

	Salario base — Euros	Plus Convenio — Euros	Retribución Convenio — Euros
Perito tercera A	766,64	299,84	1.066,48
Técnicos no titulados:			
Encargado primera C	594,12	525,53	1.119,65
Encargado primera B	594,12	498,96	1.093,08
Encargado primera A	594,12	472,37	1.066,49
Encargado segunda C	594,12	444,56	1.038,68
Encargado segunda B	594,12	417,61	1.011,73
Encargado segunda A	594,12	392,79	986,91
Encargado tercera C	594,12	366,04	960,16
Encargado tercera B	594,12	352,93	947,05
Encargado tercera A	594,12	340,00	934,12
Auxiliar técnico C	543,66	364,02	907,68
Auxiliar técnico B	543,66	350,12	893,78
Auxiliar técnico A	543,66	336,67	880,33
Administrativos:			
Jefe Adm. primera	832,74	503,10	1.335,84
Jefe Adm. segunda C	738,72	621,97	1.360,69
Jefe Adm. segunda B	738,72	568,02	1.306,74
Jefe Adm. segunda A	738,72	514,53	1.253,25
Oficial Adm. primera C	673,90	512,78	1.186,68
Oficial Adm. primera B	673,90	459,09	1.132,99
Oficial Adm. primera A	673,90	405,73	1.079,63
Oficial Adm. segunda C	611,76	402,63	1.014,39
Oficial Adm. segunda B	611,76	348,40	960,16
Oficial Adm. segunda A	611,76	295,43	907,19
Auxiliar Adm. C	573,29	281,86	855,15
Auxiliar Adm. B	573,29	228,17	801,46
Auxiliar Adm. A	573,29	174,37	747,66
Subalternos:			
Almacenero	585,06	216,38	801,44
Chófer Turismo	616,13	212,04	828,17
Vigilante	580,26	221,19	801,45
Telefonista	580,26	221,19	801,45
Ordenanza	562,24	124,09	686,33
Aspirante y Botones	480,76	144,64	625,40
Técnicos de oficina:			
Delineante primera C	673,90	512,78	1.186,68
Delineante primera B	673,90	459,09	1.132,99
Delineante primera A	673,90	405,73	1.079,63
Delineante segunda C	611,76	402,63	1.014,39
Delineante segunda B	611,76	348,40	960,16
Delineante segunda A	611,76	295,43	907,19
Jefe Org. segunda C	738,72	621,97	1.360,69
Jefe Org. segunda B	738,72	568,02	1.306,74
Jefe Org. segunda A	738,72	514,53	1.253,25
Técnico Org. segunda C	673,90	512,78	1.186,68
Técnico Org. segunda B	673,90	459,09	1.132,99
Técnico Org. segunda A	673,90	405,73	1.079,63
Auxiliar de Organización C	573,19	281,97	855,16
Auxiliar de Organización B	573,19	281,97	855,16
Auxiliar de Organización A	573,19	281,97	855,16

II. GRUPO DE OPERARIOS

Retribución diaria

	Salario base — Euros	Plus Convenio — Euros	Retribución Convenio — Euros
Encargado Brigada primera	17,60	13,86	31,46
Encargado Brigada segunda	17,60	12,16	29,76
Oficial primera Celador, Empalmador, Mecánico o Instalador	17,17	10,60	27,77
Oficial segunda Celador, Empalmador, Mecánico o Instalador	16,81	9,41	26,22
Oficial tercera (personal con más de tres años y menos de cinco años en la empre- sa), Celador, Empalmador, Mecánico o Instalador	16,32	8,77	25,09

	Salario base — Euros	Plus Convenio — Euros	Retribución Convenio — Euros
Especialista (categoría de entrada), Cela- dor, Empalmador, Mecánico o Instala- dor	15,51	8,40	23,91
Peón	15,51	8,04	23,55
Conductor de camión pesado C	16,28	12,91	29,19
Conductor de camión pesado B	16,28	11,34	27,62
Conductor de camión pesado A	16,28	10,18	26,46
Técnico Montador de primera	17,60	13,86	31,46
Técnico Montador de segunda	16,81	9,41	26,22
Técnico Montador de tercera	15,51	8,40	23,91

Nota: Las presentes tablas están calculadas con un incremento del 3 por 100 sobre el total de retribución Convenio al 31 de diciembre de 2000.

