1.3 Secretario/a: El/la Jefe/a del Servicio o de Sección que tenga encomendada la gestión de la contratación administrativa en el Área Económica Financiera, y a falta de éste, el/la funcionario/a designado al efecto por el Presidente, de entre los destinados en el Área Económica Financiera.

Todos los miembros anteriormente citados tendrán derecho a voz y voto, a excepción del Secretario, que actuará con voz pero sin voto.

Cuando así lo aconseje el objeto de los contratos a celebrar, podrán proponerse cuantos asesores técnicos se consideren necesarios. Dichos asesores no tendrán la consideración de miembros de la Mesa de contratación.

2. La Mesa para la enajenación por subasta de los bienes a los que se refiere el artículo 33 del Real Decreto 505/1985, tendrán la siguiente composición:

2.1 Ámbito central.

2.1.1 Presidente: El Adjunto al Secretario general.

En caso de vacante, ausencia, enfermedad u otra causa legal será sustituido por un/a Jefe/a de Área y en su defecto, por el/la miembro del órgano colegiado de mayor jerarquía, antigüedad y edad, por este orden, de entre sus componentes.

2.1.2 Vocales:

a) Los/as Jefes/as de Área y puestos asimilados o los/as funcionarios/as adscritos a las respectivas Áreas, con categoría no inferior a Jefe/a de Servicio, designados por aquéllos.

b) Un/a funcionario/a de entre quienes tengan atribuido legal o reglamentariamente el asesoramiento jurídico del órgano de contratación.

c) Un Interventor.

2.1.3 Secretario/a: El/la Jefe/a del Servicio o de Sección que tenga encomendada la gestión del Patrimonio adjudicado a los que se refiere el artículo 33 del Real Decreto 505/1985 y a falta de éste, el/la funcionario/a designado al efecto por el Presidente, de entre los/as destinados en la Unidad de Gestión del Patrimonio.

Todos los miembros anteriormente citados tendrán derecho a voz y voto, a excepción del/a Secretario/a, que actuará con voz pero sin voto.

Cuando así lo aconseje el objeto de la devolución al tráfico jurídico a celebrar podrán proponerse cuantos asesores/as técnicos se consideren necesarios. Dichos asesores/as no tendrán la consideración de miembros de la Mesa para la enajenación de bienes.

2.2 Ámbito periférico.

2.2.1 Presidente: El/la Jefe/a de la Unidad.

En caso de vacante, ausencia, enfermedad u otra causa legal será sustituido por el/la miembro del órgano colegiado de mayor jerarquía, antigüedad y edad, por este orden, de entre sus componentes.

2.2.2 Vocales:

a) Un/a letrado o, en su caso, un funcionario/a adscrito a la Unidad, designado por el/la Jefe/a de la misma.

b) Un funcionario de entre quienes tengan atribuido legal o reglamentariamente el asesoramiento jurídico del órgano de contratación.

c) Un Interventor.

2.2.3 Secretario/a: Un/a letrado y a falta de éste, el/la funcionario/a designado al efecto por el/la Presidente, de entre los destinados en la Unidad.

De no contar la Unidad con suficiente plantilla de personal para la constitución de la Mesa se pondrá en conocimiento de la Secretaría General para la constitución de una Mesa para la devolución al tráfico jurídico patrimonial.

Todos los/as miembros anteriormente citados tendrán derecho a voz y voto, a excepción del Secretario/a, que actuará con voz pero sin voto.

Cuando así lo aconseje el objeto de la devolución al tráfico jurídico a celebrar podrán proponerse cuantos/a asesores técnicos se consideren necesarios. Dichos/as asesores no tendrán la consideración de miembros de la Mesa para la enajenación de bienes.

Disposición derogatoria única.

Quedan derogadas cualesquiera otras disposiciones de igual o inferior rango que se opongan a lo establecido en la presente Resolución y específicamente la Resolución de esta Secretaría General de fecha 9 de abril de 1996.

Disposición final única.

La presente Resolución entrará en vigor el día de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 18 de mayo de 1999.—El Secretario general, Juan Pedro Serrano Arroyo.

12902 *RESOLUCIÓN de 18 de mayo de 1999, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Neumáticos Michelin, Sociedad Anónima».*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Neumáticos Michelin, Sociedad Anónima» (código convenio número 9011402), que fue suscrito con fecha 30 de abril de 1999, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa para su representación, y de otra, por el Comité Intercentros, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

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

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

Madrid, 18 de mayo de 1999.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO AÑO 1999 Y 2000 DE «NEUMÁTICOS MICHELIN, SOCIEDAD ANÓNIMA»

CAPÍTULO I

Ámbitos

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio afectará a los centros de trabajo de Aranda de Duero (Burgos), Valladolid y Vitoria, de la empresa «Neumáticos Michelin, Sociedad Anónima».

Artículo 2. *Ámbito personal.*

El presente Convenio afecta a la totalidad de los trabajadores y trabajadoras fijos y eventuales que presten sus servicios en los centros de trabajo mencionados en el artículo anterior, exceptuando del área económica del presente Convenio al personal directivo que desarrolla funciones de planificación, dirección y coordinación de las diversas actividades propias del desenvolvimiento de la empresa.

Artículo 3. *Ámbito de vigencia.*

El presente Convenio será de aplicación desde el 1 de enero de 1999 al 31 de diciembre de 2000.

La denuncia del presente Convenio será automática el día 1 de diciembre de 2000; a partir de dicha fecha la parte social presentará la plataforma reivindicativa para las negociaciones del próximo Convenio, comprometiéndose la empresa a iniciar las deliberaciones del mismo una vez conocidos los datos oficiales sobre inflación (IPC) definitiva del año.

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

CAPÍTULO II

Área económica

Artículo 4. *Incremento salarial.*

Año 1999: Las medias horarias (MH) o salario anual equivalente a aplicar a partir del 1 de enero de 1999 serán las correspondientes a diciembre de 1998, con revisión salarial, incrementadas en un 2,2 por 100.

Año 2000: Las medias horarias (MH) o salario anual equivalente a aplicar a partir del l de enero de 2000 serán las correspondientes a diciembre de 1999, con revisión salarial, incrementadas en el IPC previsto.

Artículo 5. *Garantía salarial.*

Año 1999: Se establece una garantía salarial para este año de 0,4 puntos por encima del IPC real del año 1999 establecido por el Instituto Nacional de Estadística. Conocido el IPC real de 1999, se realizará una revisión de los conceptos salariales que más adelante se indican si la suma del IPC real de 1999 más la garantía salarial es superior al incremento pactado en el artículo 4 y en la cuantía en que tal suma supere el incremento pactado para 1999 (2,2 por 100).

Año 2000: Se establece una garantía salarial para este año de 0,4 puntos por encima del IPC real del año 2000 establecido por el Instituto Nacional de Estadística. Conocido el IPC real del año 2000, se realizará una revisión de los conceptos salariales que más adelante se indican si la suma del IPC real del 2000 más la garantía salarial es superior al incremento pactado en el artículo 4 y en la cuantía en que tal suma supere el incremento pactado para 2000 (IPC previsto).

Años 1999 y 2000: Si hubiese lugar a la revisión aquí pactada, ésta tendría efectos retroactivos desde el 1 de enero de cada año, aplicándose de una sola vez, después de que el IPC real de 1999 y 2000, respectivamente, sea conocido oficialmente.

La revisión, caso de producirse, en cualquiera de los dos años afectará exclusivamente a los siguientes conceptos salariales:

Salario base.
MH.
Situación salarial individual, sin antigüedad (personal mensual).
Plus sistema 4 × 8.
Plus sistema 5 × 8.
Resto de pluses (artículo 11).

Forma de abono de la garantía: Si el importe del abono derivado de la aplicación de la garantía fuese inferior o igual a 0,3 por 100, se utilizará la fórmula recogida en la disposición adicional única, «Forma de abono de la garantía», que se incluye al final de este Convenio.

Artículo 5 bis.1 *Distribución del salario.*

Como consecuencia del acuerdo firmado el 2 de julio de 1998 sobre el «Modelo de homogeneización de nómina», el salario y los pluses ligados al puesto y/o al sistema de trabajo a partir del 1 de enero de 1999 se percibirán distribuidos de forma regular a lo largo del año, según los criterios y unidades de abono contenidos en el citado acuerdo e independientemente de cual sea la distribución anual del tiempo de trabajo.

