijos (salario de calificación mes, condiciones modificativas, plus de garantía y antigüedad).

Con la mensualidad de diciembre, efectiva el día 10 de enero, se pagará el tercio correspondiente a la extraordinaria de diciembre por los conceptos variables (variación salario de calificación y de condiciones modificativas, prima, antigüedad, permisos retribuidos, etc.).

2. Paga extraordinaria anual: La antigua paga de beneficios se convierte en una paga extraordinaria más, que se abonará en la última semana del mes de diciembre, calculándose sobre todos los conceptos retributivos excepto los pluses de turno, nocturno, sábado, domingo y festivos, horas extraordinarias y recuperación de la Seguridad Social por enfermedad o accidente, según la siguiente fórmula:

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

Para el personal operario se pagarán en el mes de diciembre los conceptos fijos (salario de calificación mes, condiciones modificativas, plus de garantía y antigüedad).

Con la mensualidad de diciembre, efectiva el día 10 de enero, se pagará la parte correspondiente a dicho mes, por los conceptos variables (variación de salario de calificación y de condiciones modificativas, prima, antigüedad, permisos retribuidos, etc.).

Artículo 139. *Cálculo promedio prima obreros.*

En los casos de cálculo del promedio mensual en prima de operarios, a que se refiere cualquier artículo de este Convenio, se hará por la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{Pesetas prima cobradas mes natural anterior}}{\text{Horas ordinarias trabajadas por la persona en el mes natural anterior}} = \text{promedio prima pesetas}$$

Si en el mes natural anterior las horas ordinarias trabajadas por la persona no superan ochenta horas se dejará como prima promedio lo que se había calculado de promedio el mes anterior.

Artículo 140. *Descuentos.*

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

$$\begin{aligned} &\text{a) Nómina de empleados.} \\ &\quad \text{Importe descuento hora} = \\ &= \frac{\text{Salario calif. + condic. modif. + antigüedad}}{200} \text{ mes anterior} \end{aligned}$$

Cada mes se harán los descuentos correspondientes al mes anterior.

b) Nómina de operarios:

$$\left(= \frac{\text{Importe descuento hora} = \text{Salario calif. + condic. modif. + antig. + plus gar. retrib.}}{200} \right) \text{mes}$$

Artículo 141. *Anticipos sobre nómina.*

a) En aplicación de lo dispuesto en el artículo 29 del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores podrán percibir anticipos sobre las retribuciones ya devengadas, hasta el 100 por 100 de los importes líquidos 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, entregándose la solicitud al Departamento de Personal.

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

$$\begin{aligned} &\text{Número de días de devengo o anticipo} \times \\ &\times \frac{\text{Conceptos retrib. fijos líquidos}}{30} = \text{Cantidad máxima a anticipar} \end{aligned}$$

Igual criterio se aplicará para percibir anticipos sobre las pagas extraordinarias trimestrales, según la siguiente fórmula (excepto pluses y horas extras):

$$\begin{aligned} &\text{Número de días de devengo del trimestre o anticipo} \times \\ &\times \frac{\text{Retribuc. líquidas percib. del trimest. de los meses de devengo de la paga extraordinaria}}{90} = \\ &= \text{Cantidad máxima a anticipar} \end{aligned}$$

El anticipo sobre la paga extraordinaria anual se hará según la siguiente fórmula (excepto pluses y horas extras):

$$\begin{aligned} &\text{Número días de devengo} \times \frac{\text{Retribución líquida percibida}}{365} \times 1,3 = \\ &= \text{cantidad máxima a anticipar} \end{aligned}$$

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

b) Todo el personal obrero de esta nómina percibirá el día 25 de cada mes un anticipo estimado sobre el 40 por 100 de la retribución líquida del mes anterior.

Artículo 142. *Pago.*

a) Todo el personal empleado 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.

b) Todo el personal obrero cobrará mensualmente. Al objeto de disponer de tiempo preciso para la liquidación de los conceptos variables, el día de pago será el día 10 del mes siguiente, cerrándose la mensualidad el último día del mes. Si los días de pago coinciden en sábado, domingo o festivo, se efectuará éste el día de trabajo anterior.

c) El pago se hará mediante transferencia bancaria a la entidad que cada persona haya señalado, o cheque, 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.

d) 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 en la Oficina de Personal.

Artículo 143. *Dietas.*

El personal afectado por este Convenio cobrará sus dietas y alojamiento y gastos de viajes por los sistemas y valores establecidos para estos conceptos en el Convenio de Delegaciones de la compañía vigente, siendo de aplicación también las actualizaciones que de estos valores se establezcan con motivo de las revisiones retributivas que se pacten en dicho Convenio, y desde el momento que se establezcan.

Artículo 144. *Tablas de retribución.*

Los importes a que se refieren las siguientes tablas (que han sido incrementadas en un 2,6 por 100 respecto a las vigentes en 1997) reflejan los salarios brutos sobre los que deberán practicarse las correspondientes deducciones por IRPF y cuota de los trabajadores a la Seguridad Social.

En los años 1999 y 2000 se aplicará un incremento igual al IPC previsto por el Gobierno más 0,5 por 100 sobre las tablas vigentes para el año anterior.