13139 RESOLUCIÓN de 15 de junio de 2001, 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 de Convenio número 9013571), que fue suscrito con fecha 11 de mayo de 2001 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, apartado 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, esta Dirección General de Trabajo resuelve:

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

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

Madrid, 15 de junio de 2001.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

**CONVENIO COLECTIVO. AÑOS 2001-2002-2003
DE «NEUMÁTICOS MICHELÍN, SOCIEDAD ANÓNIMA»**

CAPÍTULO I

Ámbitos

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio afectará a los centros de trabajo de Burgos, Coslada (Madrid), León, Madrid, Sta. Perpetua de la Mogoda (Barcelona), Seseña (Toledo), Sevilla y Valencia.

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.

Al personal comercial que desarrolla funciones de ventas sobre el terreno.

Artículo 3. *Ámbito de vigencia.*

El presente Convenio será de aplicación desde el 1 de enero de 2001 al 31 de diciembre del 2003.

La denuncia del presente Convenio será automática el día 1 de diciembre de 2003, 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 2

Área económica

Artículo 4. *Incremento salarial.*

Año 2001:

El salario anual a aplicar a partir del 1 de enero de 2001, será el correspondiente a diciembre de 2000, con revisión salarial, incrementado en un 2 por 100.

Año 2002:

El salario anual a aplicar a partir del 1 de enero del 2002, será el correspondiente a diciembre de 2001, con revisión salarial, incrementado en el IPC previsto.

Año 2003:

El salario anual a aplicar a partir del 1 de enero de 2003, será el correspondiente a diciembre de 2002, con revisión salarial, incrementado en el IPC previsto.

Artículo 5. *Garantía salarial.*

Año 2001:

Se establece una garantía salarial para este año de 0,5 puntos por encima del IPC real del año 2001, establecido por el INE, si éste es igual o inferior al incremento pactado, 2 por 100.

La garantía salarial para este año 2001 será de 0,4 puntos por encima del IPC real del año 2001 establecido por el INE, si éste está comprendido entre el 2,1 por 100 y el 3,5 por 100, ambos inclusive.

La garantía salarial para este año será de 0,3 puntos por encima del IPC real del año 2001 establecido por el INE, si éste está comprendido entre el 3,6 por 100 y 5 por 100, ambos inclusive.

Si el IPC real del año 2001 establecido por el INE fuera superior al 5 por 100, el incremento máximo total será del 5,3 por 100.

Año 2002:

Se establece una garantía salarial para este año de 0,5 puntos por encima del IPC real del año 2002, establecido por el INE, si éste es igual o inferior al incremento pactado, IPC previsto.

La garantía salarial para este año 2002 será de 0,4 puntos por encima del IPC real del año 2002 establecido por el INE, si éste es mayor que el IPC previsto y menor o igual que 1,75 veces el IPC previsto.

La garantía salarial para este año 2002, será de 0,3 puntos por encima del IPC real del año 2002 establecido por el INE, si éste es mayor que 1,75 veces el IPC previsto y menor o igual a 2,5 veces el IPC previsto.

Si el IPC real del año 2002 establecido por el INE fuera superior a 2,5 veces el IPC previsto, el incremento máximo total será de 2,5 veces el IPC previsto más 0,3 puntos.

(En todo caso, el IPC previsto mínimo considerado será de 0,1 puntos).

Año 2003:

Se establece una garantía salarial para este año de 0,5 puntos por encima del IPC real del año 2003 establecido por el INE, si éste es igual o inferior al incremento pactado, IPC previsto.

La garantía salarial para este año 2003 será de 0,4 puntos por encima del IPC real del año 2003 establecido por el INE, si éste es mayor que el IPC previsto y menor o igual que 1,75 veces el IPC previsto.

La garantía salarial para este año 2003 será de 0,3 puntos por encima del IPC real del año 2003 establecido por el INE, si éste es mayor que 1,75 veces el IPC previsto y menor o igual a 2,5 veces el IPC previsto.

Si el IPC real del año 2003 establecido por el INE, fuera superior al 2,5 veces el IPC previsto, el incremento máximo total será de 2,5 veces el IPC previsto, más 0,3 puntos.

(En todo caso el IPC previsto mínimo considerado será de 0,1 punto).

Años 2001-2002-2003. Conceptos a revisar.

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 2001, 2002 y 2003 respectivamente sea conocido oficialmente.

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

Salario base.
Situación salarial individual, sin antigüedad.
Plus sistema (Burgos).
Resto de pluses (artículo 12).

Artículo 6. *Distribución del salario.*

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

Artículo 7. *Salario base.*

La cuantía del salario base convenio intercategorías para el año 2001 será de 109.170 pesetas (656,12 €) mes, para todos los trabajadores.