Artículo 5 bis.2 *Unidades de abono.*

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

MH	Antigüedad	Comp. festivo sistema	Comp. individ. sistema
2473	2577	104 × SB (1)	(1)
2473	2577	112 × SB (2)	4 × MH + 12 × ANT (2)
2473	2577	112 × SB (3)	5 × MH + 13 × ANT (3)

(1) Para sistemas 1 × 8, 2 × 8, 2 × 4, 3 × 8.
(2) Para sistema 4 × 8.
(3) Para sistema 5 × 8.

Centro	Sistema	Distancia	Continua	Sucio	Calor
Aranda	3 × 8 (Resto)	219,0			
	4 × 8	209,0			
	5 × 8	194,7	279,0		612,0
Vitoria	2 × 4	219,0			
	3 × 8 (Resto)	219,0	324,5	2.596,2	590,5
	5 × 8	198,2	324,5	2.596,2	
Valladolid	3 × 8 (Resto)	219,0	307,6	2.461,0	
	4 × 8	209,0	300,6	2.463,8	
	5 × 8	195,5	300,6	2.463,8	

Estas unidades de abono son fijas y no revisables.

Noches: El número de unidades de abono/año se fijaran por centro-sistema-equipo todos los años junto con los calendarios laborales.

Artículo 6. *Salario base.*

La cuantía del salario base Convenio intercategorías para el año 1999 será de 101.424 pesetas/mes, para todos los trabajadores.

Para el año 2000 la cuantía del salario base intercategorías será incrementada en el IPC previsto, para todos los trabajadores.

Dichas cantidades serán modificadas en la cuantía establecida por la revisión de cada año, si a ella hubiese lugar.

Artículo 7. *Plus de noche.*

El plus de noche queda establecido en 200 pesetas/hora para el año 1999, considerándose horas nocturnas a tales efectos las comprendidas entre las veintidós y las seis horas.

Para el año 2000, el valor será de 205 pesetas/hora.

Su abono será mensual, repartiendo las citadas unidades de abono de manera regular en 14,5 pagos/año, según se recoge en el acuerdo «Modelo de homogeneización de nómina».

Artículo 8. *Antigüedad.*

Año 1999 y año 2000: Se establece el siguiente baremo a aplicar a partir del 1 de enero de 1999:

Antigüedad — Años	Pesetas/hora
2	16,05
3	20,95
4	25,85
6	35,35
8	45,05
11	59,60
16	83,90
21	108,05
26	132,45
31	156,70

Artículo 9. *Plus del sistema de trabajo 4 × 8.*

En 1999, su cuantía será de 13.931 pesetas/mes, y para 2000, incremento en el IPC previsto.

Este plus será abonado 14,5 veces al año.

Los valores establecidos para 1999 y 2000 serán modificados en la cuantía establecida por la revisión pactada, si a ella hubiese lugar.

Artículo 10. *Pluses del sistema de trabajo 5 × 8 (332, 348, 349 y 351 días de instalaciones).*

Para 332 días de instalación:

En 1999, su cuantía será de 40.598 pesetas/mes, y para 2000, incremento en el IPC previsto.

Para 348, 349 y 351 días de instalación:

En 1999, su cuantía será de 41.703 pesetas/mes, y para 2000, incremento en el IPC previsto.

Los valores establecidos para 1999 y 2000 serán modificados en la cuantía establecida por la revisión, si a ella hubiese lugar.

Este plus será abonado 14,5 veces al año.

Artículo 11. *Resto de pluses.*

El resto de pluses serán incrementados en el 2,2 por 100 para 1999 y en el IPC previsto para 2000.

Los valores establecidos para 1999 y 2000 serán modificados en la cuantía establecida por la revisión pactada, si a ella hubiese lugar.

Artículo 12. *Gratificaciones extraordinarias.*

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

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

Artículo 12 bis. *Prorratas de los devengos.*

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

CAPÍTULO III

Tiempo de trabajo

Artículo 13. *Jornada (distribución y cómputo).*

Cómputo:

2 × 4, 1 × 8, 2 × 8 y 3 × 8

Los trabajadores y trabajadoras afectados por este Convenio y que trabajan en los sistemas 2 × 4 (jornada partida), 1 × 8 (A o B), 2 × 8 (A y B) y 3 × 8 (A, B y C) tendrán una jornada laboral anual ordinaria de mil setecientas cuarenta y cuatro horas de trabajo efectivo manteniéndose dentro de esta jornada los descansos que están establecidos.

4 × 8

Los trabajadores y trabajadoras afectados por este Convenio y que trabajan en el sistema 4 × 8 tendrán una jornada laboral anual ordinaria de mil seiscientas setenta y dos horas de trabajo efectivo, manteniéndose dentro de esta jornada los descansos que están establecidos. El funcionamiento de las instalaciones para el sistema 4 × 8 queda fijado en doscientos noventa y dos días/año.

5 × 8 (332)

Los trabajadores y trabajadoras afectados por este Convenio y que trabajan en este sistema tendrán una jornada laboral media anual ordinaria de 1.585,6 horas de trabajo efectivo, manteniéndose dentro de esta jornada los descansos que están establecidos.

El funcionamiento de las instalaciones para este sistema 5 × 8 queda fijado en trescientos treinta y dos días/año.

5 × 8 (348)

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

El funcionamiento de las instalaciones para este sistema 5 × 8 queda fijado en trescientos cuarenta y ocho días/año.

5 × 8 (349)

Los trabajadores y trabajadoras afectados por este Convenio y que trabajan en este sistema tendrán una jornada laboral media anual ordinaria de mil quinientas cincuenta y seis horas de trabajo efectivo, manteniéndose dentro de esta jornada los descansos que están establecidos.

El funcionamiento de las instalaciones para este sistema 5 × 8 queda fijado en trescientas cuarenta y nueve días/año.

5 × 8 (351)

Los trabajadores y trabajadoras afectados por este Convenio y que trabajan en este sistema tendrán una jornada laboral media anual ordinaria de mil quinientas cincuenta y dos horas de trabajo efectivo, manteniéndose dentro de esta jornada los descansos que están establecidos.

El funcionamiento de las instalaciones para este sistema 5 × 8 queda fijado en trecientos cincuenta y un días/año.

Distribución:

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

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

Lunes a viernes: Entre las ocho y las dieciocho horas.
Sábados: De ocho a doce horas.

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

Lunes a viernes: De seis a catorce horas (turno A).
Lunes a viernes: De catorce a veintidós horas (turno B).
Sábados: Entre seis a catorce horas (A y B).

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

Lunes a viernes: De seis a catorce horas (turno A).
Lunes a viernes: De catorce a veintidós horas (turno B).
Sábados: Entre seis a catorce horas (A y B).

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

Lunes a sábado: De seis a catorce horas (turno A).
Lunes a viernes: De catorce a veintidós horas (turno B).
Lunes a viernes: De veintidós a seis horas (turno C).

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

Lunes a sábado: De seis a catorce horas (turno A).
Lunes a sábado: De catorce a veintidós horas (turno B).
Lunes a sábado: De veintidós a seis horas (turno C).

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

Lunes a domingo: De seis a catorce horas (turno A).
Lunes a domingo: De catorce a veintidós horas (turno B).
Lunes a domingo: De veintidós a seis horas (turno C).

Artículo 14. *Días libres o de compensación y resto de vacaciones.*

La aplicación de los calendarios de los diferentes sistemas de trabajo, definidos en cada centro según el artículo 16, en los que se contemplan los días de trabajo, vacaciones, días festivos, DNP, etc., generan un exceso de horas sobre la jornada anual individual establecida para los distintos sistemas de trabajo y definido en el artículo 13.

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

Artículo 15. *Vacaciones.*

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

1. Disfrute.

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

Un día natural por el 24 y 31 de diciembre, salvo que coincidan en domingo.

Cuatro días en sábado.

Cuatro días en domingo.

Veintitrés días entre semana (veinticuatro cuando los días 24 y 31 de diciembre sean domingo).

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

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

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

1.2 Sistemas 5 × 8: Se estará a lo pactado en los Acuerdos correspondientes de cada centro de trabajo.

1.3 Los colectivos del GC.4 que a criterio de la empresa estén en sistemas de trabajo diferentes al 5 × 8 pero ligados a éste, respetando la voluntariedad implícita a su proyecto, tomarán sus vacaciones en tres períodos (julio, agosto y septiembre), a fin de garantizar la marcha armónica y regular de las instalaciones.