Si en cualquiera de los tres años de vigencia del Convenio el IPC real superase el porcentaje de revisión pactado (IPC previsto + 0,5 por 100), la diferencia cuantitativa que represente dicha desviación será cubierta por la empresa mediante una aportación extraordinaria al Fondo de Pensiones. Los trabajadores que no sean partícipes del Fondo de Pensiones percibirán el importe de la revisión a través de un pago único, cuya cuantía no supondrá incremento consolidable de ningún concepto salarial. Por su carácter extraordinaria está fórmula de compensación, salvo pacto expreso en contrario, no será de aplicación en futuros ejercicios económicos, por lo que esta materia, en su caso, estará excluida del efecto de prórroga automática por vencimiento del término de vigencia del Convenio Colectivo.

TABLA I (AÑO 1998)

Salario calificaciónA) *Operarios*

Escalón	Salario calificación — Pesetas/mes	Salario calificación — Pesetas/hora	Base reguladora prima — Pesetas/hora
0	179.816	738,95	738,95
1	165.606	680,57	680,57
2	155.446	638,84	680,57
3	148.491	610,24	638,84
4	144.526	593,94	610,24
5	141.537	581,65	610,24

B) *Empleados*

Escalón	Umbral mínimo — Pesetas/mes	Umbral máximo — Pesetas/mes
0	270.306	378.428
1	235.328	329.459
2	208.487	291.882
3	187.901	263.061
4	172.217	241.104
5	160.436	224.610
6	150.742	211.039
7	143.882	201.435
8	137.413	192.378

TABLA II (AÑO 1998)

Condiciones modificativas

Posición	Pesetas/mes	Pesetas/hora
A	8.661	52,59
B	4.680	28,43
C	2.851	17,34
D	1.779	10,74
E	1.184	7,22
F	—	—

TABLA III (AÑO 1998)

Antigüedad empleados

Valor trienio — Pesetas/mes	Valor quinquenio — Pesetas/mes
8.420	16.480

TABLA IV (AÑO 1998)

Pluses

Nocturno — Pesetas/día	Turno — Pesetas/mes	Domingo, festivo — Pesetas/día
2.851	6.639	8.042

Artículo 145. *Incrementos y revisiones.*

Los incrementos salariales, así como las revisiones si hubiese lugar, se aplicarán sólo y exclusivamente a los trabajadores que en el momento de la aplicación, que en cada caso corresponda, formen parte de la plantilla de la compañía.

Artículo 146. *Base reguladora prima.*

Se crea un salario regulador para el pago de la prima que se aplicará a lo largo de los tres años de vigencia del Convenio, siguiendo estos pasos:

1998: Valores de la tabla I.

1999: Se incrementan los valores de la tabla I de 1998 del salario calificación pesetas/hora en el IPC previsto por el Gobierno más 0,5 por 100, y posteriormente, la tabla base reguladora prima pesetas/hora para 1999 quedaría así:

Los niveles 5 y 4 pasan a cobrar según el valor del nivel 2 del salario calificación pesetas/hora.

El nivel 3 pasa a cobrar según el valor del nivel 1 del salario calificación pesetas/hora.

A efectos del valor pesetas/hora quedan solamente tres valores: 0, 1 y 2.

2000: Se incrementan los valores de la tabla I de 1999 del salario calificación pesetas/hora en el IPC previsto por el Gobierno más 0,5 por 100, y posteriormente, la tabla base reguladora prima pesetas/hora para 2000 queda así:

Los niveles 5 y 4 pasan a cobrar según el valor del nivel 1 del salario calificación pesetas/hora.

A efectos del valor pesetas/hora quedan solamente dos valores: 0 y 1.

Artículo 147. *Contratación laboral.*

Durante el período de vigencia pactado para el Convenio, todos los trabajadores a los que les sea reconocida por resolución administrativa o judicial con carácter definitivo una invalidez permanente con derecho a pensión, causarán baja en la compañía en el momento que se tenga conocimiento de la resolución.

Las vacantes de obreros directos de producción ocasionadas por esta circunstancia o por fallecimiento del trabajador serán cubiertas en el plazo máximo de un mes, con personal de nuevo ingreso, siempre y cuando no existan trabajadores temporales con derecho preferente de conversión en fijos de plantilla, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 97 de este Convenio colectivo.

Artículo 148. *Formación.*

Las partes firmantes del presente Acuerdo comparten la necesidad de facilitar la formación necesaria para adecuar los conocimientos y habilidades de los trabajadores de la empresa a los requerimientos de su puesto de trabajo.

Esta necesidad reviste una importancia fundamental para asimilar las constantes innovaciones técnicas y nuevos estilos de dirección de los negocios, así como promover el desarrollo personal de los trabajadores de «Bridgestone/Firestone Hispania, Sociedad Anónima». A tal fin se realizarán los análisis de necesidades requeridos al objeto de confeccionar anualmente los planes de formación de las fábricas y servicios de la compañía.

Para cumplir adecuadamente este objetivo se crea una Comisión de Formación en cada fábrica que estará formada por seis miembros, tres en representación de los centrales sindicales firmantes del Acuerdo, y los otros tres en representación de la Dirección. Esta Comisión compartirá información sobre los planes de formación, contenidos, participantes, fechas de impartición de los cursos y seminarios, etc. Esta Comisión se reunirá, como mínimo, una vez por trimestre.