Para el año 2002 la cuantía del salario base intercategorías será incrementado en el IPC previsto, para todos los trabajadores.

Para el año 2003 la cuantía del salario base intercategorías será incrementado 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 8. *Plus de noche.*

El plus de noche queda establecido en 217 pesetas/hora (1,304 €) para el año 2001, considerándose horas nocturnas a tales efectos las comprendidas entre las veintidós horas y las seis horas.

Para el año 2002, el valor será de 226 pesetas/hora. (1,358 €).

Para el año 2003, el valor será de 232,50 pesetas/hora. (1,397 €).

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

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

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

Artículo 9. *Antigüedad.*

Año 2001.

Se establece el siguiente baremo a aplicar a partir del 1 de enero de 2001.

Antigüedad - Años	Pesetas/hora
2	16,38 (0,0984 €)
3	21,37 (0,1284 €)
4	26,37 (0,1585 €)
6	36,06 (0,2167 €)
8	45,96 (0,2762 €)
11	60,80 (0,3654 €)
16	85,58 (0,5143 €)
21	110,22 (0,6624 €)
26	135,10 (0,8120 €)
31	159,84 (0,9607 €)

Para los años 2002 y 2003 será incrementado en el IPC previsto correspondiente a cada año.

Artículo 10. *Plus sistema Burgos (sistemas A y B)*

En 2001, su cuantía será de 10.439 pesetas/mes (62,74 €) para el sistema A (sábados por la mañana) y de 15.010 pesetas/mes (90,21 €) para el sistema B (sábados mañana y tarde) y para el 2002 y 2003 se incrementará en el IPC previsto.

Los valores establecidos para 2001, 2002 y 2003 serán modificados en la cuantía establecida por la revisión pactada, si a ella hubiese lugar.

Artículo 11. *Plus puntas de producción.*

Se establece un plus para el año 2001 de 21.225 pesetas/día (127,56 €), que será abonado a los trabajadores y trabajadoras que realicen puntas de producción, cuando trabajen en esta forma sábado noche, domingo y/o festivo.

Para el año 2002 el plus será de 21.650 pesetas/día (130,12 €) y para el año 2003 será de 22.100 pesetas/día (132,82 €).

El día de recuperación será abonado a salario real.

Artículo 12. *Resto de pluses.*

El resto de pluses serán incrementados en el 2 por 100 para 2001 y en el IPC previsto para el 2002 y 2003.

Los valores establecidos para 2001, 2002 y 2003 serán modificados en la cuantía establecida por la revisión pactada, si a ella hubiese lugar.

Artículo 13. *Pagas extraordinarias.*

1. Se mantienen dos pagas extraordinarias iguales, una en julio otra en diciembre, equivalentes a una mensualidad.

2. Paga extraordinaria de septiembre: se abonará en el mes de septiembre al personal una paga equivalente a la mitad de una de las pagas señaladas anteriormente.

Cada mensualidad de las indicadas incluirá el pago del 100 por 100 de los pluses salariales. El cálculo del importe de los mismos se hará con la media de los tres últimos meses anteriores al mes del abono.

CAPÍTULO 3

Tiempo de trabajo

Artículo 14. *Jornada (cómputo y distribución).*

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 × (A, B y C) tendrán una jornada laboral anual ordinaria de mil setecientos cuarenta y cuatro (1.744) horas de trabajo efectivo manteniéndose dentro de esta jornada los descansos que están establecidos.

En el año 2003, los trabajadores y trabajadoras afectados por este convenio y que trabajan en los sistemas 2 × 4 de lunes a sábado, 1 × 8, 2 × 8 y 3 × 8 tendrán una jornada laboral anual ordinaria de mil setecientos treinta y seis (1.736) horas de trabajo efectivo, manteniéndose dentro de esta jornada los descansos que están establecidos.

Sistema Burgos:

Los trabajadores y trabajadoras afectados por este convenio y que trabajen en el Sistema Burgos tendrán una jornada laboral anual ordinaria de mil setecientos cuatro (1.704) horas de trabajo efectivo, manteniéndose dentro de esta jornada los descansos que están establecidos. Los trabajadores y trabajadoras afectados por este convenio y que trabajen en el sistema Burgos, tendrán una jornada laboral anual ordinaria de mil setecientos (1.700) horas de trabajo efectivo para el año 2002 y de mil seiscientos noventa y seis (1.696) horas trabajo efectivo para el año 2003, manteniéndose dentro de esta jornada los descansos establecidos. El funcionamiento de las instalaciones para el sistema Burgos queda fijado en 271 días/año.