Estos colectivos anteriormente citados, cuando la organización de los talleres no permita el disfrute de los bloques durante el referido período vacacional, tendrán derecho a una compensación económica única de 40.000 pesetas.

2. Abono de las vacaciones: Las vacaciones serán abonadas según los criterios contenidos en el acuerdo sobre «Modelo de homogeneización salarial».

Artículo 16. *Calendarios laborales.*

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

Para su vigencia y validez será necesario el acuerdo entre el Comité de Empresa y la representación empresarial.

Artículo 17. *Horas que sobrepasen la jornada ordinaria.*

Se acuerdan los siguientes criterios:

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

b) Realización de aquellas horas que sobrepasen la jornada ordinaria, y que vengan exigidas por la necesidad de prevenir o reparar siniestros, daños extraordinarios, urgentes, riesgo de pérdidas de materias primas, ocasionados por causas de fuerza mayor, así como la realización de mutuo acuerdo entre las partes (maestría y trabajador) de las horas necesarias por ausencias imprevistas, cambio de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad propia de la empresa.

2. Estas horas realizadas por encima de la jornada se compensarán:

a) Las dos primeras horas trabajadas en la mañana o la tarde de días laborables serán compensadas a razón de dos horas de descanso por cada hora trabajada.

b) El resto de las horas serán compensadas a razón de dos horas de descanso por una de trabajo, con un abono del 0,25 por cada hora trabajada.

c) El disfrute de dichos descansos compensatorios se llevará a cabo asegurando el programa de producción previsto.

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

4. La empresa informará a los Comités de Empresa de cada centro de trabajo, mensualmente, del número de horas realizadas, especificando su causa y la distribución por servicio.

5. La empresa y el Comité de Empresa de cada centro determinará el carácter y naturaleza de dichas horas.

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

Artículo 18. *Horas en domingos y festivos.*

Las horas trabajadas en domingos y festivos que tengan un posterior descanso de igual cuantía al tiempo trabajado serán abonadas según el valor de la MH más antigüedad multiplicado por el coeficiente 2,75.

El día trabajado se abonará a 1,75 y el día de descanso a 1.

La empresa informará al Comité de Empresa de las citadas horas trabajadas en domingos y festivos.

Artículo 19. *Horario flexible.*

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

Entrada: De siete treinta a ocho treinta horas.

Comidas: Una hora como mínimo, entre las trece y las quince horas.

Salida: De diecisiete a diecinueve treinta horas.

La salida de los sábados será a partir de las once treinta horas.

La presencia mínima diaria de lunes a viernes será de seis treinta horas.

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

Artículo 20. *Estacionalidad.*

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

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

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

4. Cuando se aplique en servicios y/o talleres cuyo sistema de trabajo sea 2 × 8 y 3 × 8, la apertura de instalaciones se hará en sábados, equipo B, salvo los meses de julio y agosto.

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

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

7. Los domingos trabajados como consecuencia de la estacionalidad se abonarán a 1,75 en el momento de ser trabajados y a salario real en el momento de su disfrute.

8. Los sábados trabajados como consecuencia de la estacionalidad serán abonados a salario real en el momento del disfrute del día de compensación.

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

10. La estacionalidad condicionará la aplicación de medidas excepcionales, salvo si la coyuntura del mercado evolucionara de forma impre-

vista a lo largo del año. Dichas medidas serán negociadas y pactadas previamente entre las partes.

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

Artículo 21. *Variaciones imprevistas de la producción.*

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

La realización de las puntas de producción que se produzcan.
Los expedientes de regulación de empleo coyunturales.

1. Puntas de producción.—Conocida y justificada la necesidad, se convocará al CE lo más rápidamente posible.
Se negociará en el plazo máximo de quince días:

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

La recuperación de los equipos pactados en más se hará de forma colectiva, fijando las fechas de cierre correspondientes.
Si la recuperación colectiva implicase un incumplimiento del programa de producción, se buscarán fórmulas alternativas para llevar a cabo el descanso individual obligatorio.
Podrá utilizarse igualmente en la recuperación una fórmula mixta (individual y colectiva).
Se aplicarán los criterios de abono de la estacionalidad.

2. Regulaciones de empleo coyunturales.—Conocida y justificada la necesidad, se convocará al CE lo más rápidamente posible.
Se negociará en el plazo máximo de quince días:

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

CAPÍTULO IV

Empleo

Artículo 22. *Consolidación de empleo.*

En relación a los acuerdos que sobre este tema se han alcanzado entre los sindicatos y empresarios a nivel del Estado, y para aumentar nuestra competitividad, las partes firmantes de este Convenio analizarán y estudiarán la aplicación en su ámbito de distintos mecanismos en orden a:

1. Promover la limitación del uso de las horas que sobrepasen la jornada ordinaria, con el tratamiento previsto en el artículo 17 de este Convenio.
2. Impulsar la generación de nuevos empleos o/y facilitar el mantenimiento de los existentes, utilizando los mecanismos de flexibilidad acordados en el marco del contenido de este Convenio y aquellos que pudieran pactarse en el futuro como medio de facilitar la utilización de los recursos humanos de un modo más racional adaptándolo a las necesidades del mercado.
3. Propiciar el rejuvenecimiento de la plantilla para facilitar la incorporación de los jóvenes al mundo del trabajo y como medio de asegurar el futuro de la empresa.
4. Hacer un adecuado uso de las distintas modalidades de contratación existentes, como fórmula de incorporación de nuevos colectivos al mundo laboral.

Artículo 23. *Acuerdo sobre el empleo.*

El 12 de junio de 1998 se alcanzó un acuerdo entre la empresa y el Comité Intercentros, que se recoge en anexo adjunto a este Convenio.

Artículo 24. *Contratos de duración determinada.*

Los contratos de duración determinada por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos podrán tener una duración máxima de nueve meses dentro de un período de doce meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.
Para la adopción de esta temporalidad, las partes intervinientes expresan su voluntad de que el Convenio general de la Industria Química en vigor sea referencia eficaz para establecer el período máximo de contratación referido.

Artículo 25. *Contratos indefinidos con jornada variable.*

La empresa se compromete a que el número máximo de contratos indefinidos con jornada variable (según acuerdo de 12 de junio de 1998) no supere la cifra de 2.500, en el conjunto de «Neumáticos Michelin, Sociedad Anónima», y siempre que la plantilla se mantenga en los niveles del 1 de enero de 1999.

Artículo 26. *Transformación de contratos de duración determinada en contratos indefinidos.*

Durante la vigencia del presente Convenio, la empresa se compromete, en el conjunto de «Neumáticos Michelin, Sociedad Anónima», a transformar un mínimo de 400 contratos de duración determinada a contratos indefinidos con jornada variable, además de los compromisos ya contraídos, siempre y cuando se mantengan los niveles actuales de producción.
Las partes acuerdan realizar un seguimiento semestral, a partir de la firma del presente Convenio y durante la vigencia del mismo, con el fin de analizar la evolución del empleo en relación a los niveles de producción.

CAPÍTULO V

Área social

Artículo 27. *Plus de distancia.*

A) Para todos los trabajadores que residen fuera del municipio donde se encuentra el centro de trabajo:

El plus de distancia será de 7,90 pesetas/kilómetro en 1999 y el IPC previsto para el año 2000.

La cantidad a abonar será la que resulte de considerar un recorrido de ída y vuelta, es decir, un viaje de incorporación al centro de trabajo y otro de regreso al domicilio, hasta un máximo de 50 kilómetros/día.
B) Para los trabajadores que residen en el municipio donde se encuentra el centro de trabajo:

El plus de distancia será de 69 pesetas/día en 1999 y el IPC previsto para el año 2000, siempre que la distancia del recorrido sea superior a 2 kilómetros.
No se abonará el plus de distancia los días en los que, por cualquier motivo, el trabajador no se presente al trabajo.
El plus de distancia se abonará mensualmente, repartiendo las unidades de abono en 12 pagos/año.

Artículo 28. *Permisos retribuidos.*

Todos los permisos retribuidos lo serán a salario real.
Los días de permiso retribuido por necesidades de desplazamiento, en los casos legalmente establecidos, serán los siguientes:

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

De 50 hasta 350 kilómetros: Dos días naturales más.
De 350 kilómetros en adelante: Tres días naturales más.