Artículo 149. 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, reflejadas en el XIV Convenio Colectivo 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 XIV Convenio Colectivo), 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 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 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 los 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 la Seguridad Social que continuaba rigiéndose por las normas convencionales, que con carácter transitorio, fueron respetadas por el XIV Convenio Colectivo. Por lo que a partir de la entrada en vigor de este Convenio Colectivo 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 + 2 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 no podrá superar el presupuesto límite calculado de 14.971.676.107 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.

ANEXO I

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:

- Quince días naturales en caso de matrimonio.
- Dos días hábiles en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento 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 un 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, nueras, yernos y cuñados.

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

- Un día hábil por traslado de domicilio habitual.
- Por el tiempo necesario en caso de matrimonio de padres, hijos o hermanos, que no podrá exceder de un día, concediéndose el mismo según la fecha y hora de realización de la boda.
- 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 dispone 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 del cargo perciba una indemnización, se le descontará el importe de los salarios correspondientes a las horas faltadas al trabajo.

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

2.º Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad.

3.º Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años, o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre, al menos un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

4.º El personal que trabaja a turnos continuados, y siempre que haya trabajado un mínimo de seis meses consecutivos o alternos al año por este sistema, disfrutará de tres días de permiso al año.

La fecha de disfrute de este permiso se fijará de mutuo acuerdo entre el trabajador y la empresa y se pagará como si fuese permiso retribuido.

5.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 II

Beneficios extrasalariales

Los beneficios extrasalariales son los establecidos en este anexo. Para tener derecho a los beneficios del seguro de vida será requisito indispensable acreditar una antigüedad mínima de dos años en la empresa.

Los beneficios correspondientes a anticipos, ayudas especiales y ayudas a minusválidos se devengarán una vez superado el período de prueba.

El resto de los beneficios establecidos en este anexo se reconocerán desde el primer día de trabajo en la empresa, exceptuando el cambio de neumáticos que tiene su propia regulación.

Seguro colectivo:

1. 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:

- Fallecimiento por cualquier causa.
- Invalidez permanente por cualquier causa.

Capitales asegurados: Con el límite de 20.000.000 de pesetas, los capitales asegurados estarán en función de la edad del trabajador, de acuerdo con la siguiente escala:

Hasta cuarenta años de edad: 3 anualidades:

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

2. Los trabajadores podrán incrementar los capitales asegurados abonando a su cargo la prima correspondiente.

3. Los trabajadores que causen baja en la empresa por jubilación mantendrán el seguro con garantía de una anualidad de su salario vigente en el momento de la baja.

4. 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	
	I. C.	E. C.
Salario calificación. Condiciones modificativas. Garantía retributiva. Prima. Plus turno.	Salario calificación. Condiciones modificativas. Plus turno.	Salario calificación.

Obreros	Empleados	
	I. C.	E. C.
Plus nocturno. Plus sábado, domingo y festivos. Antigüedad.	Plus nocturno. Plus sábado, domingo y festivos. Antigüedad.	

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) $\times 2$

Comedores: Todo el personal de «Bridgestone/Firestone Hispania, Sociedad Anónima», tiene derecho al uso de los comedores de la empresa. La organización práctica de los comedores se ajustará a lo convenido en cada centro de trabajo. El personal que utilice los servicios del comedor abonará el precio íntegro que corresponda por los mismos a los valores que en cada momento se fijen según el correspondiente acuerdo.

Ropa de trabajo: A todos los trabajadores del grupo de obreros se les entregará, cada seis meses, un juego de pantalón y camisa, o tela para batas. Las situaciones especiales y el correspondiente derecho previsto en este apartado se determinan en acta.

Otros anticipos: «Bridgestone/Firestone Hispania, Sociedad Anónima», al igual que lo viene haciendo hasta ahora, y en función de las necesidades y circunstancias de cada caso, que se justificarán ante la empresa, concederá anticipos a liquidar en el plazo máximo de un año.

Ayudas especiales: Se podrán conceder ayudas especiales, tanto dinerarias como de otra índole, en aquellos casos en que la naturaleza de la enfermedad o la duración de la misma cree situaciones imposibles de sostener por el interesado con sus propios medios.

La cuantía de estas prestaciones, así como su naturaleza, serán consideradas en cada caso concreto por la Comisión correspondiente y sujetas a la aprobación de la Dirección.

Ayuda a minusválidos: Para los hijos minusválidos de empleados de la compañía se abonará una cantidad al mes por cada hijo minusválido 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 conceda la Seguridad Social, será de 6.380 pesetas al mes, de la que la empresa abonará la diferencia que exista entre la cifra anterior y lo que abone por este concepto la Seguridad Social.

El derecho al percibo de esta cantidad y su pérdida estará supeditado al reconocimiento y pérdida del mismo por la Seguridad Social, según los datos que figuran en las liquidaciones mensuales de la Seguridad Social que debe hacer la empresa.

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

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.

ANEXO III

Plan de pensiones

1. 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 anexo II del Convenio Colectivo sin que el importe salarial individual tomado como base para la aplicación del porcentaje indicado pueda exceder durante 1992 de 7.000.000 de pesetas. A partir del 1 de enero de 1993 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 (al 31 de diciembre de 1991)	Tasa
20-24	2.0
25-29	2.2
30-34	2.5
35-39	3.0
40-44	3.6
45-49	4.5
50-53	5.6
54	6.7
55	7.2
56	7.4

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. Aquellos trabajadores que, pese a tener las edades establecidas en el I Plan Industrial de Futuro (cincuenta y cuatro o más años en 1991) no pudieron acceder en su momento a las prejubilaciones pactadas por no haber cotizado a la Seguridad Social con anterioridad al 1 de enero de 1967, se integrarán en el programa de bajas previsto cuando alcancen una edad (sesenta y tres años) que les permita acceder a la jubilación al término de la percepción de las prestaciones contributivas por desempleo.