Distribución:

a) Personal en 1 × 8 (turno A o B):

Lunes a viernes: De seis horas a catorce horas (turno A).

Lunes a viernes: De catorce horas a veintidós horas (turno B).

Sábados: Entre seis horas a catorce horas (A y B).

b) Personal en 2 × 8 (turno A y B):

Lunes a viernes: De seis horas a catorce horas (turno A).

Lunes a viernes: De catorce horas a veintidós horas (turno B).

Sábados (Burgos): Entre seis horas a catorce horas (A y B).

c) Personal en 3 × 8 (turnos A, B y C):

Lunes a viernes: De seis horas a catorce horas (turno A).

Lunes a viernes: De catorce horas a veintidós horas (turno B).

Lunes a viernes: De veintidós horas a seis horas (turno C).

d) Personal en sistema Burgos:

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

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

Lunes a viernes: De veintidós horas a seis horas (turno C).

e) Fuerza de ventas (Personal de calle y A.C.D.):

Lunes a viernes: De nueve horas a trece treinta horas y de quince treinta horas a diecinueve horas.

F) Personal Administrativo:

Almacenes Generales y C. Distribución:

Lunes a viernes: De nueve horas a trece treinta horas y de quince treinta horas a diecinueve horas.

Almacén General de Seseña:

Lunes a viernes: Flexible de 8/9 horas entrada y 17/18 horas salida, con una hora mínimo para comer a mediodía.

EPL/Créditos y Centralita:

Lunes a viernes: Equipo A de siete cuarenta y cinco horas a dieciséis treinta horas.

Equipo B de diez horas a diecinueve horas (una persona).

Resto de personal:

Lunes a viernes: De siete cuarenta y cinco horas a dieciséis treinta horas.

Artículo 15. *Trabajo festivos.*

Como consecuencia de los trabajos de distribución y atención a los clientes a provincias distintas de las de ubicación de los Almacenes Generales y oficinas Comerciales, se ve la necesidad de trabajar días festivos que no coincidan con los del territorio que cada uno tiene asignado.

Cada año se designarán los días festivos publicados por los organismos oficiales y el personal necesario para mantener abiertas las instalaciones. Esta medida afectará a los colectivos de los Almacenes Generales:

Gestores TX.

Administrativos.

Personal de Almacén.

Así como a todo el conjunto del personal ACD y soporte VDE.

Cada día de fiesta trabajado se abonará al 175 por 100 teniendo además un descanso compensatorio remunerado de igual duración que el tiempo trabajado.

Artículo 16. *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 18, en los que se contemplan los días de trabajo, vacaciones, días festivos, D.N.P., etc., generan un exceso de horas sobre la jornada anual individual establecida para los distintos sistemas de trabajo y definido en el artículo 14.

Para regularizar la jornada individual mencionada anteriormente, estas horas de exceso, que incluyen el Resto de vacaciones, se disfrutarán de acuerdo con las normas establecidas en cada Centro de Trabajo entre la R.E. y la R.S.

Artículo 17. *Vacaciones.*

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

1. Disfrute:

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).

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

Artículo 18. *Calendarios laborales.*

Se establecerán con suficiente antelación y en todo caso antes del 30 de noviembre, en cada centro de trabajo, los calendarios laborales del año siguiente para cada uno de los sistemas de trabajo, teniendo en cuenta la jornada laboral individual, los días de apertura de instalaciones y 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 o Delegados de Personal en cada centro de trabajo.

Para su vigencia y validez será necesario el acuerdo entre el Comité de empresa o Delegados de Personal y la Representación empresarial.

Artículo 19. *Horas que sobrepasen la jornada ordinaria.*

Se acuerdan los siguientes criterios:

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

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

Estas horas realizadas por encima de la jornada se compensarán:

a) Las dos primeras horas trabajadas en la mañana o la tarde de días laborables serán compensadas a razón de 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 los horarios de apertura y cierre.

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 o Delegados de Personal 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 o Delegados de Personal 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 20. *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 multiplicadas 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 o Delegados de Personal de las citadas horas trabajadas en domingos y festivos.

Artículo 21. *Variaciones imprevistas de la producción.*

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

La realización de las puntas de producción que se produzcan.

Los expedientes de regulación de empleo coyunturales.

1. Puntas de producción:

Conocida y justificada la necesidad se convocará al C.E. o Delegados de Personal del centro lo más rápidamente posible.