Artículo 29. *Ayudas para hijos disminuidos.*

La empresa complementará las percepciones y ayudas que las familias con hijos disminuidos fisica o psíquicamente deban recibir de la Seguridad Social, mutua de previsión o cualquier organismo hasta el 100 por 100 de los gastos normales de educación especial.

Artículo 30. *Ayudas escolares.*

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

La dotación de las ayudas escolares será la siguiente:

	1999 – Pesetas
Formación Profesional de primer grado, REM 1 y 2, y ciclo grado medio	15.589
Formación Profesional de segundo grado, módulo, REM 3 y 4, y ciclos superiores	24.142
BUP, Enseñanza Secundaria Obligatoria 3.º y 4.º	20.621
COU	24.142
Estudios universitarios medios y superiores	42.411
Idiomas para los trabajadores	9.643

Estas cantidades serán incrementadas en el año 2000 en el IPC previsto.

Estas ayudas, para centros oficiales, se percibirán una sola vez por grado académico, salvo casos excepcionales a criterio de la Comisión de Becas.

Estas ayudas son incompatibles con becas (artículo 31).

Artículo 31. *Becas de estudio.*

Durante la vigencia del Convenio se reglamentará la concesión de becas y ayudas especiales, homogeneizando los criterios de aplicación en los tres centros de trabajo. Las partes estudiarán el reglamento de las mismas para proceder a su actualización.

El número de becas establecidas para cada centro de trabajo es el siguiente:

	1999	2000
Vitoria	37	38
Aranda	27	28
Valladolid	25	26

Dichas becas, para estudios de grado medio o superior en centros oficiales, tendrán una dotación económica consistente en el abono de la matrícula escolar y una cantidad de sustento:

De 85.000 pesetas, si el interesado reside con su familia.

De 240.000 pesetas, si el interesado está obligado a residir fuera del domicilio para cursar sus estudios.

En estas cantidades está incluido el importe de los libros de texto.

La Comisión establecida en cada centro de trabajo, presidida por la Dirección del centro y formada por dos representantes de los trabajadores y dos representantes de la empresa, otorgará estas becas y ayudas por concurso-oposición. Dicha Comisión será la encargada de aplicar las bases establecidas y proceder a su calificación. En las concesiones tendrá en cuenta, entre otras, el criterio económico, mediante presentación de fotocopia del impreso de liquidación del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.

Será condición indispensable para mantener estas becas la no repetición del curso, salvo en casos muy excepcionales, si los hubiese, a criterio de la Comisión de Becas.

Artículo 32. *Ayudas especiales.*

Se establecen las siguientes ayudas especiales por centro:

	1999	2000
Vitoria	44	46
Aranda	38	39
Valladolid	36	37

Con objeto de favorecer a los estudiantes universitarios de grado medio y superior, estudios de BUP, C0U, REM, módulo y FP que cursen estudios en centros oficiales y estén obligados a efectuar los mismos fuera de su municipio.

La adjudicación de estas ayudas se confiará a la Comisión de Becas, quien aplicará las bases establecidas y procederá a su calificación.

Dichas ayudas son compatibles con las reguladas en el artículo 30, e incompatibles con becas (artículo 31).

Su importe queda establecido en 36.000 pesetas para la vigencia de este Convenio.

Artículo 33. *Complemento en la situación de incapacidad temporal (IT).*

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

A) IT por accidente de trabajo y enfermedad profesional:

1. Complemento hasta el 100 por 100 del salario, calculado de la forma que más adelante se indica, desde el primer día de la baja, siempre que la media ponderada de los doce últimos meses de absentismo de cada centro por estas causas (accidente de trabajo y enfermedad profesional) sea igual o inferior al índice 1 por 100.

2. En el supuesto de que el índice de absentismo sea superior al 1 por 100, el complemento será del 85 por 100 del salario, calculado de igual forma.

B) IT por enfermedad común y accidente no laboral:

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

Índice de absentismo			Complemento – Porcentaje
Vitoria – Porcentaje	Aranda – Porcentaje	Valladolid – Porcentaje	
Igual o menor de 3,75	Igual o menor de 2,60	Igual o menor de 2,60	100
De 3,76 a 4,00	De 2,61 a 2,80	De 2,61 a 2,80	95
De 4,01 a 4,25	De 2,81 a 3,00	De 2,81 a 3,00	90
De 4,26 a 4,50	De 3,01 a 3,20	De 3,01 a 3,20	85
De 4,51 a 4,70	De 3,21 a 3,40	De 3,21 a 3,40	75

C) Hospitalización.

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

Este complemento se abonará independientemente del índice de absentismo.

D) Normas comunes:

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

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

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

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

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

5. Estos complementos se abonarán siempre que se mantengan las condiciones actuales de las prestaciones de IT del Régimen General de la Seguridad Social, e, igualmente, para ser percibidos se tendrán en cuenta los subsidios y prestaciones que por estos conceptos se perciban de la Seguridad Social, mutua de previsión, empresa y mutua patronal durante el período correspondiente.

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

Artículo 34. *Préstamo de vivienda.*

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

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

Acceso:

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

1. Cuando no se acredite por el solicitante una antigüedad de un año al servicio de la empresa.

2. Cuando el trabajador que solicite el préstamo tenga concedido por la empresa otro préstamo de distinta naturaleza, pendiente de amortización.

3. Cuando la vivienda objeto del préstamo no vaya a ser destinada con carácter de vivienda principal, y a uso del trabajador solicitante y de sus familiares que con él convivan.

4. Cuando el solicitante o sus familiares que con él convivan sean ya titulares de una vivienda.

5. Cuando se haya solicitado y acordado el traslado a otro centro de trabajo.

Cuantía y amortización:

1999 y 2000:

La cuantía máxima del préstamo no excederá de 2.250.000 pesetas, de las cuales, las primeras 350.000 pesetas no devengarán interés alguno; entre 350.000 y 1.100.000 pesetas devengarán un interés del 4 por 100 anual; entre 1.100.000 y 1.350.000 pesetas el interés del 4,2 por 100 anual y entre 1.350.000 y 2.250.000 pesetas el 6 por 100 de interés anual.

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

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

Otras estipulaciones:

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

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

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

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

Artículo 35. *Colonias infantiles.*

La empresa abonará una cantidad de hasta 15.000 pesetas por niño y año, a aquellos trabajadores que teniendo hijos comprendidos entre los ocho y trece años de edad, ambos inclusive, disfruten de colonias o campamentos infantiles durante el período estival veraniego.

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

Artículo 36. *Seguro de vida.*

Durante la vigencia del presente Convenio, la empresa garantiza el mantenimiento del seguro de vida, siendo el extracto de la póliza el siguiente:

1. El contrato se rige por las disposiciones legales en vigor y las normas habituales de aplicación en este tipo de seguro.

2. Estarán asegurados los trabajadores en activo en la empresa, los que se encuentren en situación de IT, prórroga de IT y fuerza mayor no atribuible al trabajador, con el límite, en cualquier caso, de sesenta y cinco años.

3. Capital asegurado:

El 100 por 100 del salario de referencia del interesado para los solteros, viudos y divorciados, sin hijos a cargo.

El 120 por 100 del salario de referencia del interesado para casados (con o sin hijos a cargo) y para solteros, viudos y divorciados, con hijos a cargo.

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

5. Se considerará el accidente como causa de fallecimiento cuando éste se produce por lesión corporal debida a la acción de un acontecimiento exterior, súbito o violento, ajeno a la voluntad de] interesado, y que cause su fallecimiento dentro de un año a partir de la fecha en que sufrió la lesión.

6. Se considerará que un accidente es de circulación en los siguientes supuestos:

Fallecimiento del interesado como peatón, causado por un vehículo.

Fallecimiento del interesado como conductor o pasajero de un vehículo terrestre, exceptuando la participación en pruebas deportivas.

Fallecimiento del interesado como usuario de transportes públicos terrestres, marítimos o aéreos, incluido el transporte en el avión de una sociedad del grupo Michelin.

7. Garantías de los riesgos asegurados:

a) Fallecimiento: Los beneficiarios recibirán el importe del capital asegurado.

b) Fallecimiento por accidente: Además de la garantía a), los beneficiarios recibirán otro importe igual al capital asegurado.

c) Fallecimiento por accidente de circulación: Además de las garantías a) y b), los beneficiarios recibirán otro importe igual al capital asegurado.

d) Invalidez, en grado de incapacidad permanente absoluta: El propio interesado recibirá el importe del capital asegurado.