En tal caso, la empresa complementará las prestaciones por desempleo y posteriormente de la Seguridad Social hasta un 70 por 100 del salario anual bruto del momento del cese, definido en los términos del anexo III del XIV Convenio, del que se descontará el saldo acumulado en el plan de pensiones derivado sólo de las aportaciones de la empresa. En el caso de que su salario anual bruto sea superior a 6.400.000 pesetas, el complemento tendrá la cuantía necesaria para alcanzar el 60 por 100 del mismo, computándose en todo caso el salario hasta un máximo de 9.000.000 de pesetas.

Los límites de 6.400.000 y 9.000.000 de pesetas indicados se actualizarán en función de los incrementos de las tablas salariales en la negociación colectiva de años sucesivos.

Esta garantía finalizará en el año 2000, una vez sean prejubilados con sesenta y tres años los trabajadores que en 1991 tenían cincuenta y cuatro.

3. 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.

4. 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 27 del Convenio.

ANEXO IV

Relación de puestos a ocupar preferentemente por personal disminuido

Fábrica de Basauri

Departamento	Puesto de trabajo	Código
Almacén Primeras Materias	Acarreo y almacenaje de tejidos y alambre. Servicios Gum-Dip y Talones	1HD-890
Molinos	Plegado de gomas de Banburys números 2, 3 y 6 (Pomini)	1HH-820
	Plegado de gomas de Banburys números 4 y 5	1HH-821
	Recepción y clasificación de materiales	1HI-830
	Acarreo y servicios del Departamento de Molinos (Carrero)	1HI-890
	Costo de lonas con máquina	1HJ-847
	Preparación de perfiles (chapas) para las tubadoras (chapista)	1HK-750
Cortadoras y Talones	Enrollado y centrado de lonas en carretes	1HL-843
	Control de materiales para su aprovechamiento	1HL-844
	Recuperación y aprovechamiento de gomas y tejido Cord	1HL-845
	Recuperación de tejido Cord	1HL-846
	Recuperación y aprovechamiento de plásticos	1HL-847
	Ensamblado de Breaker y engomado de capas en máquina	1HL-848
	Acarreo y servicios del Departamento de Cortadoras	1HL-890
	Construcción de bobinas Cover	1HM-803
Construcción de cubiertas	Preparación de materiales para construcción cubiertas metálicas	1HO-801
Vulcanización	Acarreo de cubiertas gigantes al Banco	1HP-890
	Pulido y reparación de cubiertas vulcanizadas	1HR-800
Inspección final	Pelado y empaquetado de cubiertas en planta de bicicletas	1HZ-804
	Plegado de cámaras para empaquetar	1HZ-810
	Sellado y empaquetado a mano de cámaras reclasificadas y gigantes	1HZ-814
	Pulido de cámaras reparadas	1HZ-815
	Inspección de cubiertas en planta de bicicletas	1HZ-855
	Acarreo de rollos de tejido para exportación	1HZ-891
Almacén de productos terminados	Embalaje de cámaras en cajas de madera	1HE-805
	Recepción mercancías procedentes de reclamación	1HE-850
	Recepción y almacenaje de ruedas y llantas en A.P.T. (norte)	1HE-855
	Recepción, almacenaje, preparación y envíos mercancías A.P.T. (norte-sucursal Bilbao)	1HE-856
	Preparación de envíos de mercancías para Agentes	1HE-859
	Precintado, etiquetado y preparación de cubiertas para exportación	1HE-865
Bandas transportadoras	Comprobación de materiales	1MH-800
	Ensamblado goma para correas transportadoras metálicas en Mesa Zell (Ayudante)	1MH-808