Se negociará en el plazo máximo de quince días:

El número de equipos y horas necesarios para llevar a efecto el pedido.

La ubicación en el calendario de los mismos.

El personal afectado.

La recuperación de los equipos y horas pactados en más, se hará de forma colectiva fijando las fechas de cierre correspondientes y si no fuese posible, se buscarán fórmulas alternativas para llevar a cabo el descanso individual obligatorio.

Podrá utilizarse igualmente en la recuperación, una fórmula mixta (individual y colectiva).

2. Regulaciones de empleo coyunturales:

Conocida y justificada la necesidad, se convocará al C.E. o Delegados de Personal 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 4

Área social

Artículo 22. *Plus de distancia.*

A) El plus de distancia será de 8,30 pesetas/Km (0,0499 €) en 2001 y el incremento del IPC previsto para los años 2002 y 2003.

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

B) 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.

Las unidades de abono de este plus serán 218 días año.

Artículo 23. *Permisos retribuidos.*

A) 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.

B) Los permisos retribuidos contemplados en el texto refundido de la Ley Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto 1/1995 artículo 37) se hacen también extensivos a las denominadas parejas de hecho que estén inscritas como tales en el Registro correspondiente.

C) Los trabajadores y trabajadoras disfrutarán de un día de permiso retribuido para asistir al bautizo, Primera Comunión o actos de carácter socio-religioso equivalente de sus hijos, siempre que en el citado día les corresponda trabajar.

Todos los permisos retribuidos lo serán a salario real.

Artículo 24. *Ayudas para hijos disminuidos.*

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

Artículo 25. *Ayudas de estudios.*

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

La dotación de las ayudas de estudios será la siguiente:

Formación Profesional 1.º grado, REM 1 y 2 y ciclo grado medio: 16.219 pesetas (97,48 €).

Formación Profesional 2.º grado, Módulo, REM 3 y 4 y ciclos superiores: 25.118 pesetas (150,96 €).

BUP, Enseñanza Secundaria Obligatoria 3.º y 4.º y 1.º Bachillerato: 21.455 pesetas (128,95 €).

COU y 2.º Bachillerato: 25.118 pesetas (150,96 €).

Estudios Universitarios medios y superiores: 65.000 pesetas (390,66 €).

Idiomas para los trabajadores: 10.033 pesetas (60,33 €).

Estas cantidades serán incrementadas en el año 2002 y 2003 en el IPC previsto.

Los conceptos arriba expresados serán los equivalentes a los actuales en la nueva reforma educativa.

Artículo 26. *Préstamo de vivienda.*

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

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

Acceso:

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

1. Cuando no se acredite por el solicitante, una antigüedad de un año al servicio de la empresa.
2. Cuando el trabajador o trabajadora que solicite el préstamo tenga concedido por la empresa otro préstamo de distinta naturaleza, pendiente de amortización.
3. Cuando la vivienda objeto del préstamo no vaya a ser destinada con carácter de vivienda principal, y a uso del trabajador 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:

Año 2001: La cuantía máxima del préstamo no excederá de 2.500.000 pesetas (15.025,30 €) de las cuales las primeras 350.000 pesetas (2.103,54 €) no devengarán interés alguno; el resto, hasta la cuantía máxima, devengará un interés del 4,5 por 100.

Año 2002: La cuantía máxima del préstamo no excederá de 2.625.000 pesetas (15.776,57 €) de las cuales las primeras 350.000 pesetas (2.103,54 €) no devengarán interés alguno; al resto hasta la cuantía máxima, se le aplicará el interés legal del dinero menos un punto.

Año 2003: La cuantía máxima del préstamo no excederá de 2.750.000 pesetas (16.527,83 €) de las cuales las primeras 350.000 pesetas (2.103,54 €) no devengarán interés alguno; al resto hasta la cuantía máxima, se le aplicará el interés legal del dinero menos un punto.

La cantidad prestada por este concepto, se amortizará en un plazo de 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 bene-

ficiario, 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 27. *Colonias infantiles.*

En el año 2001 la empresa abonará una cantidad de hasta 16.000 pesetas (96,16 €) por niño, 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 periodo estival.

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

El año 2002 la cantidad será de hasta 16.500 pesetas (99,17 €) y el año 2003 de hasta 17.000 pesetas (102,17 €).

Artículo 28. *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.