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

1.º Cónyuge del trabajador.
2.º Los hijos del trabajador.
3.º Los padres del trabajador.
4.º Los herederos legales.

8. Documentos justificativos.—Para reclamar el pago de las garantías definidas en el apartado 7, los beneficiarios deberán remitir a la empresa todos los documentos justificativos que se precisen para la justificación de los hechos causantes de la garantía.

El pago de indemnizaciones para los supuestos que se produzcan de invalidez permanente, absoluta para todo tipo de trabajo o gran invalidez, no se harán efectivas hasta tanto no recaiga resolución definitiva o sentencia firme en el correspondiente proceso, si lo hubiere, y a la vez desa-

parezca el período de suspensión de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo.

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

10. Definición de hijos a cargo.—A efectos de lo previsto en el apartado 3, se considerarán hijos a cargo los relacionados en la cartilla de la Seguridad Social del trabajador, menores de dieciocho años, o menores de veintiún años si prosiguieran estudios de carácter oficial, para la obtención de un título académico o profesional de grado medio o superior, en Universidad o Escuela, con exclusión de cursos por correspondencia de cualquier tipo.

Contratos individuales, complementarios o facultativos:

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

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

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

Artículo 37. *Suspensión del contrato de trabajo y excedencias.*

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

Los trabajadores que se acojan a la excedencia para atender el cuidado de un hijo en la forma que preceptúa el número 3 del artículo 46 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores-Real Decreto 1/1995 tendrán derecho al reingreso automático en la empresa, si así lo solicitaren, a lo largo de los tres años que dura el período de excedencia.

Artículo 38. *Permisos retribuidos al personal en atención a su edad.*

La empresa mantiene, durante la vigencia del presente Convenio, la modalidad de permisos retribuidos que a continuación se expone:

Se establece un sistema de permisos retribuidos que abre la posibilidad de beneficiarse del mismo a todos los trabajadores cuya antigüedad en la empresa, estimada al cumplir los sesenta y cinco años, alcance o supere los veinte años, según las condiciones siguientes:

1. Personal de taller (horarios y mensuales) que trabajen según los horarios propios de los talleres: Reducción progresiva de la actividad.

A partir de la fecha en que cumplan los sesenta años de edad, los interesados podrán disfrutar de un día de permiso retribuido por semana, independientemente de los días libres de otra naturaleza que les pudiera corresponder.

A partir de la fecha en que se cumplan los sesenta y un años de edad, los días de permiso retribuidos serán de dos por semana.

A partir de la fecha en que se cumplan los sesenta y dos años de edad, serán tres los días de permiso retribuidos por semana.

A partir de la fecha en que se cumplan los sesenta y tres años de edad, serán cuatro los días de permiso retribuidos por semana.

A partir de la fecha en que se cumplan los sesenta y cuatro años de edad, puede cesar toda actividad tomando un permiso retribuido, cuya duración será de un año como máximo.

2. Personal mensual que trabaja de mañana y tarde, según el horario de las oficinas: Reducción de la actividad a media jornada.

A partir de la fecha en que cumplan los sesenta y dos años de edad, los interesados podrán disfrutar de un permiso retribuido durante la mitad de su jornada diaria de trabajo; las mañanas y tardes libres deberán ser elegidas de forma que, en su conjunto y mensualmente, se equilibren con las mañanas y tardes trabajadas.

A partir de la fecha en que se cumplan los sesenta y cuatro años de edad, puede cesar toda actividad, tomando un permiso retribuido, cuya duración será de un año como máximo.

3. Condiciones de retribución de los permisos:

Personal horario: 80 por 100 de su salario (ME más antigüedad).

Personal mensual: 65 por 100 de su salario correspondiente.

4. Pagas extraordinarias.—Las pagas extraordinarias serán abonadas teniendo en cuenta la proporcionalidad entre el tiempo trabajado y el tiempo de permiso retribuido disfrutado. Se aplicarán a los salarios teóricos de cada una de estas partes (trabajadas y de permiso retribuido) los coeficientes siguientes:

Para los salarios teóricos correspondientes a la parte trabajada.

De 0,80 ó 0,65 según los casos definidos en el apartado 3 para la parte correspondiente al tiempo de permiso retribuido.

5. Mantenimiento de la base de cotización a la Seguridad Social.—Con el fin de que el personal no sufra un perjuicio en el momento de su jubilación definitiva a los 65 años:

Las pagas en las que se cotice a efectos de seguros sociales (las 12 pagas normales del año en las que se cotiza también la parte proporcional de las pagas extra de julio y diciembre, así como la de septiembre), si en la liquidación mensual el total para la determinación de la base de cotización a la Seguridad Social fuese inferior al tope máximo de cotización, fijado para la categoría de cada interesado, los porcentajes de retribución establecidos en el apartado 3, serían incrementados.

Este incremento (que no podrá superar el 100 por 100 de la MH más antigüedad o del salario mensual) será el máximo compatible con el hecho de que la nueva base de cotización a la Seguridad Social resultante no sea superior al tope máximo establecido para la categoría profesional de cada interesado.

6. Carácter no acumulativo.—Estas ventajas serán absorbidas por posibles mejoras futuras en las condiciones de jubilación que puedan ser aportadas por vía legislativa o convencional.

CAPÍTULO VI

Área de Seguridad y Salud

Artículo 39. *Composición del Comité de Seguridad y Salud.*

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

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

Los Delegados de Prevención serán designados por el Comité de Empresa, entre los trabajadores de la plantilla del centro de trabajo, a propuesta de las secciones sindicales y atendiendo a su representatividad.

Artículo 40. *Competencias y facultades del Comité de Seguridad y Salud.*

Competencias.—El Comité de Seguridad y Salud tendrá las siguientes competencias:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 41. *Reuniones del Comité de Seguridad y Salud.*

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

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

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

d) Será objeto de visita todo puesto de trabajo en el que haya habido un accidente grave.

e) El Comité de Seguridad y Salud igualmente podrá reunirse con carácter extraordinario cuando se produzcan situaciones especiales cuyo estudio y análisis no pueda demorarse hasta la reunión ordinaria.

f) Esta reunión extraordinaria tendrá lugar a petición de la representación empresarial o por mayoría de los Delegados de Prevención.

g) La convocatoria se realizará con un preaviso mínimo de veinticuatro horas entre la petición y la celebración.

h) Para el desarrollo de sus funciones, la empresa proporcionará a los Delegados de Prevención los medios y formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones.

Artículo 42. *Comité Intercentros de Seguridad y Salud.*

El Comité Intercentros de Seguridad y Salud de «Neumáticos Michelin, Sociedad Anónima», constituido al amparo del artículo 38 de la LPRL, es el órgano de participación destinado a la consulta regular y periódica en materia de prevención, teniendo atribuidas las competencias y facultades de los Comités de Seguridad y Salud cuando éstas tengan incidencia en más de un centro de trabajo. Asimismo, desarrollará la coordinación de los Comité de Seguridad y Salud de los centros.

Artículo 43. *Competencias, facultades y garantías de los Delegados de Prevención.*

Competencias:

a) Participar con la Dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva y en la formación e información a los trabajadores.

b) Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

c) Ser consultados por el empresario, con carácter previo a su ejecución, acerca de las medidas y decisiones que marca la legislación.

d) Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

Facultades:

a) Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo, así como a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones que realicen en los centros de trabajo para comprobar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen oportunas.

b) Tener acceso, con las limitaciones previstas en el apartado 4 del artículo 22 de la Ley, a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones, y, en particular, a la prevista en los artículos 18 y 23 de la Ley. Cuando la información esté sujeta a las limitaciones reseñadas, sólo podrá ser suministrada de manera que se garantice el respeto de la confidencialidad.

c) Ser informados por el empresario sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores una vez que aquél hubiese tenido conocimiento de ellos, pudiendo presentarse, aun fuera de su jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos.

d) Recibir del empresario las informaciones obtenidas por éste procedentes de las personas u órganos encargados de las actividades de protección y prevención en la empresa, así como de los organismos competentes para la seguridad y la salud de los trabajadores, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 40 de esta Ley en materia de colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

e) Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo, pudiendo, a tal fin, acceder a cualquier zona de los mismos y comunicarse durante la jornada con los trabajadores, de manera que no se altere el normal desarrollo del proceso productivo.

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

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

Garantías:

a) Para el desarrollo de las competencias y facultades asignadas, el Delegado de Prevención dispondrá de veinte horas mensuales.