Departamento	Puesto de trabajo	Código
	Reparar correas transportadoras textiles, prensas Firestone, Gomard y Vaporales 1, 2 y 3	1MH-830
	Cosido de lonas con máquina	1MH-841
	Inspección de correas transportadoras, textiles y metálicas (Ayudante)	1MH-881
	Acarreo y servicios del Departamento de Correas	1MH-890
	Recogida de plásticos	1MH-950
	Limpieza de fábrica y almacenes de correas	1MH-951
Laboratorio Físico	Preparación de muestras para ensayos físicos del laboratorio	1IC-850
	Control laboratorio de molinos	1IC-852
	Control volante de calidad	1ID-850
Limpieza	Coordinación equipo de limpieza	1HC-750
	Servicio de baterías	1HC-850
	Limpieza de fosos y galerías de fábrica	1HC-951
	Limpieza de vestuarios y aseos de fábrica	1HC-952
	Limpieza de fábrica y almacenes	1HC-953
	Limpieza de máquinas y recogida de grasas	1HC-954
	Limpieza de oficinas y aseos	1HC-955
	Limpieza con barredora Wayne	1HC-956
Almacén General	Despacho de materiales	1JC-850
	Carga, descarga y manejo de materiales y botellas de oxígeno	1JC-851
	Comprobación y distribución de materiales	1JC-852
Taller Mecánico (Ingeniería)	Comprobación de piezas	1JI-605
	Ajuste en banco de trabajos de media complejidad	1JI-636
	Ajuste en banco de trabajos de menor complejidad	1JI-637
	Soldadura de trabajos de menor complejidad eléctrica y autógena	1JI-752
	Taladrado de piezas en taladro radial	1JI-851
	Afilado manual de piezas diversas para servicios de fábrica	1JI-853
	Corte y preparación de materiales	1JI-855
	Servicios de grúas en taller mecánico	1JI-856
	Afilado de cuchillas en máquina	1JI-854
	Servicios cuarto de herramientas	1JI-857
	Movimiento de materiales taller y servicio fábrica con carretilla elevadora	1JI-890
Instrumentos (Ingeniería)	Asistencia mecánica en Departamento Cámaras, Flaps y Bladders	1JJ-657
	Mantenimiento equipo engrase automático B.O.M. cámaras y bicicleta	1JJ-666
	Mantenimiento instalaciones jaboncillo, desinflado cámaras, montaje cubiertas I.F. y A.P.T	1JJ-770
	Ayudante del Departamento de Instrumentación	1JJ-850
	Servicio cuarto de herramientas y recuperación de piezas	1JJ-851
Taller Eléctrico (Ingeniería)	Mantenimiento y conservación electromecánico de proceso de datos y oficinas generales	1JK-660
	Reparación e instalaciones eléctricas en banco	1JK-662
	Bobinado de motores	1JK-663
	Ayudante de instalaciones y montajes eléctricos	1JK-850
	Servicio cuarto de herramientas taller eléctrico	1JK-851
Taller Electrónico (Ingeniería)	Reparación y montaje eléctrico-electrónico de menos complejidad	1JL-657
	Ayudante de servicio eléctrico-electrónico	1JL-850
Mantenimiento (Ingeniería)	Reparación mecánica de máquinas sencillas y servicios a mecánicos	1JO-661
	Mantenimiento preventivo, reparación, montaje mecánico máquinas menor complejidad. Departamento Cubiertas Metálicas	1JO-669
	Mantenimiento preventivo, reparación mecánica, máquinas menor complejidad. Departamento Correas	1JO-672
	Ayudante reparación mecánica	1JO-850
	Engrase de máquinas y control consumo de lubricantes	1JO-851
	Engrase de máquinas ligeras	1JO-853
	Servicio almacén repuestos y herramientas. Departamento Conservación y Varios	1JO-855
Taller Calderería	Trazado, construcción y montaje, trabajos calderería menor complejidad	1JS-632
	Soldadura autógena y eléctrica de materiales férricos	1JS-634
	Corte de materiales con soplete y trabajos varios	1JS-850
	Ayudante de trabajos de calderería	1JS-851
Central Vapor (Ingeniería)	Revisión y reparación de líneas neumáticos	1JT-655
	Control de calderas	1JT-680
	Tubero en trabajos sencillos	1JT-750
	Control de equipos auxiliares en Sala de Fuerza	1JT-770
	Tratamiento de aguas	1JT-771
	Ayudante Departamento Tuberos	1JT-850
	Calorifugado de tuberías y equipos	1JT-851
Brigada volante (Ingeniería)	Trabajos de carpintería de todo tipo	1JW-680
	Albañilería de fábrica de trabajos de menor complejidad	1JW-683
	Fontanería-cristalería de fábrica de todo tipo de trabajos	1JW-685
	Pintura de fábrica de todo tipo de trabajos	1JW-750
	Trabajos varios de brigada volante	1JW-850

Fábrica textil de Usánsolo

Puesto de trabajo	Código
Comprobación de revoluciones en máquinas de torcido y cableado	2XC-851
Engrase de maquinaria en general	2YO-852
Control de Sala de Fuerza y trabajos varios	2YU-750
Limpieza de máquinas en telares	2YO-950
Limpieza de aseos	2WC-950
Limpieza de fábrica	2WC-951
Clasificación y recuperación de hilo defectuoso	2WJ-811
Control y estadística de paros de máquinas	2XC-850
Limpieza de oficinas	2WC-952
Recepción de entradas de productos de fábrica al almacén	2WE-850
Almacenaje de prendas confeccionadas en estanterías y preparación pedidos	2WE-851
Recepción y despacho de materiales y repuestos de fábrica	2WD-850

Fábrica de Burgos

Puesto de trabajo	Código
Pulido y reparación de cubiertas vulcanizadas	3HR-800
Control de Laboratorio de Molinos	3IC-850
Comprobación de excentricidades y defectos de cubiertas	3IE-851
Recepción, almacenaje y despacho de materiales y herramientas a fábrica	3JG-850
Servicio del Departamento de Talones	3HM-890
Recogida de materiales y desperdicio y acarreo de los mismos	3HC-800
Cosido de lonas y desguace de cubiertas	3HC-850
Recepción de pallets de cubiertas de máquinas T.U.O. e inspección final	3HE-850
Plegado de gomas en Banbury y Homrich número 3 (Plegadora)	3HH-820
Preparación y acarreo de lonas pequeñas (Pasalonas)	3HJ-845
Preparación de muestras para ensayos físicos de laboratorio	3IE-850
Limpieza en general	Diversos
Desarrollo y montaje de fluido en instalaciones y máquinas	3JR-656
Control Sala Fuerza (calderas, compresores, tratamiento agua a calderas)	3JT-680
Reparación de todo tipo en tambores y de mediana complejidad en moldes	3JP-631
Engrase de máquinas e instalaciones en general	3JO-853
Afilado de todo tipo de cuchillas	3JP-750
Confección ticket vulcanización y trabajos administrativos varios	3HQ-220
Control entradas y salidas de materiales e inventarios rotativos A.P.M	3HO-220
Pruebas de termopares y determinación ciclos de cura	3IB-310
Análisis químicos de materias primas y materiales en proceso	3IC-311
Administración almacén general	3JG-220
Análisis y ensayos destructivos de cubiertas	3IE-322
Trabajos administrativos de mantenimiento y desarrollo	3JF-220
Servicios de central telefónica y recepción	3FA-270
Reinspección de cubiertas	3KF-853
Etiquetado de cubiertas	3HE-854
Reparación de cubiertas en crudo	3KI-800