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

3. Capital asegurado:

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

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 del 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 desaparezca el periodo 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 correrán 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 29. *Suspensión del contrato de trabajo y excedencias.*

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

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

Artículo 30. *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 con acceso a una reducción progresiva de la actividad, mediante el paso a la jubilación parcial a través de la figura del contrato de relevo.

Se podrán beneficiar del mismo 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 almacén que trabajen según los horarios propios de los almacenes.

Forma de distribución de la jornada laboral para estos colectivos.

Edad del trabajador:

Situación	60 años — Porcentaje	61 años — Porcentaje	62 años — Porcentaje	63 años — Porcentaje	64 años — Porcentaje
Jubilación parcial ..	0	50	50	77	77
Permiso	0	0	0	23	23
Activo trabajando ..	100	50	50	0	0
Relevista	0	50 mínimo	50 mínimo	77 mínimo	77 mínimo

2. Resto de personal.

Distribución de la jornada laboral para estos colectivos.

Edad del trabajador:

Situación	60 años — Porcentaje	61 años — Porcentaje	62 años — Porcentaje	63 años — Porcentaje	64 años — Porcentaje
Jubilación parcial ..	—	—	50	50	77
Permiso	—	—	0	0	23
Activo trabajando ..	100	100	50	50	0
Relevista	0	0	50 mínimo	50 mínimo	77 mínimo

3. Condiciones de retribución del tiempo de permiso.

Para ambos colectivos: 70 por 100 del salario correspondiente con pluses en jornada normal y ordinaria.

Las pagas extraordinarias serán proporcionales a los tiempos de trabajo y de permiso, y a las retribuciones a los citados periodos.

Para los años en los que el tiempo en activo trabajando sea igual al 0 por 100 se tomará como referencia de salario el último año trabajado, actualizado con los incrementos de convenio.

4. Base de cotización a la Seguridad Social.

De acuerdo a las retribuciones salariales recibidas de la empresa por el Trabajador durante el periodo de permiso, y como mínimo el porcentaje de cotización correspondiente al citado período.

5. 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 siempre que no supongan merma ni en el tiempo de reducción de la actividad del trabajador ni de las percepciones previstas.

6. Este permiso retribuido al personal en atención a su edad no podrá ser utilizado a título individual si durante la vigencia del convenio existe otra/s alternativa/s de común acuerdo entre las partes (planes sociales... etc) que contemplen distintas formas de jubilación anticipada.

7. Las partes aquí intervinientes adquieren el compromiso de adaptar la presente cláusula a la posible variación que la normativa correspondiente al contrato de relevo u otras que indirectamente puedan variar en un futuro por las que las condiciones antes descritas queden afectadas.

CAPÍTULO 5

Área de Seguridad y Salud

Artículo 31. *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 32. *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 par 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 33. *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, serán 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 34. *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 este procedentes de las personas u órganos encargados de las actividades de protección y prevención en la empresa, así como de los organismos competentes para la seguridad y la salud de los trabajadores, 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 35. *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 36. *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 37. *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 38. *Medio ambiente.*

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

Los miembros del C. de S. y S recibirán información sobre la puesta en práctica, ejecución y control de los planes de gestión ambiental, para los que deberá contar con una formación e información suficiente a cargo de la empresa.

Artículo 39. *Sigilo profesional.*

Los miembros del C. de S. y S. quienes, por la naturaleza de sus competencias, puedan entrar en relación con materias que afectan al secreto de fabricación, observarán sigilo profesional, asesorándose con la empresa respecto a la confidencialidad de lo tratado. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa al Comité podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de 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 L.P.R.L.

CAPÍTULO 6

Movilidad funcional

Artículo 40. *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 del puesto ocupado anteriormente.

Caso particular de los cambios provisionales.

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

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

Artículo 41. *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 7

Formación

Artículo 42. *Seguimiento de la formación.*

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

I. Se crea una Comisión Paritaria formada por cuatro miembros de la comisión sindical y cuatro 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 8

Representación de los trabajadores. Comité Intercentros

Artículo 43. *Representatividad.*

El Comité Intercentros es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores pertenecientes a los centros de trabajo de Burgos, Coslada (Madrid), León, Madrid, Sta. Perpetua de la Mogoda (Barcelona), Seseña (Toledo), Sevilla y Valencia, para la defensa de sus intereses.

Artículo 44. *Composición.*

El Comité Intercentros estará formado por ocho miembros pertenecientes a los Comités de empresa o Delegados de Personal 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 45. *Sustitución.*

Los miembros del Comité Intercentros serán sustituidos por otros miembros pertenecientes a los Comités de empresa o Delegados de Personal en los siguientes supuestos:

a) Por haber presentado la dimisión como miembro de la Comisión Sindical, del Comité de Empresa y/o Delegados de Personal.