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

Artículo 44. *Información.*

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

Las mediciones periódicas (semestralmente).

Las nuevas sustancias (anualmente).

Modificaciones realizadas y mejoras conseguidas en máquinas e instalaciones (trimestralmente).

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

b) Los trabajadores serán convenientemente informados por la empresa:

Sobre aquellas materias empleadas y desarrollo del proceso productivo que pueda entrañar riesgo para la salud de los trabajadores.

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

c) Las medidas a adoptar en los supuestos de emergencia serán facilitadas por la empresa a través de los representantes de los trabajadores.

Artículo 45. *Formación.*

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

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

Artículo 46. *Prevención de riesgos.*

Los riesgos para la salud del trabajador se prevendrán evitando:

Su generación.

Su emisión.

Su transmisión.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 47. *Medio ambiente.*

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

Los miembros del Comité de Seguridad y Salud recibirán información sobre la puesta en práctica, ejecución y control de los Planes de Gestión Ambiental, para lo que deberán contar con una formación e información suficiente a cargo de la empresa.

Artículo 48. *Sigilo profesional.*

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

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

CAPÍTULO VII

Movilidad funcional

Artículo 49. *Normas básicas para los cambios de puesto.*

I. Los cambios de puesto no motivados por:

Voluntad del operario,
Razones médicas,

implican el mantenimiento de la categoría profesional y la garantía de la MH del puesto ocupado anteriormente.

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

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

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

III. Caso particular de los cambios profesionales.—En estos casos, se mantendrá la categoría profesional y la garantía de MH individual y todos los pluses durante todo el período del cambio.

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

Artículo 50. *Modificación de las condiciones de trabajo.*

Todas las modificaciones substanciales de las condiciones de trabajo colectivas que la empresa pretenda implantar y que afecten al contenido del presente Convenio deberán negociarse entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores.

CAPÍTULO VIII

Formación

Artículo 51.

Con el objetivo de hacer un seguimiento de las acciones formativas que se promueven en la empresa y en el marco del Acuerdo Nacional de Formación Continua (FORCEM), se toma el siguiente acuerdo:

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

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

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

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

V. La Comisión conocerá las formaciones en prácticas de los alumnos que sean recibidos por la empresa en el marco de los acuerdos firmados a nivel de instituciones de educación (Universidades, politécnicos, institutos de formación, etc.).

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

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

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

CAPÍTULO IX

Organización del trabajo

Artículo 52. *Comisión de Organización. Funcionamiento.*

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

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

Tal Comisión queda constituida en cada centro de trabajo y formada por seis miembros de la plantilla en activo, nombrados por el Comité de Empresa respectivo.

2. Bases de funcionamiento:

A) Intervención de la Comisión:

Actuará por delegación del Comité de Empresa.

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

En las modificaciones no recogidas en el apartado B), donde según lo establecido no interviene la Comisión, queda la empresa en libertad

de ponerlas en práctica en cualquier momento, considerando ambas partes, empresa y Comité, que son facultades propias de la Dirección.

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

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

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

B) Modificaciones en las que intervendrá la Comisión:

Todo paso de un puesto al fijo a tarifa.

Aquellas que, para mantener la misma MH que tenía antes de la modificación, sea necesario variar la producción anterior a la modificación en una amplitud igual o mayor de ± 10 por 100, en cuyo caso, en la última modificación se daría lugar a la intervención de la Comisión.

En los casos en que la modificación realizada no llegue al ± 10 por 100, la Comisión no intervendrá excepto que en el período de un año, a contar desde el momento de la puesta en funcionamiento de la modificación, hacia atrás, se hubieran realizado modificaciones que unidas a la última alcanzaran el ± 10 por 100, en cuyo caso, en la última modificación se daría lugar a la intervención de la Comisión.

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

Ejemplo: La introducción de una nueva dimensión en una BNS se considerará modificación en la que intervendrá la Comisión. La introducción de una bobina en una calandra, cortadora o similar no originará la intervención de la Comisión.

C) Contenido de la comunicación:

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

Documento del puesto.

Cuadro de tarifas.

Documento explicativo.

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

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

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

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

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

Especificaciones de los puntos siguientes:

Producción de referencia.

Nivel de valoración.

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

Porcentaje de ocupación y coeficiente K.

D) Momento de la comunicación:

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

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

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

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

CAPÍTULO X

Representación de los trabajadores

Comité Intercentros

Artículo 53. *Representatividad.*

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

Artículo 54. *Composición.*

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

Artículo 55. *Sustitución.*

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

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

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

Artículo 56. *Ampliación.*

Por decisión mayoritaria de los trabajadores y/o del Comité de Empresa del centro de trabajo correspondiente, y de mutuo acuerdo entre el Comité Intercentros y la representación empresarial, podrán ir incorporándose al Comité Intercentros los diferentes centros de trabajo de la empresa que aún no forman parte de él, de acuerdo al artículo 48, y sin que se modifique el número de miembros establecido.

Artículo 57. *Competencias.*

1. El Comité Intercentros tendrá las siguientes competencias:

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

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

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

1.3.1 Reestructuración de plantilla y ceses totales o parciales o definitivos y temporales de aquélla siempre que afecten a más de un centro de trabajo.

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

1.3.3 Planes de formación profesional de la empresa.

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

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

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

1.6 Conocer mensualmente el número de horas extraordinarias.

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

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

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

1.10 Ser los representantes directos de los trabajadores en las negociaciones colectivas con la representación de la empresa.

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

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

Artículo 58. *Capacidad y sigilo profesional.*

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

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

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

Artículo 59. *Garantías.*

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

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

b) Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

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

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

Artículo 60. *Horas.*

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

Artículo 61. *Gastos por desplazamiento y dietas.*

a) Reuniones internas y gastos de funcionamiento: La empresa pagará al Comité Intercentros una cantidad global de 600.000 pesetas al año, abonándose en dos veces, al vencimiento del primer y tercer trimestre del año.

b) Reuniones con la empresa: Para aquellas reuniones que se celebren con asistencia de la representación empresarial se asignan las siguientes cantidades, para los miembros del Comité Intercentros que se encuentren en desplazamiento:

Kilométricas: 32 pesetas/kilómetro + autopistas.
Comida: 2.400 pesetas.
Cena: 2.400 pesetas.
Desayuno: 400 pesetas.
Alojamiento: 4.500 pesetas.

Con arreglo a la siguiente normativa:

Para el cálculo del número de coches se contabilizará cuatro ocupantes por vehículo pertenecientes a un mismo sindicato.

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

No se abonará cena ni alojamiento del día anterior a la reunión, cuando ésta se celebre después de las diez horas.

Se abonará comida cuando una reunión finalice después de las doce horas treinta minutos.

Se abonará cena, alojamiento y desayuno cuando finalizada una reunión por la tarde, exista previsión de continuar al día siguiente a primera hora y, en todo caso, cena, si la reunión finalizase después de las veintiuna horas.

Artículo 62. *Reuniones del Comité Intercentros con la representación empresarial.*

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

1.º Presentación del orden del día o indicación del asunto a tratar en la reunión.

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

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

La reunión deberá celebrarse dentro de las setenta y dos horas hábiles siguientes a la convocatoria.

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

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

Artículo 63. *Reuniones del Comité Intercentros.*

El Comité Intercentros podrá reunirse en la sala de reuniones de los diferentes Comités de Empresa previa notificación a la empresa como mínimo de veinticuatro horas.

Artículo 64. *Tablones de anuncios.*

El Comité Intercentros podrá utilizar los tablones de anuncios de los Comités de Empresa de cada centro de trabajo previa notificación a la empresa.

Artículo 65. *Referéndum de trabajadores.*

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

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

COMITÉ DE EMPRESA

Artículo 66. *Representatividad.*

El Comité de Empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores pertenecientes a un centro de trabajo, para la defensa de sus intereses.

Artículo 67. *Competencias.*

1. El Comité de Empresa tendrá las siguientes competencias:

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

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

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

1.2.2 Plan de Formación Profesional que sea exclusivamente para su centro de trabajo.

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

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

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

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

1.7 Ejercer una labor:

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

1.7.2 De vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en el centro de trabajo.

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

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

1.10 Ser los representantes directos de los trabajadores en las negociaciones colectivas con la representación empresarial sobre aquellos asuntos que afecten exclusivamente a su centro de trabajo.