Fábrica Puente San Miguel

Departamento	Puesto de trabajo	Código
	Obreros	
Limpieza	Limpieza Departamento de Compuestos y Mezclas	4HC-950
	Limpieza vestuarios y aseos	4HC-951
	Limpieza talleres, almacenes y fábrica	4HC-952
	Limpieza exterior de fábrica y jardinería	4HC-954
	Recogida basura y desperdicios	4HC-955
Mezclas	Servicio de baterías	4HH-850
Construcción	Coordinación de acarreos y servicios	4HL-850
	Preparación y cosido de lonas	4HL-842
	Recogida materiales y desperdicio y acarreo	4HL-843
Vulcanización	Reparación de cubiertas	4HR-800
	Lijado y pulido de cubiertas	4HR-801
Técnico	Control volante de calidad neumáticos	4ID-852

Departamento	Puesto de trabajo	Código
Mantenimiento	Despacho de materiales en almacén de repuestos	4JG-850
	Recogida y limpieza de grasas	4JO-950
	Engrase de maquinaria	4JO-852
Taller de moldes	Traslado de piezas con grúa	4JI-854
Empleados		
Comedor	Servicios varios y limpieza de comedor	4DG-556
Administración	Servicio interior y exterior de fábrica	4FA-530
	Servicio central telefónica y recepción	4FA-270
	Suministro y control de material de oficina, reproducción de documentos y archivo	4FA-565
Ingeniería	Despacho de materiales en Almacén de Repuestos	4JG-565

ANEXO V

Faltas y sanciones

a) Faltas: Las faltas cometidas por el personal se clasificarán, según su importancia, en faltas 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.
- Escándalo y reserva.
- Gravedad del daño causado.
- Estado anímico y fisiológico.

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

Se considerarán faltas leves:

1. 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. 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. No cursar el aviso correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, dentro de la jornada, salvo justificación posterior.
4. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio tan pronto como se produzcan.
5. Retrasarse en el envío de la baja médica en caso de enfermedad durante más de tres días hábiles.
6. El abandono del trabajo sin causa justificada, aunque sea por breve plazo.
7. Pequeños descuidos en la conservación del material, de escribir en las paredes y el deterioro de los avisos puestos en los tablones de anuncios.
8. Falta de aseo y limpieza personal.
9. 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 el que corresponda, de no mediar causa justificada.
13. No atender al público con la diligencia y corrección debida.

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

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. De cinco a ocho faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante el período de treinta días.
2. Faltar dos días al trabajo durante un mes sin justificación.
3. Entregarse a juegos o alborotos de cualquier clase durante la jornada de trabajo, en los distintos departamentos u oficinas.
4. El abandono del trabajo sin causa justificada que ocasionen perjuicios de consideración a la empresa o riesgo de accidente a sus compañeros o abandonar el recinto del centro de trabajo sin autorización.
5. La imprudencia en acto de servicio y el incumplimiento de las normas referentes a seguridad, higiene y calidad en el trabajo, siempre que el perjuicio sea grave.

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

7. Realizar trabajos particulares durante la jornada de trabajo.

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

9. Ofender de palabra o amenaza 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 de 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 considerarse 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. Más de ocho faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante un mes o veinte en un semestre.
2. Faltar al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos al mes sin causa justificada.
3. La falsedad maliciosa de los datos en cualquiera de los documentos o declaraciones exigidas para el ingreso.
4. 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. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones, edificio, enseres o documentos de la empresa.
6. 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. La continua y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca queja justificada de sus compañeros de trabajo.
8. La embriaguez durante el trabajo y la embriaguez habitual o toxicomanía que repercutan negativamente en el trabajo.
9. La violación del secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa y 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 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 se lo requiera.

18. Prolongar voluntariamente la curación de las enfermedades o de las lesiones producidas en accidente 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 tenga aquella consideración.

20. 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.

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 sueldo hasta dos días.

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

c) Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo 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, aprobado por Ley 8/1980, de 10 de marzo.

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.

Procedimiento: No será necesario requisito formal alguno para la imposición de sanciones, distintas al despido, salvo lo dispuesto en las Normas de Garantías Sindicales a favor de los trabajadores que ostenten cargos de tal carácter.

En las faltas será facultad de la empresa, si lo considerase necesario, de acuerdo con la gravedad de la falta cometida, el pasar el expediente a la Comisión Mixta.