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

Artículo 46. *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 R.E.

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

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

Artículo 47. *Capacidad y sigilo profesional.*

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

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

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

Artículo 48. *Garantías.*

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 C. 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 49. *Horas.*

Las empleadas en las reuniones que se celebren con la Representación de la empresa, serán a cargo de la empresa.

Artículo 50. *Gastos por desplazamiento y dietas.*

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:

Transporte colectivo (coste real).

Kilométricas 32 pesetas/kilómetro (0,20 €) + autopistas o vehículo Avis.

Comida 2.600 pesetas (15,62 €) año 2001. 2.800 pesetas (16,82 €) año 2002. 3.000 pesetas (18,03 A) año 2003.

Cena 2.600 pesetas (15,62 €) año 2001. 2.800 pesetas (16,82 €) año 2002. 3.000 pesetas (18,03 €) año 2003.

Desayuno 450 pesetas (2,70 €) año 2001. 500 pesetas (3 €) año 2002. 550 pesetas (3,30 €) año 2003

Alojamiento: según factura con un límite de: 6.500 pesetas (39,06 €) año 2001. 7.000 pesetas (42,07 €) año 2002 y 7.500 pesetas (45,07 €) año 2003.

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 once 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 toda caso, cena, si la reunión finalizase después de las veinte horas.

Artículo 51. *Reuniones del C.I. con la R.E.*

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

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

2.º Preaviso mínimo de setenta y dos 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 52. *Reuniones del Comité Intercentros.*

Se celebrarán en el Centro de Madrid previa notificación a la empresa como mínimo con setenta y dos horas.

Artículo 53. *Tablones de anuncios.*

El C.I. podrá utilizar los tablones de anuncios de los Comités de empresa y Delegados de Personal de cada centro de trabajo previa notificación a la empresa.

Comité de Empresa

Artículo 54. *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 55. *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 siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.

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

1.7 Ejercer una labor:

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 56. *Capacidad y sigilo profesional.*

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

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

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

Artículo 57. *Garantías.*

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 C. 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 58. *Horas.*

Disponer de un crédito de cuarenta horas mensuales retribuidas a salario real, cada uno de los miembros del Comité de Empresa de Madrid, veinticuatro horas para el resto de miembros del Comité de Empresa y quince horas para Delegados de personal, 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 R.E. y en las extraordinarias convocadas por la empresa.

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

Artículo 59. *Reuniones del C.E. con la R.E.*

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

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

2. Preaviso mínimo de 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 60. *Sala de reuniones y despacho.*

La empresa pondrá a disposición del Comité de Empresa:

Una sala para sus reuniones. Esta se utilizará mediante un preaviso de 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 61. *Tablones de anuncios.*

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

Artículo 62. *Asamblea de trabajadores.*

La empresa facilitará un local adecuado dentro de las instalaciones del centro o en su defecto abonará 16.500 pesetas/mes (99,17 €) al Comité de Empresa para gastos de asambleas, debiendo facilitar éste un preaviso de celebración y el correspondiente orden del día.

Secciones Sindicales de centro de trabajo**Artículo 63. *Afiliación.***

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

Artículo 64. *Constitución de las S. 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 65. *Garantías de las S. 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 R.E.

f) Tener acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del Comité de Empresa, estando obligados los Delegados Sindicales a guardar el sigilo profesional exigido a los miembros del C.E. en el artículo 71.

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 podrán 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 66. *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 67. *Garantías y funciones de los D. S. de centro de trabajo.*

1. Tendrán las mismas garantías que las establecidas legalmente para los miembros del C. de E.

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 del mismo crédito de horas que el que corresponda a los miembros del Comité o Delegados de Personal, independientemente de las que le pudiera corresponder por cualquier otro motivo, retribuidas a salario real, transferibles entre los miembros pertenecientes a un mismo Sindicato, para el ejercicio de sus funciones de representación.

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

Artículo 68. *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 deducciones, salvo indicación en sentido contrario, durante periodos de un año.

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

Artículo 69. *Excedencias.*

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

Disposición final primera. *Comisión Mixta.*

Con independencia de las atribuciones reconocidas a la jurisdicción competente, se constituye una Comisión Paritaria 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. *Subcontratación.*

A la finalización de las negociaciones y cumpliendo los compromisos contraídos por las partes, la empresa negociará la subcontratación.