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

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

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

Artículo 68. *Capacidad y sigilo profesional.*

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

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

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

Artículo 69. *Garantías.*

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

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

b) Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

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

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

Artículo 70. *Horas.*

Disponer de un crédito de cuarenta horas mensuales retribuidas a salario real, cada uno de los miembros del Comité de Empresa, independientemente de las que les pudiera corresponder por cualquier otro motivo, para el ejercicio de sus funciones de representación, transferibles entre los miembros pertenecientes a un mismo sindicato o agrupación electoral.

La finalidad de la disposición será:

Las reuniones del Comité de Empresa.

Sus gestiones en el exterior.

El tiempo pasado en el despacho del Comité.

La información al personal, en los locales sociales, durante el tiempo del bocadillo, de modo que no se altere la marcha de la producción.

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

No estarán comprendidas dentro de las cuarenta horas mensuales disponibles, las pasadas en reuniones ordinarias mensuales con la representación empresarial y en las extraordinarias convocadas por la empresa.

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

Artículo 71. *Reuniones del Comité de Empresa con la representación empresarial.*

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

1. Presentación del orden del día o indicación del asunto a tratar en la reunión.

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

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

La reunión deberá celebrarse dentro de las setenta y dos horas hábiles siguientes a la convocatoria.

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

Artículo 72. *Sala de reuniones y despacho.*

La empresa pondrá a disposición del Comité de Empresa:

Una sala para sus reuniones. Ésta se utilizará mediante un preaviso de veinticuatro horas.

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

Material consumible de oficina, de uso corriente.

Artículo 73. *Tablones de anuncios.*

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

Artículo 74. *Asamblea de trabajadores.*

La empresa facilitará un local adecuado dentro de las instalaciones de la fábrica o en su defecto abonará 16.500 pesetas/mes al Comité de Empresa para gastos de asambleas, debiendo facilitar éste un preaviso de celebración y el correspondiente orden del día.

Secciones sindicales

Secciones sindicales de empresa

Artículo 75. *Reconocimiento de las secciones sindicales de empresa.*

La empresa reconoce la existencia de las secciones sindicales de empresa que están constituidas, siempre y cuando tengan sección sindical en más de un centro de trabajo.

Artículo 76. *Garantías de las secciones sindicales de empresa.*

Las secciones sindicales de empresa tendrán las siguientes garantías:

a) Recibir la información que le remita su sindicato.

b) Utilización de los tablones de anuncios y de los locales sindicales de sus secciones sindicales de los centros de trabajo y en las mismas condiciones que éstas.

c) Representar y defender los intereses del sindicato a quien representa y de los afiliados al mismo en el ámbito de la empresa y servir de instrumento de comunicación entre su sindicato y la representación empresarial.

d) Tener acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del Comité Intercentros, estando obligados sus Delegados sindicales a guardar el sigilo profesional exigido a los miembros del Comité Intercentros en el artículo 48.

e) Ser oída por la empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados a su sindicato en particular, siempre que dichas medidas afecten a más de un centro de trabajo.

Artículo 77. *Delegados de las secciones sindicales de empresa.*

Las secciones sindicales de empresa o en su defecto la sección sindical de centro de trabajo tendrán derecho a tantos Delegados sindicales de empresa como miembros tengan en el Comité Intercentros.

Los Delegados sindicales de empresa serán trabajadores en activo elegidos de acuerdo a las normas estatutarias del sindicato al que pertenecen.

Artículo 78. *Garantías y funciones de los Delegados de las secciones sindicales de empresa.*

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

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

3. En las reuniones del Comité Intercentros con la representación empresarial los Delegados sindicales tendrán los mismos derechos que los miembros del Comité Intercentros recogidos en el artículo 55 apartado b).

4. Los Delegados sindicales de empresa podrán asistir a las reuniones que celebren sus secciones sindicales dentro del centro de trabajo respectivo.

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

Secciones sindicales de centro de trabajo

Artículo 79. *Afiliación.*

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

Artículo 80. *Constitución de las secciones sindicales de centro.*

Los trabajadores afiliados a un sindicato, legalmente constituido, podrán constituirse en sección sindical de centro de trabajo de conformidad con lo establecido en los Estatutos del sindicato.

Artículo 81. *Garantías de las secciones sindicales de centro.*

Las secciones sindicales de centro de trabajo tendrán las siguientes garantías:

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

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

c) Recibir la información que le remita su sindicato.

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

Igualmente, estas secciones sindicales tendrán derecho a la utilización de un local adecuado en el que el Delegado sindical ejerza las funciones y tareas que, como tal, le corresponden.

e) Representar y defender los intereses del sindicato a quien representan y de los afiliados al mismo en el centro de trabajo y servir de instrumento de comunicación entre su sindicato y la representación empresarial.

f) Tener acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del Comité de Empresa, estando obligados los Delegados sindicales a guardar el sigilo profesional exigido a los miembros del Comité de Empresa en el artículo 62.

g) Ser oídas por la empresa, previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo en el ámbito del centro de trabajo respectivo, que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados a su sindicato en particular, y especialmente en los despidos y sanciones de éstos.

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

Artículo 82. *Delegados sindicales de centro de trabajo.*

Las secciones sindicales de centro de trabajo de los sindicatos que hayan obtenido más del 10 por 100 de los votos en la elección al Comité de Empresa correspondiente tendrán tres Delegados sindicales.

Las Secciones sindicales de centro de trabajo de aquellos sindicatos con presencia en el Comité de Empresa que no hayan obtenido el 10 por 100 de los votos en la elección al Comité de Empresa correspondiente estarán representadas por un Delegado sindical de centro de trabajo.

Los Delegados sindicales de centro de trabajo serán trabajadores en activo elegidos de acuerdo a los Estatutos de su central o sindicato respectivo.

Artículo 83. *Garantías y funciones de los Delegados sindicales de centro de trabajo.*

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

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

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

4. Cada Delegado sindical de centro de trabajo dispondrá de un crédito de cuarenta horas semanales, independientemente de las que le pudiera corresponder por cualquier otro motivo, retribuidas a salario real, transferibles entre los miembros pertenecientes a un mismo sindicato, para el ejercicio de sus funciones de representación.

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

Artículo 84. *Cuota sindical.*

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

La empresa entregará copia de la transferencia al Delegado sindical en la empresa si lo hubiera.

Artículo 85. *Excedencias.*

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

Disposición adicional única. *Forma de abono de la garantía salarial.*

1. Año 1999: El abono de la Garantía se aplicará en la nómina de enero de 2000, cuyo importe será calculado de la siguiente forma:

Sobre los conceptos salariales afectados por la garantía se aplicará el siguiente coeficiente (1):

$$\frac{1 + \dfrac{\text{IPC real } 1999 + 0{,}4}{100}}{1{,}022} - 1$$

Además, todos los conceptos salariales afectados por la garantía que se aplicarán a partir del 1 de enero de 2000 serán los correspondientes a diciembre de 1999 multiplicados por el coeficiente anterior más uno.

2. Año 2000:

El abono de la garantía se aplicará en la nómina de enero de 2001, cuyo importe será calculado de la siguiente forma:

Sobre los conceptos salariales afectados por la garantía se aplicará el siguiente coeficiente (1):

$$\frac{1 + \dfrac{\text{IPC real } 2000 + 0{,}4}{100}}{(\text{IPC previsto})} - 1$$

Además, todos los conceptos salariales afectados por la garantía que se aplicarán a partir del 1 de enero de 2001 serán los correspondientes a Diciembre del 2000 multiplicados por el coeficiente anterior más uno.

Disposición final primera. *Comisión Mixta.*

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

Dicha Comisión se reunirá a petición de cualquiera de las partes.

Disposición final segunda. *Usos y costumbres.*

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

Disposición final tercera. *Grupos profesionales.*

Se constituirá una Comisión Paritaria para estudiar la situación actual de las categorías profesionales con el objeto de convertirlas en grupos profesionales, delimitando tanto las condiciones salariales como las condiciones de trabajo, ascensos, etc.

Disposición final cuarta. *Ordenanza industrias químicas.*

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

Disposición final quinta. *Valoración de puestos.*

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

Disposición final sexta. *Subcontratación.*

A la finalización de las negociaciones y cumpliendo el compromiso contraído en el último Plan Social, la empresa negociará la subcontratación.