Comisión Mixta: Sin perjuicio de lo dispuesto en la vigente Ley de Procedimiento Laboral y de las atribuciones que en materia disciplinaria correspondan por derecho a la Dirección de la empresa, se constituye una Comisión Mixta, que actuará estudiando e informando sobre la procedencia de las sanciones que correspondan, según la gravedad de las faltas cometidas y las circunstancias concurrentes en cada caso. Esta Comisión está constituida por tres Vocales en representación de la Dirección y otros tres en representación de los trabajadores, designados estos últimos por el Comité de empresa.

De los Vocales sociales, dos, por lo menos, pertenecerán a departamento distinto del presunto sancionado y todos ellos de categoría no inferior al mismo.

Además de las funciones señaladas, la Comisión tiene también como misión proponer las sanciones por las faltas cometidas por infracción de las normas reguladoras del complemento por enfermedad.

En el caso de que la posible causa de suspensión sea la de actos del trabajador dentro de la fábrica que el empresario juzgara incompatibles con la continuación de la prestación laboral, tales como peleas, embriaguez, etcétera, podrá ser obligado a abandonar el centro de trabajo. En tal caso será preceptivo que la Comisión Mixta se reúna dentro de la brevedad posible.

De no ser por los motivos antes mencionados u otros análogos, el sancionado no abandonará la fábrica, siguiendo en su puesto de trabajo.

Notificación de sanciones: Las sanciones por faltas leves podrán ser comunicadas verbalmente y confirmadas por escrito.

Las sanciones por faltas graves y muy graves siempre serán comunicadas por escrito, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

Prescripción de las faltas: Respecto a los trabajadores, las faltas leves prescribirán a los diez días; las faltas graves, a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

ANEXO VI

Seguridad y salud laboral

Artículo 1.

Las partes firmantes de este Convenio Colectivo coinciden en la necesidad de potenciar las acciones técnico-preventivas, en materia de salud laboral, que irán encaminadas a la eliminación del riesgo para la salud del trabajador desde su propio origen, tanto en lo que se refiere o afecta a las operaciones a realizar como a los materiales o elementos empleados en el proceso.

Artículo 2.

La empresa en cada una de sus fábricas constituirá los servicios de prevención necesarios que, con carácter interdisciplinar, tendrán como función la de proporcionar a la Dirección de la fábrica y de la compañía y al Comité de Salud Laboral el asesoramiento y apoyo que precise en función de los tipos de riesgos existentes.

Estos servicios de prevención podrán ser propios o ajenos a la empresa.

Artículo 3.

Se constituirá un Comité de Seguridad y Salud en cada uno de los centros de trabajo que cuenten con 50 o más trabajadores. El Comité de Seguridad y Salud de cada centro será el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de la actuación de la empresa en materia de prevención de riesgos.

Dichos Comités estarán formados por los Delegados de prevención, de un lado, y un número igual de representantes de la empresa, por otro. Los primeros serán elegidos por el órgano de representación del personal del centro de trabajo, proporcionalmente al número de miembros que cada candidatura tuviera en el Comité de fábrica, pudiendo recaer el nombramiento tanto en miembros del mismo como en Delegados sindicales.

El número de miembros de los Comités de Seguridad y Salud será el siguiente:

Fábricas	Número de miembros
Basauri	5
Burgos	5
Puente San Miguel	4
Usánsolo	4

Con el fin de facilitar el funcionamiento de los nuevos Comités de Seguridad y Salud que se establecen en este Convenio, con carácter transitorio y hasta que se celebren elecciones sindicales en el año 1998, los antiguos Comité de Seguridad e Higiene seguirán funcionando con el número de miembros y personas que tienen actualmente. Una vez celebradas las elecciones sindicales se constituirán los nuevos Comités de acuerdo con las normas establecidas en este artículo.

En lo demás la constitución de competencias y facultades de los Comités de Seguridad y Salud se regirán por lo previsto en la vigente Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995, de 8 de noviembre), artículos 38 y 39.

Artículo 4.

Se constituye un Comité Intercentros de Seguridad y Salud, que ejercerá las funciones definidas en el artículo 39.1 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales respecto de las cuestiones de política general de seguridad y salud en el trabajo que afecten a la totalidad o mayoría de los centros.

El Comité Intercentros de Seguridad y Salud estará formada por siete representantes de los trabajadores, escogidos por y entre los miembros del Comité Intercentros, y otros tantos representantes de la empresa, designados por la Dirección. Los representantes del personal en el Comité procederán uno de la fábrica de Usánsolo y dos de cada una de las restantes, pudiendo asistir a las reuniones cada representante acompañado de un asesor. En el seno del referido Comité se establecerán, por acuerdo entre ambas representaciones, la periodicidad de las reuniones y, en su caso, el reglamento de funcionamiento.

Artículo 5.

Se establecerá en cada centro de trabajo la oportuna regulación de las posibles situaciones de emergencia y las medidas a adoptar en materia

de primeros auxilios y muy concretamente un plan de extinción y lucha contra incendios.

Para ello se establecerán en cada centro de trabajo las normas y medios necesarios, pudiéndose comprobar periódicamente a través de los servicios de prevención el correcto funcionamiento de estos servicios.

Artículo 6.

Las partes firmantes de este Convenio consideran de vital importancia establecer y mantener una adecuada política de información, consulta y participación de los trabajadores en materia de salud laboral. Por ello la formulación de la política de seguridad e higiene en cada centro de trabajo partirá del análisis estadístico y causal de los accidentes de trabajo, de la duración e identificación de los riesgos y agentes que puedan ocasionarlos y de las medidas y sistemas de protección y prevención utilizados.

Artículo 7.

Será deber de la empresa en cada centro de trabajo la realización de los estudios y proyectos necesarios para definir los riesgos más significativos por su gravedad o frecuencia y para poner en práctica sistemas o medidas eficaces de prevención y protección frente a los mismos así como de la mejora del medio ambiente de trabajo y de adaptación de los locales y puestos de trabajo. En concreto se establece la obligación de tener en cada centro de trabajo un mapa de riesgos de todos los puestos existentes, que deberá ser revisado y actualizado cada vez que se modifiquen las instalaciones, la maquinaria y los métodos de trabajo.

Artículo 8.

Ambas partes coinciden en la importancia y necesidad de una correcta y continuada formación de todos los trabajadores en materia de prevención de seguridad y salud laboral. Para ello se establecerán en el plan de formación de la compañía los cursos necesarios en esta materia, siendo obligación de los trabajadores el recibir todas las enseñanzas que se programen y realizar las prácticas que se celebren dentro de las horas de trabajo.

Artículo 9.

En todo lo no previsto en este Convenio se estará a la regulación establecida en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y normas de desarrollo.

ANEXO VII

Plan Industrial

Fondo de pensiones: Durante la vigencia del Convenio, la empresa, cada año, ingresará con carácter extraordinario el 0,5 por 100 de la masa salarial con la que se calculan las aportaciones de la empresa a este fondo. Esta cantidad se distribuirá linealmente y se ingresará en el mes de febrero de cada año, sirviendo para el cálculo de las aportaciones de la empresa las del año inmediatamente anterior. En caso de prórroga automática del Convenio, por falta de denuncia o por el tiempo en el que el siguiente se esté negociando, no se producirá la prórroga de este concreto apartado del acuerdo.

E.P.M.: Durante la vigencia del Convenio, una Comisión Paritaria de los firmantes del mismo negociará la posible aplicación de las actividades E.P.M. en las fábricas.

4.º turno en PSM: El día 1 de marzo de 1998 la línea de producción Tractor Trasera Radial pasará a trabajar a cuatro turnos. La organización y personal afectado son los que figuran en el acta número 8/97 del Convenio.

Empleos: Con independencia de lo dispuesto en el artículo 147 del Convenio Colectivo, durante la vigencia del Convenio la empresa asume el compromiso de contratar, al menos, a 100 trabajadores, respetando, en cuanto a su distribución, lo consignado en el acta 8/97.

La contratación se realizará por cualquiera de las modalidades de contratación vigentes en cada momento, aunque todos esos contratos se convertirán en fijos.

El personal eventual, con una duración de, al menos, seis meses a la firma del Convenio, tiene preferencia para ocupar uno de esos puestos, siempre que el desempeño del puesto de trabajo haya sido el adecuado.

Inversiones: La empresa se compromete a invertir en la mejora de las instalaciones y procesos existentes según los proyectos relacionados en el documento a que se refieren las actas y anexos, las cantidades que figuran en el acta 3/97, incrementadas por la diferencia entre el presupuesto de 1998 y las cantidades que correspondan al MTP del mismo año.

Prejubilaciones: Durante la vigencia del Convenio la empresa, mediante el oportuno expediente de extinción de contratos, que deberá ser aprobado por la autoridad laboral, se compromete a prejubilarse a los trabajadores nacidos en 1938, 1939 y 1940 que hubieran cotizado a la Seguridad Social con anterioridad al 1 de enero de 1967. La edad de salida de este personal será con sesenta años dos grupos por año.

El trabajador afectado percibirá en concepto de indemnización por la extinción de su contrato una cantidad equivalente a 2,6 anualidades brutas, con un límite máximo de 30.000.000 de pesetas, tomando 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	
	I. C.	E. C.
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.		
Antigüedad.		

Si en el período considerado, algún trabajador, por haber estado enfermo, viera disminuidas sus percepciones, se calculará su retribución teórica 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) × 2

Una vez abonada al trabajador la indemnización que le corresponda percibir por la aplicación de la fórmula anterior, 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 en la compañía.

La empresa mantendrá con estos trabajadores prejubilados el seguro a que se refiere el anexo II del Convenio, de forma que se garantice un capital equivalente a una vez el salario anual del momento en que accedió a la prejubilación.

Si por cualquier circunstancia de producción o de mercado la empresa se viese obligada a prejubilarse a trabajadores con una edad inferior a sesenta años, las condiciones económicas serán las que se pacten en ese caso.

Comisión de seguimiento: Las partes acuerdan crear una Comisión de Seguimiento del Pacto, integrada por la Dirección y las centrales sindicales firmantes del mismo, como órgano de control de su aplicación.

El reglamento de funcionamiento será acordado entre la Dirección y las centrales sindicales firmantes.

MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGÍA

7771

RESOLUCIÓN de 13 de febrero de 1998, de la Oficina Española de Patentes y Marcas, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Madrid, declarada firme, en el recurso contencioso-administrativo número 2.432/1992, promovido por «Rellaplast, Sociedad Anónima».

En el recurso contencioso-administrativo número 2.432/1992, interpuesto ante el Tribunal Superior de Justicia de Madrid por «Rellaplast, Sociedad Anónima», contra resoluciones del Registro de la Propiedad Industrial de 26 de noviembre de 1990 y 19 de junio de 1992, se ha dictado,