Disposición final sexta. *Consolidación de empleo.*

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

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

1. Promover la limitación del uso de las horas que sobrepasen la jornada ordinaria, con el tratamiento previsto en el artículo 19 de este Convenio.

2. Impulsar la generación de nuevos empleos o/y facilitar el mantenimiento de los existentes, utilizando los mecanismos de flexibilidad acordados en el marco del contenido de este Convenio y aquéllos que pudieran pactarse en el futuro como medio de facilitar la utilización de los recursos humanos de un modo más racional adaptándolo a las necesidades del mercado.

3. Propiciar el rejuvenecimiento de la plantilla para facilitar la incorporación de los jóvenes al mundo del trabajo y como medio de asegurar el futuro de la empresa.

4. Hacer un adecuado uso de las distintas modalidades de contratación existentes, como fórmula de incorporación de nuevos colectivos al mundo laboral.

Disposición final séptima. *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 periodo 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 periodo máximo de contratación referido.

13140 *RESOLUCIÓN de 15 de junio de 2001, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Parker Hannifin España, Sociedad Anónima».*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Parker Hannifin España, Sociedad Anónima» (Código de Convenio n.º 9003932), que fue suscrito con fecha 19 de Marzo de 2001 de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y de otra por los Delegados del personal en representación de los trabajadores afectados y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

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

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

Madrid, 15 de junio de 2001.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «PARKER HANNIFIN ESPAÑA, SOCIEDAD ANÓNIMA»

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Determinación de las partes y ámbito territorial.*

La representación de la Dirección y del personal de «Parker Hannifin España, Sociedad Anónima» conciertan el presente Convenio colectivo, el cual afectará a todos los trabajadores que presten sus servicios en los centros de trabajo sitos en Torrejón de Ardoz y Barcelona.

Artículo 2. *Ámbito temporal.*

Este Convenio entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de julio de 1999 y su duración será de dos años, terminando su vigencia el 30 de junio del 2001.

Artículo 3. *Prórroga y denuncia.*

Una vez finalizada la vigencia inicial del presente Convenio, el mismo quedará prorrogado tácitamente de año en año, hasta que cualquiera de las partes lo denuncie, mediante escrito dirigido a la otra parte, con la antelación mínima de un mes al término de la vigencia inicial o de la prórroga del año en curso. Asimismo, se entenderá prorrogado a todos los efectos durante el tiempo que medie entre la fecha de su expiración y de la entrada en vigor del nuevo Convenio que lo sustituya, cuyos efectos se retrotraerán a la mencionada fecha de expiración.

Artículo 4. *Comisión de interpretación del Convenio.*

Se crea la Comisión Paritaria del Convenio, como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia de su cumplimiento.

Estará formada por dos miembros asignados por la Dirección de la Empresa y otros dos miembros designados por el personal de los centros de trabajo.

Las funciones específicas de la Comisión Paritaria serán las siguientes:

- Resolver las cuestiones relativas a la interpretación del presente convenio sometidas a su consideración por las partes.
- La interpretación del Convenio, sin perjuicio de la competencia atribuida por la Ley a la Autoridad Laboral.
- Informar a la Autoridad Laboral, cuando proceda, en caso de interpretación general del Convenio por parte de ella.
- Vigilar el cumplimiento de lo pactado.

Artículo 5. *Ámbito personal.*

Quedan comprendidos dentro del ámbito de este Convenio todos los trabajadores que presten sus servicios en los centros de trabajo de Torrejón de Ardoz y Barcelona, con la exclusión, a efectos salariales, de Directores, Jefes de Departamento e Ingenieros de Ventas.

Artículo 6. *Normas supletorias.*

Las materias no recogidas expresamente en el presente Convenio se regularán por las disposiciones legales vigentes, el Convenio Colectivo de la Industria Siderometalúrgica de la CAM (en aquello que no sea contrario a la legalidad), los acuerdos con la representación de los trabajadores y pactos individuales.

Artículo 7. *Absorción.*

Las disposiciones legales futuras de obligado cumplimiento que puedan implicar variaciones económicas, en todos o algunos de los conceptos retributivos convenidos, se considerarán absorbidas por el presente Convenio, teniendo únicamente eficacia práctica si globalmente consideradas superasen el nivel total del Convenio.

Artículo 8. *Garantía personal.*

A título exclusivamente personal, se respetarán las situaciones individuales, que en su conjunto sean más beneficiosas que las que se establezcan en el presente Convenio.