Disposición final séptima. *Colectivos especiales.*

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

Disposición final octava. *Nuevo sistema de remuneración del personal horario.*

Con fecha 5 de julio de 1995 se firmó entre las partes el denominado Acuerdo sobre el nuevo sistema de remuneración del personal horario. Desde entonces hasta la firma del presente Convenio se ha constatado, entre otras circunstancias, la ampliación del citado sistema de remuneración a la totalidad de los colectivos de personal horario y profesional, así como el alargamiento del período de prueba del referido sistema. Es por ello que las partes acuerdan una moratoria en la retroactividad del denominado «grado de logro» hasta el 1 de enero de 2001.

ANEXO REFERIDO EN EL ARTÍCULO 23 DEL CONVENIO

Acuerdo sobre el empleo «Neumáticos Michelín, Sociedad Anónima»

REUNIDOS

De una parte: El Comité Intercentros de «Neumáticos Michelín, Sociedad Anónima», ostentando la representación de los sindicatos que lo componen, las personas que figuran en la página de firmas.

De otra: La representación de la empresa «Neumáticos Michelín, Sociedad Anónima», ostentado su representación las personas que figuran en la antedicha página.

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

PREÁMBULO

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

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

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

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

El presente acuerdo tiene su punto de origen en la disposición final quinta del Convenio Colectivo Extraestatutario 1997/1998 con el objetivo de desarrollar y concretar, en parte, lo regulado en dicha disposición.

ACUERDOS

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

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

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

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

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

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

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

3.5 A todos los efectos el trabajador lo es de la plantilla de «Neumáticos Michelín, Sociedad Anónima», no pudiendo ser discriminado bajo ningún concepto en razón a su antigüedad en la empresa.

4. De la flexibilidad:

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

4.2 Condiciones:

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

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

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

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

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

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

4.3 Procedimiento:

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

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

c) Durante dicho período, la empresa, a tenor de lo expuesto en el apartado a), justificará ante el Comité Intercentros o Comité de Empresa las causas que aconsejan la variación de la jornada (tal variación podrá ser de carácter individual o colectivo), analizándose la posibilidad de cambiar o reducir sus efectos y las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados, así como otras posibles medidas a adoptar a fin de que no recaigan en exclusiva sobre los trabajadores con este tipo de contrato.

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

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

5. Comisión Paritaria del Comité Intercentros sobre empleo: Se acuerda la creación de una Comisión Paritaria del Comité Intercentros y la representación de la empresa, como órgano de interpretación y vigilancia del cumplimiento de los contenidos del presente acuerdo.

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

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

Y para que así conste lo firman las partes intervinientes en el lugar y fecha del encabezamiento, adjuntando a este documento y como anexo inseparable el modelo de contrato de trabajo.

CONTRATO DE TRABAJO

En la ciudad de ....., a ..... de ..... de 1997.

De una parte: D. ....., mayor de edad, con documento nacional de identidad número ..... en nombre y representación de la empresa «Neumáticos Michelín, Sociedad Anónima» y en calidad de Jefe de Personal del centro de trabajo de ....., con domicilio en .....

De otra: D. ....., mayor de edad, con documento nacional de identidad número ..... con domicilio en ....., actuando en nombre y representación propia.

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

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

Segundo.—Que interesa a la empresa «Neumáticos Michelín, Sociedad Anónima» la contratación indefinida del trabajador D. ...., y, en consecuencia, la conversión del anterior contrato de trabajo de duración determinada en contrato de trabajo por tiempo indefinido.

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

Primera.—D. ..... seguirá prestando sus servicios como ....., con la categoría profesional de ....., o de la categoría que en el futuro pudiera serle otorgada o reconocida por la empresa, en el centro de trabajo de «Neumáticos Michelín, Sociedad Anónima», ubicado en .....

Segunda.—La jornada de trabajo de referencia que se establece es de 1.752 horas en cómputo anual (régimen de trabajo de tres turnos mañana, tarde y noche: 3 × 8). No obstante, si circunstancias productivas u organizativas así lo aconsejaran, al trabajador con un preaviso de quince días, le será comunicada por la empresa la jornada a realizar en el mes siguiente. En ningún caso la jornada a realizar por el trabajador será inferior, en cómputo mensual, en un 30 por 100 de la total, para la jornada establecida o para otros cómputos de jornada que pudieran corresponder a otro sistema de trabajo que sea diferente al expresado. En todo caso se respetará lo recogido en el acuerdo sobre el empleo, firmado entre la empresa y el Comité Intercentros el día 12 de junio de 1998.

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

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

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

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

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

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

En todo lo no previsto en este contrato será de aplicación lo establecido en la normativa legal vigente y en el correspondiente Convenio Colectivo en vigor, en lo concerniente a las relaciones entre la empresa «Neumáticos Michelín, Sociedad Anónima» y D. .....

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

Leído y aprobado

El trabajador La empresa

MINISTERIO DE ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

12903 *RESOLUCIÓN de 17 de mayo de 1999, de la Secretaría de Estado para la Administración Pública, por la que se ordena la publicación del Convenio de colaboración suscrito entre el Ministerio de Administraciones Públicas y la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha, para el desarrollo de planes de formación continua, acogidos al 2.º Acuerdo de Formación Continua en las Administraciones Públicas de 23 de diciembre de 1996.*

Habiéndose suscrito, con fecha 3 de mayo de 1999, el Convenio de colaboración entre el Ministerio de Administraciones Públicas y la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha, para el desarrollo de planes de formación continua, acogidos al 2.º Acuerdo de Formación Continua en las Administraciones Públicas de 23 de diciembre de 1996, y estableciendo el artículo 8.2 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, que los Convenios de colaboración se publicarán en el «Boletín Oficial del Estado», resuelvo publicar el mencionado Convenio que figura como anexo a esta Resolución.

Lo que se hace público para general conocimiento.

Madrid, 17 de mayo de 1999.—El Secretario de Estado, Ignacio González González.

ANEXO

Convenio de colaboración entre el Ministerio de Administraciones Públicas y la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha para el desarrollo de planes de formación continua, acogidos al 2.º Acuerdo de Formación Continua en las Administraciones Públicas de 23 de diciembre de 1996

En Madrid a 3 de mayo de 1999.

REUNIDOS

De una parte: El excelentísimo señor don Ángel Acebes Paniagua, en su calidad de Ministro de Administraciones Públicas y en virtud de la competencia conferida por el Acuerdo del Consejo de Ministros de 3 de julio de 1998, publicado por Resolución de 8 de julio de 1998, de la Secretaría de Estado para las Administraciones Territoriales.

De otra parte: El excelentísimo señor don Antonio Pina Martínez, Consejero de Administraciones Públicas de la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha, que actúa en nombre y representación de la citada Comunidad.

Ambas partes se reconocen plena competencia y capacidad para firmar el presente Convenio de colaboración y

EXPONEN

Primero.—El artículo 149.1.18.ª de la Constitución reserva al Estado competencia exclusiva sobre las bases de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas que, en todo caso, garantizarán a los administrados un tratamiento común ante ellas.

De acuerdo con ello, y conforme a lo establecido en el Estatuto de Autonomía de Castilla-La Mancha, corresponde a la Comunidad Autónoma, en el marco de la regulación general del Estado, el desarrollo legislativo y la ejecución en materia de Régimen Jurídico de la Administración de la Comunidad Autónoma.

Segundo.—Que la Comisión General para la Formación Continua es el órgano de composición paritaria al que corresponde ordenar la formación continua en las Administraciones Públicas.

Es competencia especial de esta Comisión acordar la distribución de los fondos disponibles para la financiación de los planes de formación continua.

Tercero.—La disposición adicional decimosexta de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 1999 y el Acuerdo Tripartito sobre Formación Continua de 19 de diciembre de 1996 articulan la financiación de la formación continua en las Administraciones Públicas para el presente ejercicio.

El importe correspondiente será transferido desde el Instituto Nacional de Empleo al Instituto Nacional de Administración Pública, de acuerdo con lo establecido en el artículo 4.3 del Acuerdo Tripartito sobre Formación Continua de 19 de diciembre de 1996.

Cuarto.—Que la Comisión de Formación Continua de la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha aprueba el Plan de Formación Continua promovido por la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha, y lo remite a la Comisión General para la Formación Continua, para su consideración en el marco de los criterios establecidos mediante el Acuerdo de Gestión para 1999.

Quinto.—Que una vez aprobado definitivamente el Plan de Formación Continua promovido por la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha,