

ACTA COMPLEMENTARIA

1. Comedores.—La Dirección realizará las mejoras necesarias encaminadas a elevar el nivel de la comida tanto en calidad como en cantidad.

Del mismo modo, la Dirección se compromete a facilitar bocadillos al personal del turno de mañana que trabaje en régimen de relevos (uno, dos, tres turnos y correturnos). El precio de cada bocadillo será equivalente al que en cada momento se estipule para la comida en el comedor de la Fábrica. Se fijarán unos límites de horario para la entrega del bocadillo.

El citado servicio, por ser realizado por entidades ajenas a Aceralia Transformados, S.A., funcionará también los sábados, domingos y festivos mientras lo hagan dichas entidades. Si la Dirección decidiera realizar el citado servicio por sus propios medios, éste sólo funcionaría durante los días laborables de turno de día entre plantas originada por ampliación o reducción temporal o permanente del régimen de marcha de las instalaciones.

2. Voluntariedad en la movilidad del personal entre plantas originada por ampliación o reducción temporal o permanente del régimen de marcha de las instalaciones.—En los casos de ampliación o reducción temporal o permanente del régimen de marcha de las instalaciones que afecten a la movilidad del personal entre Plantas (Arratzubi, Zalain y Legasa) de Aceralia Transformados, S.A., en los cuales es aplicable el Art. 8 del presente Convenio, la Dirección anunciará con una antelación de cinco días, el lugar del traslado, los trabajos a realizar y el régimen de trabajo, con objeto de posibilitar la presentación de solicitudes de personal voluntario.

3. Criterios para la cobertura de ausencias imprevistas.—En todos aquellos supuestos de ausencias imprevistas, en instalaciones productivas, la cobertura de dichas ausencias, siempre y cuando no exista otra práctica o la posibilidad de implantarla (en cuyo caso la cobertura de las citadas ausencias se realizará preferentemente con personal del mismo turno), se regirá por el criterio siguiente:

La ausencia será cubierta por la persona que ocupe el puesto inmediatamente inferior, produciéndose así un movimiento ascendente dentro de la misma instalación. El puesto que por aplicación de este principio quedara sin personal, será cubierto preferentemente por una persona del mismo turno.

A fin de mantener tanto el régimen de marcha normal de la instalación, como la propia seguridad de las personas, será el Mando inmediato quien en cada momento determine la posibilidad de aplicar este criterio y, de hacerlo, elegirá la persona más idónea para ocupar la ausencia.

Para que la aplicación de este criterio sea lo más eficaz posible, serán los propios mandos quienes deberán procurar que el personal a su cargo tenga el correspondiente entrenamiento operativo.

4. Sustitución de Encargados.—Dado que los puestos de Encargado están cubiertos en su totalidad por personal Fuera de Convenio, en los supuestos en que dichos Encargados deban ser sustituidos por personal sujeto al Convenio, este será retribuido, durante el tiempo de la sustitución, a razón de un salario base de referencia de 973,62 € mensuales. El resto de los complementos salariales, que resulten de aplicación, guardarán, sobre dicho salario base, la misma relación porcentual que los mismos guardan, en la tabla de Convenio, sobre el valor «sueldo mensual».

19440 *RESOLUCIÓN de 6 de octubre de 2002, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Pirelli Neumáticos, S.A.», para los años 2003 a 2006.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Pirelli Neumáticos, S.A.», para los años 2003 a 2006 (Código de Convenio n.º 9007432), que fue suscrito con fecha 20 de junio de 2003, de una parte, por los designados por la Dirección de la Empresa en representación de la misma, y de otra, por el Comité de Empresa 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 Convenio Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General 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, 6 de octubre de 2003.—La Directora General, Soledad Córdova Garrido.

Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa «Pirelli Neumáticos, S.A.» (2003, 2004, 2005 y 2006)

CAPÍTULO PRELIMINAR

En el proceso de negociación del convenio colectivo de empresa ha sido interés de ambas partes el conjugar la actividad productiva, el empleo a corto y medio plazo, la competitividad en calidad y coste, el rejuvenecimiento de la plantilla, la reducción del índice de absentismo y el aseguramiento en definitiva de la viabilidad futura de la compañía. La razón de ese interés compartido se encuentra en el hecho de que solamente de esa forma es posible en la situación actual mejorar las oportunidades futuras de la Empresa y colocar a la marca PIRELLI en la mejor situación posible para el mantenimiento de la actividad y para la asignación de nuevos productos que aseguren su desarrollo futuro, todo ello en un marco de globalización y de competencia internacional.

En la medida de lo posible, deben promoverse el empleo y su estabilidad, el compromiso e implicación de los empleados con los fines y objetivos de la empresa, una relación calidad y coste competitiva para retener a nuestra plantilla sin que peligre su permanencia durante su vida laboral y un acceso a la jubilación, en las mejores condiciones posibles, cuando le pueda corresponder dentro del marco legal.

En base a todo lo anterior se ha considerado que este convenio debe cumplir una serie de exigencias globales y generales de afectación conjunta de la plantilla que contribuyan a garantizar dichos objetivos.

En primer lugar, una estabilidad en el tiempo importante, fijándose una vigencia amplia de cuatro años (01-01-03 a 31-12-06).

En segundo lugar, un control en el crecimiento de los salarios, acordándose a esos efectos el mantenimiento del poder adquisitivo para los cuatro años, a través de un incremento correspondiente al IPC previsto por el Gobierno para cada ejercicio y el establecimiento de una cláusula de revisión salarial para los referidos años, con efectos retroactivos al 01 de enero de cada ejercicio, en función del IPC real.

En tercer lugar, una serie de acciones que fomenten la creación anticipada de puestos de trabajo y el rejuvenecimiento de la plantilla, así como que el acceso de nuevos empleados a la compañía, estableciéndose con carácter general la regulación de una jubilación parcial anticipada de los empleados en plantilla que reúnan los requisitos para acceder a la misma y la contratación a través del contrato de relevo de personal de nuevo ingreso que será objeto de un plan de acogida y orientación previo al ingreso y complementado con un programa de integración que les dote del conocimiento amplio suficiente sobre el conjunto de la empresa y sus procesos.

En cuarto lugar, la contratación del nuevo personal del grupo profesional obrero que recibirá la formación práctica necesaria y adquirirá la experiencia laboral precisa, se efectuará en base a la categoría de Profesional de la Industria de 1.ª (1.º Año), con un salario bruto anual de 15.165 € revisables de acuerdo al convenio. Estas personas promocionarán anualmente en diferentes niveles salariales (2.º Año: 16.410 €; 3.º Año: 17.656 €; 4.º Año: 18.901 €), revisables. Transcurrido ese período de tiempo y por tanto cumplidos los objetivos de esa contratación adquirirán la categoría de Profesional de la Industria de 1.ª A con el salario que corresponda en cada momento.

En quinto lugar, se consigue el objetivo de una adecuada estabilidad en el empleo, estableciéndose en el convenio unas limitaciones en materia de contratación temporal que permiten que los empleados adquieran la condición de indefinidos en la compañía en una clara situación de mejora en relación con la norma heterónoma. Asimismo, se lleva a cabo una política de contratación de plantilla propia a través del establecimiento de la prohibición de contratar a través de empresas de trabajo temporal.

En sexto lugar, la compañía procederá a realizar durante la vigencia de este convenio las inversiones necesarias para mantener la continuidad y viabilidad de la empresa. A estos efectos, en la Comisión del Comité de Enlace la empresa facilitará periódicamente información relativa a la concreción y evolución de las inversiones previstas y realizadas.

En definitiva, con el conjunto de estas acciones se pretende alcanzar el objetivo de potenciar e incentivar la creación de empleo y el de su mayor calidad, alcanzándose cotas de estabilidad en el mismo y niveles de competitividad adecuados. Todo ello hace que se garantice de una manera eficaz la viabilidad futura de la compañía y de su empleo. Además ello se realiza con absoluto respeto al ordenamiento jurídico y muy especialmente a los principios de igualdad y no discriminación, desarrollados ampliamente y de manera también muy reciente por los Tribunales.

Así las cosas, ambas partes acuerdan acciones que fomenten la creación anticipada de puestos de trabajo y el rejuvenecimiento de la plantilla, así como que el acceso de nuevos empleados a la compañía para iniciar cualquier actividad laboral, se complemente con un programa de inte-

gración que les dote de un conocimiento amplio sobre el conjunto de la empresa y sus procesos y predisponga una actitud individual positiva hacia el equipo y los objetivos comunes.

Los dos objetivos señalados, es decir, el del acceso más temprano al mundo laboral del nuevo empleado y el del acceso más temprano a la jubilación pueden y deben ser compatibles con la necesaria competitividad de costes y calidad de la plantilla.

La anticipación en la sustitución de la plantilla, además de crear empleo años antes de la jubilación normal, permitirá disponer de una fórmula de acceso en la que las aptitudes y conocimientos exigibles en la selección externa, no sean los únicos elementos de perfil del empleado de PIRELLI, que deberá poseer también conocimientos e información sobre aspectos internos de la empresa y que trascienda el ámbito del puesto de trabajo, sólo obtenibles dentro de la compañía y tras un período posterior al ingreso en el que se alcance la experiencia debida en el desempeño del trabajo y especialmente sobre el proceso, equipos, objetivos, resultados y entorno de la actividad productiva.

La combinación de ambos objetivos se materializará mediante la jubilación parcial anticipada de los empleados en plantilla que reúnan los requisitos para acceder a la misma. En el supuesto de que el personal que se jubilara anticipadamente lo fuera de categorías superiores contribuiría además al ascenso y promoción de otros empleados, dándose satisfacción también a las naturales aspiraciones de carrera del personal de la plantilla, favoreciendo la promoción interna y generando vacantes en la base del sistema clasificatorio.

Por el otro lado, el personal de nuevo ingreso, tras el proceso habitual de selección será objeto de un plan de acogida, orientación y formación tras al ingreso. Dicho plan tiende a cubrir entre otros tres objetivos básicos, cuales son los de la formación, el entrenamiento y la sensibilización. A estos efectos, se ha desarrollado un reglamento interno de funcionamiento cuya responsabilidad es del Departamento de Personal. Las diferentes fases de este plan son: uno, de conocimiento general (compañía, procesos de fabricación, organigramas, valores, etc.), dos, conocimiento relativo a las políticas de la empresa en materia de seguridad, calidad y medio ambiente, tres, formación teórica específica del puesto de trabajo a ocupar, cuarto, formación práctica en el puesto de trabajo, cinco, evaluaciones de la formación, seis, certificación de la formación a través de los formadores.

La comisión de seguimiento para la formación, de carácter mixta y paritaria, velará por el cumplimiento del plan de acogida, orientación y formación, así como de su adecuada actualización en función de las circunstancias.

En la regulación que se lleva a cabo, tal y como se indicó anteriormente, se es absolutamente respetuoso con el artículo 14 CE que contiene en su primer inciso una cláusula general de igualdad de todos los españoles ante la ley, habiendo sido configurado este principio general de igualdad, por una conocida doctrina constitucional, como un derecho subjetivo de los ciudadanos a obtener un trato igual, que obliga y limita a los poderes públicos a respetarlo y que exige que los supuestos de hecho iguales sean tratados idénticamente en sus consecuencias jurídicas y que, para introducir diferencias entre ellos, tenga que existir una suficiente justificación de tal diferencia, que aparezca al mismo tiempo como fundada y razonable, de acuerdo con criterios y juicios de valor generalmente aceptados, y cuyas consecuencias no resulten, en todo caso, desproporcionadas.

Es por ello que no se produce vulneración del derecho a la igualdad como consecuencia de la regulación contenida en el convenio de empresa que establece unas condiciones retributivas para los Profesionales de la Industria de primera de nuevo ingreso. En efecto, esta ordenación se caracteriza en general, por el establecimiento de diferentes niveles retributivos en el interior de la categoría de Profesionales de la Industria de primera, a los que se accede progresivamente por el transcurso del tiempo, en relación con el cumplimiento de una serie de objetivos anteriormente señalados. De esa manera, la ordenación jurídica de la categoría de Profesionales de la Industria de primera en el convenio, con sucesivos niveles retributivos, manifiestan un criterio graduado y paulatino en función del tiempo de servicios que se inspira en la promoción profesional y económica del conjunto de los trabajadores de la empresa. No cabe considerar, por tanto, que la consideración de la fecha de ingreso en los especialistas como factor relevante para la determinación de efectos retributivos tenga en el convenio una finalidad selectiva o de discriminación de los trabajadores incluidos en esa categoría y nivel en el momento de la contratación. Tal conclusión negativa se desprende tanto del sistema de progresión temporal que preside los sucesivos niveles salariales de la categoría de Profesionales de la Industria de primera, como de la existencia de una justificación objetiva, guardándose la adecuada proporcionalidad y razonabilidad exigibles.

En definitiva esta norma colectiva encuentra fundamento en factores que justifican la disparidad (esto es, por sí mismos diferenciadores) o,

alternativamente, justificativos de la razonabilidad de la diferencia, de manera que las consecuencias jurídicas derivadas de tal distinción resulten adecuadas y proporcionadas al fin perseguido, máxime si en el convenio colectivo se han introducido otro tipo de sacrificios expuestos con anterioridad y desarrollados en los acuerdos de carácter general y que pretenden en su conjunto conseguir el objetivo común de garantizar la viabilidad futura de la compañía en un equilibrio global de empleo, su estabilidad y competitividad en un contexto nacional e internacional.

Por último, es preciso señalar que en todo caso deberá de estarse a la cláusula de vinculación a la totalidad prevista en el artículo 58 de este convenio colectivo.

CAPÍTULO I

Ámbito, vigencia y duración

Artículo 1. *Ámbito Personal.*

El presente Convenio es de ámbito de Empresa y regulará las relaciones laborales de los trabajadores que figuren en plantilla de la Empresa Pirelli Neumáticos, S.A., en todos sus centros de trabajo del Estado Español, con exclusión de aquellas personas vinculadas por las relaciones a que se refieren los artículos 1.3 y 2.1, a) y f), del Estatuto de los Trabajadores, así como de aquellos empleados que desempeñan funciones directivas.

Mediante petición del interesado, se reconocerá al personal excluido el derecho a ser incluido en el ámbito del presente convenio.

Artículo 2. *Vigencia.*

Este Convenio entrará en vigor el día de su firma, retro trayéndose sus efectos económicos a partir del 1.º de enero de 2003, con las excepciones que se contienen en su articulado.

Artículo 3. *Duración.*

Este Convenio tendrá una duración de cuatro años, concluyendo sus efectos el 31 de diciembre de 2006.

Artículo 4. *Prórroga.*

Este Convenio quedará prorrogado automáticamente por sucesivos períodos de una anualidad, si no es objeto de denuncia escrita por alguna de las partes para su rescisión o revisión, durante el trimestre en el que este Convenio concluye sus efectos, o al de cualquiera de sus prórrogas.

CAPÍTULO II

Conceptos y condiciones retributivas

Artículo 5. *Condiciones económicas 2003, 2004, 2005 y 2006.*

1. Incremento salarial. Se acuerda efectuar un incremento salarial correspondiente al IPC previsto por el gobierno para cada ejercicio.

2. Cláusula de Revisión Salarial. Se establece una cláusula de revisión salarial para cada uno de esos años en función del IPC real estatal, con efectos retroactivos a uno de Enero de cada ejercicio. Para el año 2003, se acuerda conceder a cuenta de la cláusula de revisión salarial de Convenio un 1%. En el supuesto de que IPC real del año 2003 sea inferior al 3%, la diferencia existente entre el 3% concedido y el IPC real se regularizará en el año 2004. La regularización consistirá en aplicar el IPC real del año 2003 a las tablas del año 2002 y en la devolución del diferencial existente y sobre las tablas del año 2003 se aplicará el incremento previsto para el año 2004.

3. Los conceptos sobre los que se aplicarán los incrementos y las revisiones son: Sueldo y salario, complemento salario 4E, antigüedad, gratificaciones, beneficios, complemento de producción, APM, otros pluses, fondo social, ayuda escolar, ayuda a disminuidos, horas extras, bonificación festivos, plus festivo extra-jornada, plus nocturno y complemento personal no absorbible.

Artículo 5 bis. *Salario y Sueldo Base.*

I. Grupo profesional Personal Obrero.—El valor hora natural y hora presencia del salario base para 2003, queda de la siguiente forma:

2003 categoría V.H. Nat. V.H.Pres.

Prof. de la Industria 1.ª -1.º año, 4,378 6,469

Prof. de la Industria 1.ª -2.º año, 4,737 7,000

Prof. de la Industria 1.^a -3.^{er} año, - 5,097 7,532
 Prof. de la Industria 1.^a -4.^o año, 5,456 8,062
 Prof. de la Industria 1.^a a 5,775 8,534
 Oficial 3.^a 5,775 8,534
 Oficial 2.^a 5,810 8,586
 Oficial 1.^a 5,845 8,638

Empleados mes:

Base Antigüedad / mes 2002 = 468,290 €.
 Base Antigüedad / mes 2003 = 468,290 × 1,03 = 482, 339€.

Los valores correspondientes al año 2003 serán los siguientes:

2003. Categoría	V. h. nat.	V. h. pres.
Prof. de la Industria 1. ^a (1. ^{er} año)	4,378	6,469
Prof. de la Industria 1. ^a -3. ^{er} año	5,097	7,532
Prof. de la Industria 1. ^a -4. ^o	5,456	8,062
Prof. de la Industria 1. ^a A	5,775	8,534
Oficial 3. ^a	5,775	8,534
Oficial 2. ^a	5,810	8,586
Oficial 1. ^a	5,845	8,638

El detalle de estos valores para el año 2003 figura en el Anexo II.

El valor hora presencia del salario base para 2003, de acuerdo con la parte alícuota correspondiente a la relación horas naturales/horas presencia equivalente a 2920/1976.

En el Anexo I se fijan las remuneraciones mínimas anuales de carácter fijo para 2003.

Las tablas se revisarán según lo señalado en el Artículo 5.^o

II. Grupo profesional Personal Técnico, Administrativo y Subalterno.—La cuantía del sueldo base para 2003 de los diferentes niveles profesionales del personal técnico, administrativo y subalterno, es la siguiente:

Nivel	Sueldo base 2003	
	Subnivel A	Subnivel B
1	1.022,61	1.075,99
2	1.080,26	1.152,31
3	1.129,13	1.237,48
4	1.213,28	1.322,66
5	1.288,64	1.416,70
6	1.372,89	1.519,62
7	1.457,11	1.622,52
8	1.541,04	1.723,97
9	1.633,58	1.835,04
10	1.734,88	1.954,91
11	1.836,20	2.074,76

En el Anexo I se fijan las retribuciones mínimas anuales de carácter fijo para 2003.

Subnivel A: A él se adscribirá el personal con antigüedad en la Empresa inferior a 2 años.

Subnivel B: A él se adscribirá el personal con antigüedad en la Empresa igual o superior a 2 años.

Las tablas se revisarán según lo señalado en el Artículo 5.^o.

Artículo 6. Antigüedad.

Para el cálculo de la antigüedad se computará todo el tiempo transcurrido desde el ingreso en la Empresa, cualquiera que sea la modalidad de contrato y siempre que haya continuidad de trabajo entre una y otra modalidad.

Las excedencias forzosas reguladas por la Ley también se computarán en el cálculo de la antigüedad.

Se reconocen dos trienios y siete quinquenios, por este orden. Los quinquenios sexto y séptimo se devengarán fraccionados por anualidades.

El complemento salarial de antigüedad para los años 2003, 2004, 2005 y 2006 se incrementará conforme a lo establecido en el Artículo 5.^o

La fórmula empleada para el cálculo de la antigüedad correspondiente a 2003 es la siguiente:

Obreros:

Valor base hora natural 2002 = 1,951189 €.

Valor base hora natural 2003 = 1,951189 × 1,03 = 2,009725 €.

Base 2003 será: 2,009725 × 2920 / 1976 = 2,969836 €/hora presencia.

Grado de antigüedad	Incremento base — Porcentaje	Obreros — Euros/hora nat.	Empleados — Euros/mes
Primer trienio	5	0,100486	24,12
Segundo trienio	10	0,200972	48,23
Primer quinquenio	20	0,401945	96,47
Segundo quinquenio	30	0,602917	144,70
Tercer quinquenio	40	0,803890	192,94
Cuarto quinquenio	50	1,004862	241,17
Quinto quinquenio	60	1,205835	289,40
Sexto quinquenio:			
Primer año	62	1,246029	299,05
Segundo año	64	1,286224	308,70
Tercer año	66	1,326418	318,34
Cuarto año	68	1,366613	327,99
Quinto año	70	1,406807	337,64
Séptimo quinquenio:			
Primer año	72	1,447002	347,28
Segundo año	74	1,487196	356,93
Tercer año	76	1,527391	366,58
Cuarto año	78	1,567585	376,22
Quinto año	80	1,607780	385,87

Artículo 7. Plus nocturnidad.

A los efectos de lo prevenido en el artículo 34, número 6, del Estatuto de los Trabajadores y en relación con el cómputo de las horas nocturnas dado el régimen existente en los turnos de trabajo de fábrica, se pagará el plus de nocturnidad el trabajo que se efectúe dentro del arco horario que va desde las 21 a las 5 horas.

Para 2003 el valor de dicho plus para el personal obrero, es de 2,439 €/hora.

Para el personal empleado los valores se revisarán según lo estipulado en el art. 5.^o

En los respectivos aumentos se respetarán aquellos casos que tuvieran un valor plus hora superior.

Artículo 8. Bonificación festiva.

El valor horario de bonificación festiva, tanto para el personal Obrero como para el personal Empleado, se incrementará durante la vigencia de este Convenio según lo establecido en el Artículo 5.^o

Para el año 2003, el valor horario de la bonificación festiva para el personal Obrero será de 3,610 €/hora.

Se mantendrá el pago de una hora adicional de este concepto (hora de Misa) a los trabajadores que presten servicios en jornada superior a 4 horas, los domingos y en las 14 fiestas oficiales anuales.

A efectos de abono de las bonificaciones festivas para el personal de 4 equipos se le mantendrá el número de horas teóricas en 400 anuales.

Artículo 9. Plus festivo extra-jornada.

Tendrá derecho a percibir dicho plus todo el personal que realice trabajos, fuera de su calendario de trabajo, en Domingos, Transformaciones Festivas y Festivos Oficiales, con independencia de la bonificación festiva correspondiente.

El valor horario de este plus equivaldrá para el personal Obrero a 3,610 € para 2003.

El «plus festivo extra-jornada», tanto para el personal Obrero como para el personal Empleado, se revisará durante la vigencia de este Convenio según lo establecido en el Artículo 5.^o

Artículo 9 bis Plus Extra-Calendario 2.º turno en domingo.

Tendrá derecho a cobrar este plus el personal de que de cobertura en el 2.º turno de domingos y fuera de su calendario habitual.

El valor horario de este plus será de 8,486 € para el año 2003.

El plus Extra-Calendarario 2.º turno en domingo se revisará durante la vigencia de este convenio según lo establecido en el art. 5.º

Artículo 10. *Horas Extraordinarias.*

Los valores de las horas extraordinarias se revisarán durante la vigencia de este Convenio según lo establecido en el Artículo 5.º, tanto las laborables como las festivas.

Artículo 11. *Complemento de producción, adicional por el mérito y complemento salario 4.º equipo.*

1. Los complementos de producción y A.P.M. se pagarán por hora efectiva de trabajo (1657,5 horas) más 26 días de vacaciones a razón de 7,5 horas/día (195 h.).

En el Anexo III se relacionan los valores del complemento de producción para 2003.

Los valores de A.P.M. para el año 2003 según categorías son los siguientes:

Oficial de 3.ª: 0,818246 €/hora efectiva.

Oficial de 2.ª: 0,869230 €/hora efectiva.

Oficial de 1.ª: 0,910124 €/hora efectiva.

Para la vigencia de este Convenio se revisarán los valores correspondientes según lo establecido en el Artículo 5.º

2. El concepto complemento salario 4 equipo, para el año 2003, será de 33,484 €/mes para los empleados.

Este complemento salario 4 equipo lo percibirá todo el personal Empleado afectado por los Calendarios de Fabricación.

Para la vigencia de este Convenio se revisarán los valores correspondientes según lo establecido en el Artículo 5.º

3. Se adjunta como Anexo IX el nuevo sistema de producción y normas técnicas.

Artículo 12. *Otros pluses.*

Distancia.

Negro Humo.

Talco.

Calor.

Bomberos.

Electrónica.

Desgaste Herramientas.

Desplazamiento Vacaciones.

Marcha-Paro en Calderas y Fluidos.

Trefilas.

Relevo (Jefes de Turno y Encargados de Producción).

Los valores de 2003 se detallan en el Anexo IV.

Para la vigencia de este Convenio se revisarán los valores correspondientes según lo establecido en el Artículo 5.º

Artículo 13. *Gratificaciones legales.*

En 15 de julio y 15 de diciembre, se harán efectivas sendas gratificaciones que se denominan de Verano y Navidad, respectivamente.

Estas gratificaciones se abonarán a razón de 30 días de salario o sueldo base, complemento personal no absorbible (obreros y empleados) y complemento cuarto equipo, en su caso, vigentes en el propio mes.

La antigüedad se pagará al día.

El complemento de producción se pagará conforme al promedio del semestre anterior, a razón de 225 horas.

El personal que ingrese o cese en el transcurso del año, percibirá las gratificaciones en proporción al tiempo trabajado en los 12 meses anteriores.

Artículo 14. *Beneficios.*

La paga de beneficios correspondiente a 2003 pagadera en Febrero de 2004 será de 22 días, la del 2004 pagadera en Febrero de 2005 será de 23 días, la del 2005 pagadera en Febrero de 2006 será de 24 días.

Los conceptos salariales que integran dicha paga son: salario o sueldo base, antigüedad, complemento personal no absorbible (obreros y empleados) y complemento cuarto equipo, vigentes en aquel momento.

Para el personal obrero se abonará, además, el importe correspondiente a los días de paga de cada año multiplicados por 7,5 horas de complemento de producción al promedio de la última gratificación, incrementado por el porcentaje de aumento del complemento de producción resultante de Convenio.

El personal que ingrese o cese en el transcurso del año percibirá la Paga de Beneficios en proporción al tiempo trabajado en el año natural anterior.

Artículo 15. *Condiciones de pago de salarios.*

El pago de salarios de todo el personal se seguirá realizando a través de entidades bancarias.

La Empresa se compromete a transferir los importes necesarios con una antelación de cuatro o cinco días, a efectos de facilitar el cobro por parte del personal.

Artículo 16. *Anticipo quincenal obreros.*

Se pagará el anticipo quincenal de salarios el día 15 de cada mes, o el día hábil inmediatamente anterior caso que coincida en sábado, domingo o festivo, estableciéndose una cantidad fija de 211€.

Artículo 17. *Complemento personal no absorbible (obreros y empleados).*

Personal Obrero:

Valor base de cálculo 2002 = 1401,919€.

Valor base de calculo 2003 = 1401,919 € × 1,03 = 1443,98€.

El reparto para nóminas y gratificaciones para el año 2003 queda:

Nómina (12 mensualidades) = 1443,98 €/14.70 = 98,23 €.

Gratificación Julio y Diciembre = 98,23 €.

Gratificación Beneficios = 68,76 €.

El valor hora presencia para el año 2003 será: $(12 \times 98,23/1976) = 0,597$ €.

El valor hora natural para el año 2003 será: $(12 \times 98,23/2920) = 0,404$ €.

El personal de fin de semana de alta en plantilla el 30-4-2003 pasará a cobrar el complemento personal no absorbible, a 1-1-2003 cuya fecha de ingreso sea durante los años 1997 y 1999, a 1-1-2004 cuya fecha de ingreso sea en el año 2000, a 1-1-2005 cuya fecha de ingreso sea del año 2001 y a 1-1-2006 cuya fecha de ingreso sea en el año 2002 y anterior a 30-4-2003.

El personal obrero que cause alta en la empresa a partir de la firma del convenio percibirá, el 25 % del complemento no absorbible transcurridos doce meses, el 50 % una vez transcurridos veinticuatro meses desde su fecha de ingreso, el 75 % transcurridos treinta y seis meses de su fecha de ingreso y el 100 % transcurridos cuarenta y ocho meses de su fecha de ingreso.

Para la vigencia del convenio se revisarán los valores según lo establecido en el Artículo 5.º

CAPÍTULO III

Condiciones de trabajo

SECCIÓN 1.ª ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 18. *Organización del Trabajo.*

Conscientes ambas partes de la necesidad de incrementar la competitividad a través de la mejora continua del sistema productivo como elemento imprescindible para la consolidación de la Empresa, las partes convienen en que los factores en los que se debe incidir fundamentalmente son:

Inversiones en maquinaria, instalaciones y procesos.

Mejoras tecnológicas del producto.

Organización del trabajo encaminada a conseguir mayor efectividad por la mejor utilización de los medios productivos.

Mejora de las condiciones ambientales y de prevención encaminadas a elevar el nivel de calidad del trabajo.

Con objeto de seguir la evolución de dichos factores se mantiene la Comisión Mixta de Productividad.

Con la finalidad de obtener la máxima eficacia en la aplicación de estos medios se conviene que cualquier cambio en el sistema productivo se articulará en el siguiente modo:

1. Se facilitará a los trabajadores afectados indicaciones precisas sobre los objetivos cualitativos y cuantitativos, así como de las condiciones operativas, modalidades organizativas y actividades accesorias necesarias para alcanzarlos.

2. Se respetará, desarrollará y enriquecerá donde sea posible los roles profesionales facilitando los adiestramientos oportunos.

3. Se promoverá un más amplio conocimiento del ciclo productivo en su conjunto y del propio puesto de trabajo.

4. Se suministrará información sobre los aspectos técnicos y comerciales, necesaria para comprender las exigencias variables que desde el exterior se ejercen sobre la Fábrica.

5. Simultáneamente a la entrega de la información a los interesados del puesto de trabajo, se facilitará la misma a los miembros de la Comisión Mixta.

6. La Comisión Mixta discutirá y analizará aquellos aspectos referentes a seguridad, ergonomía, etc., en que los trabajadores afectados encontrasen inconvenientes.

Trimestralmente se informará a los miembros del Comité de la Comisión Mixta de las acciones a desarrollar que puedan tener incidencia en el proceso productivo.

Todo ello se realizará en las perspectivas del mantenimiento de los puestos de trabajo, informando la Empresa, semestralmente, del estado y avance de todos los factores citados y dará información complementaria que permita conocer su evolución a los representantes de los trabajadores.

De los planes de inversión, así como de las grandes líneas organizativas, se informará previamente y con detalle a la Comisión de Seguimiento.

Por ello, la Empresa asume el compromiso de continuar con la política de inversiones, en racionalidad con la evolución del mercado, y los trabajadores el de su respuesta ágil en la adopción de acuerdos coyunturales encaminados al objetivo de consolidación de la Empresa.

Artículo 19. *Flexibilidad.*

La flexibilidad en más se aplicará de forma colectiva o individual. La flexibilidad en menos se aplicará en forma colectiva.

Se establece a partir de 2003 un esquema de flexibilidad en la prestación en los días de trabajo de hasta 4 días al año en más o 4 días en menos, para cada uno de los años 2003, 2004, 2005 y 2006, y no acumulables de un año para otro, para todo el personal de fábrica.

Causas: La explicación de las causas se acompañará con la entrega de la documentación necesaria que sea solicitada por los representantes de los trabajadores y que acredite fehacientemente las mismas. Asimismo la empresa dará puntual información para conocer la evolución de las circunstancias causantes de la flexibilidad.

Flexibilidad en más: Puntas de producción.

Flexibilidad en menos: Descenso de los niveles de producción suficientemente importantes y que afecten a toda la empresa.

Normas de aplicación:

Comunicación documentada al Comité de empresa, sobre los días de inicio y final de la flexibilidad y la ubicación en los calendarios de trabajo.

Preaviso al Comité. Una semana antes del periodo de preaviso establecido para el trabajador.

A partir del preaviso para la aplicación de flexibilidad en más o en menos, no se podrán efectuar horas extraordinarias hasta haberse agotado la flexibilidad en la sección.

No se aplicará la flexibilidad en más ni en lunes, sábados, domingos ni festivos ni en los meses de junio, julio, y agosto, salvo acuerdo individual.

En caso de optar por la prolongación de la jornada, esta no podrá exceder de dos horas, salvo pacto individual.

La devolución de la flexibilidad en más se realizará, salvo acuerdo individual, en sábados, domingos y festivos sin merma económica.

La flexibilidad en menos se realizará, salvo acuerdo individual, en sábados, domingos y festivos sin merma económica.

El preaviso para la flexibilidad en más será de 30 días y para la flexibilidad en menos de 15 días.

Para situaciones excepcionales y con el fin de evitar expedientes de regulación, ambas partes adoptan el compromiso de estudiar las alternativas necesarias siempre y cuando se hayan agotado las medidas de flexibilidad en menos pactadas en el convenio.

La no devolución de la flexibilidad en menos supondrá el correspondiente descuento económico, así como la aplicación del régimen disciplinario.

SECCIÓN 2.^a CONTRATACIÓN DE TRABAJOS EXTERIORES

Artículo 20. *Contratación.*

1. Cuando las necesidades de la empresa exijan la contratación de nuevo personal, ésta se efectuará por la Dirección en base a cualquiera de las siguientes modalidades contractuales previstas en la legislación vigente.

2. Eventual por Circunstancias de la Producción.—En este supuesto la duración del contrato no podrá superar los doce meses en un periodo de dieciocho, de conformidad al artículo 13.2 del Convenio General de la Industria Química. La duración mínima del primer contrato será de 6 meses. En el caso de realizar más de un contrato éstos deberán ser concatenados en el tiempo.

Si se superase la temporalidad de doce meses, el trabajador pasará a indefinido.

3. Interinidad.—En el supuesto de interinidad, si es la primera contratación del trabajador, la duración será la que suponga la causa que lo justifique, sin que el exceso de doce meses haga considerarlo indefinido. Por el contrario, en supuestos de dos o más contrataciones del trabajador la prestación de servicios por un periodo superior a doce meses comportará su pase a indefinido.

4. Contrato de Relevo.—Se podrán celebrar contratos de Relevo en el supuesto de que trabajadores reduzcan su jornada por jubilación parcial, conforme a la legislación vigente y a los apartados siguientes:

a) Los trabajadores podrán acogerse voluntariamente a la jubilación parcial, al cumplir los sesenta o más años de edad, en la forma y condiciones previstas en el Art. 12.6 del Estatuto de los Trabajadores.

b) La jornada y retribución del jubilado parcialmente experimentará en su duración e importe la reducción de un 85%.

c) La jornada de trabajo correspondiente al 15% restante será asignada por la empresa en calendario, adscribiéndolo a un equipo. A estos efectos los días de jornada anual correspondiente al 15% se acumularán a un solo periodo de días laborables ininterrumpidos. Se le preavisará con un mínimo de 30 días de antelación a su incorporación al trabajo.

d) La retribución del jubilado parcial será del 15% de todos los conceptos retributivos a los que tenga derecho el trabajador en el momento de la jubilación parcial y durante toda ella, excepto los pluses específicos de puesto y los domingos extra-jornadas que los percibirá al 100% en los meses en que se realice según el Anexo XIV.

e) También le será de aplicación lo dispuesto en el Art. 30 de esta norma convencional cuando cumplan los requisitos recogidos en dicho artículo, especialmente el de ostentar la condición de mutualista antes del uno de enero de mil novecientos sesenta y siete.

f) Por cada trabajador que reduzca su jornada por jubilación parcial conforme a las previsiones anteriores la empresa contratará a otro trabajador, en virtud de contrato de relevo y en el Grupo Profesional que corresponda.

g) El contrato de relevo se celebrará a jornada completa a efectos de poder organizar el trabajo. Asimismo, dichos contratos de relevo temporales se convertirán en indefinidos transcurridos doce meses desde la fecha de ingreso en la empresa.

5. Se creará una comisión de seguimiento de la contratación, a los efectos de informar respecto de las contrataciones efectuadas de su evolución y desarrollo.

Artículo 21. *Comisión Mixta de Trabajos Externos.*

Es interés de ambas partes la consecución del objetivo de mantenimiento de empleo propio, siempre que ello no signifique pérdida de eficacia y rentabilidad; y en este sentido se mantendrá informado al Comité de Representantes de los Trabajadores del Centro de Manresa a través de una Comisión formada por cuatro miembros del propio Comité y dos representantes de la Empresa. En el Centro de Barcelona se informará al Comité de Empresa a través de una Comisión formada por dos representantes de la Empresa y dos miembros del Comité de Empresa.

Tanto en el Centro de Barcelona como en el de Manresa las reuniones de las mencionadas comisiones tendrán periodicidad trimestral, siendo objeto de las mismas los siguientes temas:

Información de todos los trabajos realizados dentro del Centro respectivo por Empresas externas.

Control de la situación de Alta en la Seguridad Social de los trabajadores de las Empresas externas.

Control de las condiciones de Seguridad e Higiene, con que realizan su trabajo en nuestras dependencias.

SECCIÓN 3.^a JORNADA LABORAL, VACACIONES, CALENDARIO LABORAL, HORAS EXTRAS Y PERMISOS

Artículo 22. *Jornada Laboral.*

El descanso para tomar el bocadillo no se considera como tiempo de trabajo efectivo a los efectos de lo previsto en el número 4 del Artículo

34 del R. D. Legislativo 1/1995, sin perjuicio de que se siga retribuyendo dicho tiempo de presencia en la forma y con los conceptos de salario y antigüedad con que se ha venido haciendo hasta el presente.

El tiempo de bocadillo está fijado en 20 minutos para todo el personal obrero de mantenimiento o que percibe el APM y el personal empleado de producción y mantenimiento que trabaja en régimen de 3 equipos, 4 equipos y Turno Normal. El resto de personal obrero que trabaja en Fábrica en jornada continuada todo el año mantendrá el tiempo de bocadillo en 30 minutos.

Quedan establecidas las siguientes jornadas y calendarios:

I. Centro de Manresa:

1. Calendario de 4 equipos y fin de semana (obreros y empleados).—La jornada laboral anual será de 221 días (1657,5 horas efectivas).

A partir del año 2004, se establecerá un calendario único de 4 Equipos con un sistema rotatorio que permita la cobertura de los turnos de domingo (mañana y tarde con un tercio de cada equipo y con un máximo de siete domingos año) de forma obligatoria, quedando sin efecto el calendario de fin de semana.

A su jornada ordinaria se le podrá adicionar, con carácter obligatorio la realización de un máximo de ocho extra-jornadas de las cuales siete los serán en domingo

Los domingos de prestación de servicio obligatoria de conformidad a lo pactado se retribuirán de acuerdo a los artículos, 8, 9, 9 bis y 25 de presente convenio para el trabajo extra-jornada.

2. Calendario de 3 equipos y turno normal (obreros y empleados).—La jornada laboral anual será de 223 días (1672,5 horas efectivas).

El personal obrero de producción adscrito al régimen de 3 equipos dispondrá de dos días de libre disposición.

3. Se establece la obligatoriedad en la cobertura de los días de extra-jornada por parte de todo el personal obrero adscrito a mantenimiento en un número máximo de 6 personas por turno: 3 mecánicos, 2 electrónicos/eléctricos, y 1 de fluidos.

4. Personal con horario de Oficinas:

4.1 Horarios rígidos: 1749 horas efectivas/año durante el año 2003. A partir del 2004 será de 1736 horas efectivas/año.

4.2 Horario flexible: 1736 horas efectivas/año durante la vigencia del presente Convenio en horario de mañana y tarde.

La jornada del personal que haya trabajado durante el año en más de una de las modalidades anteriores, será proporcional al tiempo de permanencia en cada una de ellas.

En el supuesto de que por la distribución de los calendarios no se diera tal proporcionalidad, se distinguirá cuando el cambio obedezca a petición propia de cuando lo sea por decisión de la empresa. En el primer supuesto si se produce exceso, deberá trabajarlas y si se produce déficit, recuperarlas. En el segundo supuesto, si se produce déficit no vendrá obligado a recuperarlas y si se produce exceso, podrá optar entre cobrarlas como extraordinarios o no trabajarlas.

II. Oficinas Centrales y Centros Comerciales: Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo: 1736 horas efectivas/año.

Para los Centros Comerciales sobre la base de la jornada anual, y en los Calendarios de cada localidad, se establecerán unos horarios que cubran una jornada como mínimo hasta las 19 horas.

Artículo 22 bis. *Cambios de adscripción de 4 a 3 Equipos y de 3 a 4 Equipos y cambios de adscripción de Turnos Normales a 3 o 4 Equipos.*

En función de las necesidades técnicas, organizativas, económicas o productivas que se presenten en cada momento, la Dirección de la Empresa, podrá introducir cambios en el número de personas adscritas a 4E o 3E.

A tal efecto, la Dirección comunicará, durante el último trimestre de cada año, las previsiones de necesidades de plantilla para el año siguiente desglosado por calendarios.

No obstante, de acuerdo con lo previsto en el primer párrafo, la Dirección podrá efectuar cambios de personal de 4E a 3E o viceversa, a lo largo del año. En este sentido, en el seno de la Comisión de Enlace prevista en este Convenio Colectivo, la Dirección comunicará a la Representación de los Trabajadores los cambios que se produzcan a lo largo del año.

En el supuesto de que tales cambios afecten a más de 30 trabajadores a la vez, la Dirección informará sobre las razones que justifiquen dichos cambios a fin de que la Representación de los Trabajadores en la citada Comisión pueda, en su caso, valorar las motivaciones empresariales y emitir sus consideraciones al respecto.

La notificación de los cambios de adscripción se hará con antelación de 1 mes a la fecha de su efectividad.

El trabajador disfrutará del periodo de vacaciones que corresponda al régimen de trabajo al que figure adscrito a principio de año. Si por decisión de la Empresa, se le cambiara de régimen de trabajo durante el año y antes del inicio del periodo vacacional, el trabajador tendrá la opción de elegir el periodo vacacional con el límite máximo de días de vacaciones establecido en Convenio.

La rotación en el calendario de 3E se efectuará por quincenas.

En el caso de que un trabajador prestase servicios parte del año en un régimen y parte en el otro, el recuento de horas se realizará de acuerdo con lo previsto en el art. 22 del Convenio Colectivo y a los efectos allí determinados.

En igualdad de capacitación profesional y polivalencia funcional objetivas, la Dirección dará preferencia a las peticiones voluntarias de adscripción.

Los trabajadores que pasen de 4E a 3E o viceversa no recibirán ninguna compensación económica por el cambio de adscripción. Cuando trabajen en el calendario de 4E se les abonará la bonificación festiva correspondiente.

La Empresa en caso de justificada necesidad y por el tiempo necesario podrá disponer del personal obrero y empleado de 3E y Turno Normal para realizar trabajos en calendario de 4E. Los trabajadores que pasen de Turno Normal a 3E o 4E no recibirán compensación económica por el cambio de adscripción, excepto los pluses de nocturnidad y bonificación festiva correspondiente

Artículo 23. Vacaciones.

1. Se mantiene el período anual de 26 días laborables. La Fábrica los realizará básicamente en un sólo período en los centros con calendario normal y, en los centros en que se trabaje en régimen de 4 equipos, en uno o dos períodos, de los cuales uno será, por lo menos, de tres semanas sucesivas e ininterrumpidas en período estival. En ambos casos se efectuará escalonadamente en la parada y puesta en marcha.

2. Los centros que por su especial cometido, (manutención, almacenes, centros comerciales, etc.), no pueden aplicar este sistema, acordarán las vacaciones de forma individual, atendiendo a las necesidades de cada momento.

3. El personal de manutención no afecto al Calendario de 4 equipos podrá disfrutar sus vacaciones en el mes de Agosto, en la primera o segunda quincena.

4. En el caso de los cónyuges que trabajan en la empresa, podrán efectuar las vacaciones conjuntamente si así lo solicitan, siempre que se pida con una antelación no inferior a dos meses.

5. El período vacacional será retribuido con arreglo a los siguientes conceptos, excluyéndose cualquier otro concepto retributivo:

Salario o Sueldo base.

Antigüedad.

Complemento personal no absorbible (obreros y empleados).

Complemento Salarial 4.ª Equipo.

Promedio de complemento de producción (en el que se incluye el plus negro humo y la prima a diplomados en electrónica).

Promedio Plus Nocturno de los últimos 12 meses anteriores a las vacaciones.

Promedio Plus Calor de los últimos 12 meses anteriores a las vacaciones.

6. Los trabajadores que al inicio del período vacacional o durante el mismo se encuentren en situación de I.T. no tendrán derecho a disfrutarlas una vez obtenida el alta médica, con las excepciones siguientes:

A) Toda persona que al inicio del período vacacional que le corresponda se encuentre en situación de I.T. derivada de accidente de trabajo, maternidad o enfermedad común que conlleve intervención quirúrgica u hospitalización o inmovilización, tendrá derecho a disfrutar las vacaciones con posterioridad al alta médica, siempre y cuando ésta se produzca dentro del mismo año natural, en tantos días como hubieren coincidido ambas situaciones o en los días que el tiempo que reste hasta el final del año lo permita.

B) En el supuesto de situaciones de I.T. derivada de enfermedad común, con las excepciones previstas en el apartado anterior, y siempre que la baja por dicha situación haya sido extendida con anterioridad a 20 días antes del inicio de cada uno de sus períodos vacacionales de los respectivos calendarios, tendrá derecho al disfrute en las mismas condiciones del apartado anterior.

Artículo 24. Calendario Laboral y Horarios.

Se confeccionará en cada centro de trabajo, atendiendo a necesidades locales y exigencias laborales, durante el mes de Noviembre del año anterior.

La reducción de jornada pactada para el personal empleado de Manresa con horario de oficinas se aplicará como día de libre disposición.

A este mismo personal se le facilitará el cambio de la hora de entrada de la tarde de las 13h. 3/4 ó las 14h. 1/4 previo aviso en caso de posibilidad, estudiándose los posibles casos excepcionales.

El acuerdo que regula el calendario 4 equipos se incorpora al presente Convenio como Anexo VI.

Tendrán el carácter y tratamiento de Fiestas Oficiales, exclusivamente las 14 fiestas de cada año derivadas del calendario laboral de la Correspondiente Comunidad Autónoma además de los domingos. El resto de días en que no se trabaje, entre los que se incluirán el Jueves y el Sábado Santo, aparte de las vacaciones, tendrán la consideración de transformación festivo. Todo ello sin perjuicio de lo previsto en los Acuerdos a que se refiere el párrafo anterior. El Jueves y el Sábado Santo, no podrán ser señalados como vacaciones en ningún caso.

Artículo 25. *Horas Extras.*

Como medida de colaboración a una racional y solidaria Política de Empleo se acuerda reducir las horas extras al máximo, sobre la base de los siguientes criterios:

1. Supresión de las horas extras habituales.
2. Realización de las estrictamente imprescindibles como consecuencia de imprevistos en producción, urgencias, mantenimiento y trabajos de desarrollo técnico o puesta en marcha de nuevos proyectos, con información al Comité de Representantes de los Trabajadores.
3. Información mensual de las horas extras realizadas, con indicación de los correspondientes trabajadores, funciones y motivos concretos.
4. A criterio del trabajador se le dará la opción de percibir el valor económico de las horas extras realizadas al precio establecido en el Convenio o bien compensar por tiempos equivalentes de descanso retribuido incrementados en el 75%, si son horas extras realizadas en días hábiles y el 100% si son realizadas en días festivos.

Para todo lo que no está previsto en los puntos anteriores, se estará a lo que prevé la Legislación Vigente.

Artículo 26. *Permisos.*

1. Permisos retribuidos.—El trabajador con la posible antelación, y justificando debidamente la causa que lo origine, podrá faltar al trabajo con derecho a la remuneración de su salario, complemento personal no absorbible (obreros y empleados), complemento salario 4.º equipo y por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se indican:

Cambio de domicilio: Un día natural.

Matrimonio de hijos, hermanos o padres: Un día natural.

Alumbramiento de esposa: Tres días naturales.

Enfermedad grave del cónyuge, padres, padres políticos, hijos, hijos políticos, abuelos o nietos y hermanos: Tres días naturales.

Fallecimiento de los familiares del apartado anterior, incluyendo además hermanos y abuelos políticos: Tres días naturales.

Intervención quirúrgica del cónyuge, padres, padres políticos, hijos e hijos políticos y de hermanos: Tres días naturales.

Todos estos permisos podrán ser prorrogados hasta en tres días naturales, en caso de justificada necesidad, o cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento que lo justifique, a excepción del permiso por cambio de domicilio.

También se concederá permiso retribuido por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público, debidamente justificado.

2. Permiso matrimonial.—Será de quince días naturales, que se retribuirán a salario real (sueldo, antigüedad y complemento personal no absorbible obreros y empleados), incluido el premio de producción o A.P.M. de los días laborales correspondientes a dicho período. Dicho premio de producción o A.P.M. se abonará a razón del valor horario percibido en la gratificación inmediata anterior.

El personal empleado tendrá derecho a este permiso sin merma de su retribución.

Este permiso es incompatible con los días de vacaciones colectivas, no pudiendo ser absorbido por éstas.

3. Permisos de asistencia a consultorio médico.—Cuando por razón de enfermedad propia o de un familiar con minusvalidez reconocida oficialmente que dependa de él, el trabajador precise la asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con las de su jornada laboral, la Empresa concederá, sin pérdida de retribución, el permiso necesario por el tiempo preciso al efecto, debiéndose justificar el mismo con el correspondiente volante visado por el facultativo.

4. Permisos no retribuidos.—Se concederá permiso no retribuido para acompañar al médico a un hijo menor de 14 años, por el tiempo necesario, previa solicitud y su posterior justificación.

5. Se acompaña como Anexo X la normativa vigente para la concesión de Permisos.

6. Excedencias.

I. Excedencia voluntaria.—Se convienen dos alternativas para que los trabajadores puedan acceder a la excedencia voluntariamente.

1. Excedencia voluntaria del estatuto de los trabajadores.

2. Excedencia voluntaria del Convenio.—Los trabajadores que deseen alcanzar una excedencia voluntaria, lo solicitarán por escrito, y podrán optar libremente por cualquiera de ambas excedencias, pero en su solicitud deberán indicar expresamente la modalidad de excedencia a la que desean acogerse.

1. Condiciones de la excedencia voluntaria del Estatuto de los Trabajadores.

Para solicitarse se deberá acreditar, como mínimo, un año de antigüedad.

La duración de la excedencia será entre 2 a 5 años.

No se podrá solicitar una nueva excedencia por un mismo trabajador si no ha transcurrido un mínimo de 4 años desde el final de la anterior excedencia.

El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reintegro en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la Empresa, siempre que solicite el reintegro con un mínimo de 30 días naturales de antelación al vencimiento de su excedencia. En caso de no solicitarlo así, causará baja definitiva en la Empresa.

2. Condiciones de las excedencias voluntarias del Convenio.

Para solicitarse se deberá acreditar, como mínimo, tres años de antigüedad.

La duración de la excedencia será de un mínimo de 1 año y un máximo de 2.

La Empresa podrá denegar la concesión de esta excedencia, por las siguientes causas:

a) Falta de Personal.

b) Plazo perentorio o inexcusable de entrega de mercancías.

c) Haber disfrutado el solicitante otra excedencia en los últimos 10 años.

d) Haber recibido de la Empresa una especial formación profesional distinta a la que pueda resultar de la estricta realización de los trabajos correspondientes al puesto desempeñado.

e) Cuando la causa alegada para solicitar la excedencia pueda servir para hacer concurrencia a la empresa o violar sus secretos. Si concedida la excedencia, se incurriera por el trabajador en incumplimiento de estas prohibiciones, cesará en la situación de excedencia, sin derecho a indemnización.

f) Cuando el número de trabajadores que permanezcan en excedencia voluntaria, tanto Estatutaria como del Convenio, exceda del 2% del colectivo al que está asignado (obrero o empleado).

El trabajador excedente tendrá garantizado el reintegro en la Empresa dentro del mes siguiente al vencimiento de la excedencia, manteniendo la categoría y el puesto de trabajo adecuado, conforme a la disponibilidad del momento, siempre que solicite el reintegro con un mínimo de 30 días naturales de antelación al vencimiento de su excedencia. En caso de no solicitarlo así, causará baja definitiva en la Empresa.

II. Excedencias especiales.—Dará lugar a la situación de excedencia especial cualquiera de las siguientes causas:

A) Nomenclación para cargo público.—Cuando el interesado aprecie que su ejercicio sea incompatible con la prestación de servicios en la Empresa. La excedencia se prolongará por el tiempo que dure el cargo que la determina y otorgará derecho a reintegrarse a la plaza que ocupaba al producirse la excedencia, o en otra de similar categoría en el caso de no existir la primera, computándose el tiempo que haya permanecido en ésta como activo a todos los efectos. El ingreso deberá solicitarse dentro del mes siguiente al de su cese en el cargo público que ocupaba.

B) Incapacidad temporal.—Cesará el derecho de reserva si el trabajador es declarado en situación de invalidez permanente total o absoluta o gran invalidez, de acuerdo con las leyes vigentes sobre Seguridad Social.

SECCIÓN 4.ª CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 27. *Personal Obrero.*

Los Oficiales de 3.ª pasarán a Oficiales de 2.ª automáticamente al cumplir el tercer año de antigüedad como Oficial de 3.ª.

Se otorga la categoría de Oficial de 3.ª a los Profesionales de la Industria que en un plazo de 4 años realicen frecuentemente trabajos de Oficial suficientemente diversificados, es decir, un promedio de horas equivalente a la mitad de su jornada.

La capacidad y profesionalidad necesarias se acreditarán por medio de una prueba de carácter práctico, referente a los trabajos habitualmente desarrollados hasta el momento.

Para que los oficiales turnistas puedan alcanzar la máxima categoría, se conviene que aproximadamente un 25% del tiempo de trabajo lo emplean en trabajos calificados como de curva H. Por lo tanto ascenderán automáticamente una categoría, cada tres años, resultado aproximado de dividir las 1.500 horas que se venían computando en el Departamento de Mantenimiento por el porcentaje de tiempo antes indicado.

De la anterior normativa se exceptúan tan sólo dos casos:

1. Acortar el período a criterio de la Empresa por manifiesta competencia.
2. No acceder al ascenso por manifiesta incapacidad.

En los años en que por parte de la Jefatura correspondiente, no se haya promovido ninguna plaza de Oficial 1.ª, la Empresa abrirá concurso para que puedan concurrir al mismo los Oficiales de 2.ª que se consideren capacitados.

Los Profesionales de la Industria 1.ª-1.ª. Año pasarán a Profesionales de la Industria de 1.ª-2.ª Año automáticamente al cumplir 12 meses de la fecha de ingreso en la Empresa.

Los Profesionales de la Industria 1.ª-2.ª Año pasarán a Profesionales de la Industria de 1.ª-3.ª Año automáticamente al cumplir 24 meses de la fecha de ingreso en la Empresa.

Los Profesionales de la Industria 1.ª-3.ª Año pasarán a Profesionales de la Industria de 1.ª-4.ª Año automáticamente al cumplir 36 meses de la fecha de ingreso en la Empresa.

Los Profesionales de la Industria 1.ª-4.ª Año pasarán a Profesionales de la Industria de 1.ª A automáticamente al cumplir 48 meses de la fecha de ingreso en la Empresa.

Artículo 28. *Clasificación Profesional Personal Empleado.*

El personal técnico, administrativo y subalterno, queda clasificado en 11 niveles profesionales (del 1 al 11).

Los criterios de aplicación del sistema de clasificación profesional de empleados, estarán de acuerdo con la normativa que se acompaña como anexo VIII.

CAPÍTULO IV

Complementos a la acción protectora de la Seguridad Social y régimen asistencialArtículo 29. *Normas Generales.*

1. Para el cálculo de los complementos a cargo de la Empresa, en las pensiones de viudedad, orfandad total e invalidez, se partirá de la pensión resultante según el sistema de cálculo de pensiones establecido por la Seguridad Social vigente en 1.º de Enero de 1985. Dicho sistema, a los efectos de determinación de dichos complementos, seguirá rigiendo sin quedar afectado por las modificaciones que la Seguridad Social puede introducir en el futuro en el cálculo de las bases reguladoras de las pensiones o de su porcentaje.

2. El complemento a cargo de la Empresa será calculado considerando como única la pensión causante de dicho complemento al margen de la incidencia que sobre dicha pensión pudieran tener, otra u otras pensiones que el beneficiario pudiera percibir.

Se exceptúa de la norma establecida en el párrafo anterior el caso del complemento de Pensiones mínimas.

Artículo 30. *Jubilación.*

A los trabajadores con derecho a Pensión de Jubilación de la Seguridad Social que decidan jubilarse voluntariamente mientras tengan sesenta años de edad, la Empresa les abonará una gratificación indemnizatoria que se calculará de la siguiente forma:

2% x 95% Salario Neto Pensionable x n.º años antigüedad a los 60 años

El Salario Neto Pensionable se calculará sumando las 12 últimas mensualidades netas teóricas anteriores a la fecha de jubilación, sin inclusión de las pagas extraordinarias, y teniendo en cuenta los siguientes conceptos salariales: salario o sueldo base, antigüedad, complemento de producción o A.P.M., complemento salario 4.º Equipo y complemento personal no absorbible (obreros y empleados).

Durante la vigencia de este Convenio, aquellos trabajadores que se jubilen teniendo 60 años percibirán una paga de 601,1€. Los que se jubilen a los 61 ó 62 años percibirán una paga única de 300,51€.

Se garantiza la percepción de los premios, medalla y diploma, de 25 y 40 años de servicio que se cumplan antes de alcanzar los 65 años de edad.

Durante la vigencia del presente Convenio, la Empresa no absorberá ninguna de las mejoras que conceda la Seguridad Social en las Pensiones de Jubilación.

Quedan excluidas las pensiones procedentes de expedientes o análogas salvo que pasen a regirse por el régimen normal.

Artículo 31. *Complemento de las pensiones de viudedad y orfandad.*

1. Se mantiene el régimen proveniente de anteriores Convenios para las viudas y viudos de trabajadores/as en activo cuyo hecho causante se haya originado antes del 31/12/1984.

2. Las viudas y viudos cuyo hecho causante se haya originado con posterioridad al 31 de Diciembre de 1984, se les complementará la pensión de viudedad de la Seguridad Social más las de orfandad que pudieran concurrir, hasta alcanzar el Salario real neto del cónyuge, calculado sobre el promedio teórico que hubiera percibido, de hallarse en activo en los 24 meses anteriores a la fecha del fallecimiento. Este Salario real neto estará compuesto por salario o sueldo base, complemento personal no absorbible (obreros y empleados), antigüedad, complemento de producción o A.P.M. y complemento salario 4.º equipo.

Cuando se produzcan revalorizaciones de las Pensiones de la Seguridad Social, el complemento a cargo de la Empresa las absorberá reduciéndose en igual cuantía.

3. El derecho al complemento se reconoce exclusivamente a las viudas y viudos de trabajadores en activo y con pensión reconocida por la Seguridad Social, comprendiéndose también en esta situación la del trabajador que se halle en I.T. o Invalidez Provisional siempre que, en uno u otro caso, no haya transcurrido más de 1 año y medio desde que dejó de trabajar en la Empresa.

El complemento se perderá por los siguientes motivos:

Si la viuda o viudo contrae nuevo matrimonio.

En el caso de que la Empresa le ofreciese un puesto de trabajo adecuado a sus posibilidades y la viuda o viudo no estuviesen imposibilitados para aceptarlo.

4. En los supuestos en que la Pensión de Viudedad de la Seguridad Social que pueda causar un trabajador se reconozca prorrateadamente a más de un beneficiario, las Pensiones complementarias a cargo de la Empresa que se regulan en este artículo, se prorratearán en la misma proporción.

Artículo 32. *Orfandad total.*

Si al fallecer un trabajador en activo sus hijos resultasen huérfanos totales, la Empresa complementará la pensión de Orfandad de la Seguridad Social según el régimen establecido para la viudedad.

En el caso de varios beneficiarios, dicho complemento se distribuirá a partes iguales entre todos.

Dicha ayuda se prestará mientras subsista la condición de beneficiario de la Seguridad Social de alguno de los hijos.

Artículo 33. *Invalidez.*

1. Para los casos de Invalidez Permanente Total para la profesión habitual, la Empresa podrá optar por:

A) Reincorporar al trabajador afectado facilitándole un puesto de trabajo adecuado a sus aptitudes.

B) Complementar la pensión resultante de aplicar el apartado 1 del artículo 29 hasta alcanzar el 95% del salario real neto.

Este Salario real neto estará compuesto por salario o sueldo base, complemento personal no absorbible (obreros y empleados), antigüedad, complemento de producción o A.P.M. y complemento salario 4.º equipo. De esta cantidad se calculará el neto resultante y se aplicará el 95%.

A estos efectos el cómputo de la base se tendrá en cuenta, no el salario percibido en los últimos 12 meses trabajados, sino el teórico que hubiera percibido de hallarse en activo, en los 12 meses inmediatamente anteriores a la fecha en que surta efecto la declaración de Invalidez.

No obstante lo anterior, la suma de conceptos brutos de salario o sueldo base, complemento personal no absorbible (obreros y empleados), antigüedad, complemento de producción o A.P.M., complemento salario 4.º equipo, no podrá ser superior, al tope máximo que se indica a continuación para 2003 de 37.271,70 €.

Este tope se regularizará durante la vigencia del Convenio según lo establecido en el artículo 5.º

Se garantiza al personal que se reincorpore a un puesto de trabajo de conformidad con el apartado A, que su percepción salarial, no será inferior al 95% del salario real neto previsto en el párrafo B.

2. En los casos de Invalidez Provisional y por el tiempo de su duración, la Empresa asegurará, asimismo, el 95% del salario real neto calculado sobre la misma base e igual forma que en el caso anterior.

Continúa vigente el sistema de Plus Familiar proveniente de la legislación anterior a 1.º de Enero de 1967, referida al abono durante 2 años y medio a contar desde el inicio de la situación de invalidez provisional del complemento necesario hasta cubrir la diferencia existente entre lo que le correspondería por este concepto, de estar en activo, y lo abonado por la Seguridad Social.

Artículo 34. *Ayuda a disminuidos psíquicos y físicos.*

Se establece un fondo a efectos de contratar un Seguro de Vida a nombre del personal activo ó pensionista de la Empresa que tenga a su cargo un familiar con disminución física ó psíquica reconocida por los Organismos competentes.

Para el año 2003 la aportación de la Empresa será de 48.298,76 € y el resto será aportado por el trabajador.

Para los años de vigencia del presente Convenio se incrementará esta cantidad según lo previsto en el artículo 5.º

Artículo 35. *Complemento de Pensiones.*

La Empresa complementará en 2003 hasta 283,03 € las pensiones de la Seguridad Social inferiores a dichos valores correspondientes a los siguientes conceptos:

Pensiones de Jubilación.

Pensiones de Invalidez.

Pensiones de Viudedad de viudas o viudos de Trabajadores en activo cuyo hecho causante sea de fecha anterior al 1.º de enero de 1976.

El valor citado en el párrafo anterior se revisará de acuerdo con lo establecido en el Art. 5.º del presente Convenio.

La cuantía de estos complementos se reducirá en la medida que aumenten las aportaciones de la Seguridad Social.

Artículo 36. *Fondo Social.*

La aportación económica anual que corresponde realizar por cada trabajador está fijada para el año 2003 en 56,73 €.

Dicho Fondo podrá aplicarse a las siguientes partidas:

Ayuda a Minusvalías.

Becas.

Cultura y Deportes.

Comisión Ayuda.

Ayuda Familiar.

Estudios de trabajadores.

El fondo será distribuido en cada Centro de Trabajo y será administrado por sus respectivos Comités o Delegados de Personal, con obligación de los mismos de informar anualmente a la Empresa y a los demás Comités y Delegados del destino dado a los Fondos, en sus diversas partidas. Los valores resultantes se adjuntan en anexo XI.

El importe correspondiente a este fondo, se abonará dentro del mes de enero.

Durante la vigencia de este Convenio el Comité de Manresa distribuirá el fondo sólo a los conceptos Ayuda a Minusvalías, Cultura y Deporte y Comisión Ayuda.

Artículo 37. *Seguro de vida colectivo.*

El capital asegurado se sitúa en 6.010 €.

Artículo 38. *Ayuda Escolar.*

Percibirán la ayuda escolar en el año 2003, los beneficiarios cuyas fechas de nacimiento estén comprendidas entre 01/01/1984 y 31/12/2003.

Los nacidos entre 01/01/1982 y 31/12/1983 también tendrán derecho a esta Ayuda siempre que justifiquen que están estudiando.

Percibirán la Ayuda Escolar en el año 2004, los beneficiarios cuyas fechas de nacimiento estén comprendidas entre 01/01/1985 y 31/12/2004. Los nacidos entre 01/01/1983 y 31/12/1984 también tendrán derecho a esta Ayuda siempre que justifiquen que están estudiando.

Percibirán la Ayuda Escolar en el año 2005, los beneficiarios cuyas fechas de nacimiento estén comprendidas entre 01/01/1986 y 31/12/2005. Los nacidos entre 01/01/1984 y 31/12/1985 también tendrán derecho a esta Ayuda siempre que justifiquen que están estudiando.

Percibirán la Ayuda Escolar en el año 2006, los beneficiarios cuyas fechas de nacimiento estén comprendidas entre 01/01/1987 y 31/12/2006. Los nacidos entre 01/01/1985 y 31/12/1986 también tendrán derecho a esta Ayuda siempre que justifiquen que están estudiando.

Dicha ayuda beneficia también al trabajador, que habiéndose constituido en cabeza de familia, tenga hermanos a su cargo y conviviendo con él, comprendidos en las edades mencionadas.

Los beneficiarios de Pensiones de jubilación, viudedad e invalidez, cuyo hecho causante sea anterior a 01/01/1979, tendrán derecho al percibo de la ayuda escolar en las condiciones generales establecidas. No alcanzando este derecho a los beneficiarios de dichas situaciones cuyo hecho causante sea posterior a dicha fecha.

El importe de la Ayuda Escolar será en 2003 de 134,83 €/hijo. La asignación se incluirá en la nómina del mes de Agosto. El pago de la Ayuda Escolar de los hijos nacidos entre Agosto y Diciembre del año en curso se pagará al mes siguiente del nacimiento.

Artículo 39. *Fondo de Asistencia.*

Se mantiene el Fondo de Asistencia que estará integrado por una aportación del 75% a cargo de la Empresa y un 25% aportado por los trabajadores, en los siguientes términos:

A) Procesos de enfermedad común o accidente no laboral:

Condiciones:

Estar en situación de baja oficial de la Seguridad Social.

Duración de la baja superior a 3 días naturales.

La duración de la baja se divide en los siguientes períodos y complementos:

Del 1.º al 3.º día ambos inclusive: Se abonará el importe de la base mínima de cotización, según tarifa de la Seguridad Social por jornada de ausencia.

Del 4.º al 34.º día ambos inclusive: Se abonará la diferencia entre la prestación de la Seguridad Social y la suma de salario base, antigüedad, complemento salarial 4.º equipo y complemento personal no absorbible (obreros y empleados).

Desde el día 35.º: Se abonará la diferencia entre la prestación de la Seguridad Social y la suma de salario base, antigüedad, complemento salarial 4.º equipo, complemento personal no absorbible (obreros y empleados) y promedio complemento de producción del semestre natural anterior.

Asimismo, en los procesos de I.T. que se inicien a partir de la firma del Convenio, los trabajadores afectados percibirán desde el primer día de su baja, el mismo complemento previsto en el párrafo anterior a partir del 35.º día, siempre y cuando se cumpla alguno de los supuestos siguientes:

Cuando el índice de absentismo por enfermedad común o accidente no laboral no supere el 3% en el mes que se inicie la baja. El índice de absentismo se calculará separadamente por grupos profesionales (obreros y empleados) teniendo en cuenta todas las bajas por enfermedad común y accidente no laboral.

Enfermedades graves o intervenciones quirúrgicas que requieran una hospitalización mínima de 3 días.

Infarto de miocardio, trombosis cerebral y angina de pecho.

Fracturas óseas o fibrilares que requieran inmovilización.

Otro tipo de enfermedades que, a criterio del Médico de Empresa, merezcan la consideración de graves.

B) Procesos de accidente de trabajo y enfermedad profesional:

Condiciones:

Estar en situación de baja oficial de la Mutua Patronal.

Se complementará durante todo el período de baja, con cargo a la Empresa, la diferencia entre la prestación de la Mutua Patronal (75% de la base reguladora indicada en el parte) y el 100% de dicha base excluyendo los importes correspondientes a gratificaciones y beneficios incluidos en el cálculo que se abona junto con sus correspondientes pagas extraordinarias.

C) Cálculo complementos: Para el cálculo de los complementos que se regulan en el Fondo de Asistencia, se partirá del sistema de cálculo de prestaciones establecido por la Seguridad Social de forma que, dicho sistema a los efectos de determinación de dichos Complementos, seguirá rigiendo sin quedar afectado por las modificaciones que la Seguridad Social pueda introducir en el futuro en el cálculo de las bases reguladoras de las prestaciones o su porcentaje.

D) Normas comportamiento: El enfermo vendrá obligado a cumplir las siguientes normas:

A) La persona de baja por enfermedad o accidente, independientemente de seguir las instrucciones dadas por el Seguro de Enfermedad o Mutua de Accidentes de Trabajo, tendrá la obligación de acudir al Servicio Médico de la Empresa si su estado se lo permite cuando sea requerido.

B) La persona de baja por enfermedad comunicará lo antes posible a fábrica su ausencia al trabajo.

Los avisos deberán efectuarse por el propio interesado o persona delegada.

C) Será obligatoria la presentación del Parte de Confirmación Semanal que extiende el I.N.S.S. en las bajas que excedan de siete días, salvo casos de maternidad, que deberá presentar sólo el primer parte de Confirmación.

D) La persona de baja por enfermedad/accidente no podrá ausentarse de su población sin autorización médica del I.N.S.S. o Mutua de Accidentes de Trabajo y previo conocimiento del Servicio Médico de la Empresa.

La Empresa se reserva la facultad de retirar los complementos de las prestaciones reguladas en el Fondo de Asistencia si se comprobaran inexactitudes en la dolencia manifestada o en la duración de la misma o bien en el caso de incumplimiento de las prescripciones médicas establecidas y principalmente las de reposo, curas, tratamiento y en el caso de incumplimiento de las normas de control establecidas en los puntos A),B),C) y D) de este apartado. Los complementos que en su caso fuesen retirados pasarían a integrarse en el Fondo de Asistencia, aplicándose a reducir el 25% de la aportación de los trabajadores.

Artículo 40. *Préstamos.*

Se concederán previa solicitud de los mismos, 30 préstamos de hasta 6.010 € cada uno al 3% anual para la adquisición de vivienda en cada uno de los años de vigencia del presente Convenio. La devolución de estos préstamos se hará en un máximo de 10 años a razón de 12 mensualidades por año.

Artículo 41. *Premios por veinticinco y cuarenta años de servicios.*

1. El personal que haya cumplido al servicio activo de la Empresa 25 ó 40 años, (sea jornada parcial o completa), percibirá como premio, según el período, las percepciones siguientes:

A) Por 25 años cumplidos de servicio:

Empleados: El importe del sueldo correspondiente a una mensualidad comprendiendo el sueldo base, complemento personal no absorbible, antigüedad y complemento 4 Equipo.

Obreros: El importe correspondiente a 240 horas de salario base, complemento personal no absorbible y antigüedad de hora natural y 225 horas de complemento de producción.

B) Por 40 años cumplidos de servicio:

Empleados: El importe de 2 mensualidades de los conceptos indicados en el apartado A anterior.

Obreros: El importe de 480 horas de salario y 450 de complemento de producción de los conceptos expresados en el apartado A.

La paga especial por 40 años cumplidos de servicio en la Empresa se abonará de la siguiente forma:

Una mensualidad al cumplir los 39 años y otra al cumplir los 40 años.

2. Además, cuando los trabajadores alcancen los 25 y los 40 años completos de antigüedad en activo, se les entregará un diploma conmemorativo, y una medalla recordatorio que será de plata, en el primer caso, y de oro, en el segundo.

Artículo 42. *Plus Familiar y Protección a la Familia.*

Continúa en aplicación el régimen de Plus Familiar a las nuevas situaciones familiares según Legislación Vigente hasta 1967 al personal ingresado con anterioridad a 1.º de marzo de 1974 para el Centro de Manresa y a 1.º de enero de 1972 para los demás Centros de la Empresa.

El personal ingresado con posterioridad a dicha fecha, se regirá por el régimen general de la Seguridad Social vigente.

Artículo 43. *Productos Empresa.*

A partir de 1 de junio de 2003, la Empresa concede a los trabajadores y a sus respectivos cónyuges un descuento del 70% sobre el precio de los artículos de fabricación nacional, de la marca PIRELLI, destinados a uso propio.

También tendrán derecho a ello los pensionistas, viudas y viudos de pensionistas por invalidez o jubilación con un descuento de un 52,5%. Las viudas y viudos perderán el derecho en caso de que se casen de nuevo o entren a prestar servicio en otra empresa.

Asimismo, se concede, en la compra de neumáticos, un descuento del 32,5 % sobre el precio, a los familiares de primer grado del personal activo.

Asimismo, a partir de 1 de junio de 2003 a los trabajadores y sus cónyuges se les concede también el descuento del 70% sobre el precio de los neumáticos de importación, fabricados por PIRELLI.

Los descuentos citados se aplicarán sobre la tarifa de facturación a revendedores vigente en cada momento. Sobre la base de esta tarifa, de la que el Comité de Empresa tendrá conocimiento, se confeccionará un listado con los precios finales de los productos, tanto para los empleados como para los familiares de primer grado.

CAPÍTULO V

Derechos de la representación de los trabajadores

Artículo 44. *Comités de Empresa y Delegados de Personal.*

El Comité de Empresa es el órgano representativo y colegiado de los trabajadores de los centros de trabajo que tengan 50 o más trabajadores incluidos en el ámbito de este Convenio, para la defensa de sus intereses. En los centros de menos de 50 trabajadores dicha representación la ostentarán los Delegados de Personal.

Artículo 45. *Derecho de reunión.*

Como aplicación de lo contemplado en el Estatuto de los Trabajadores, se reconoce al personal el derecho a celebrar reuniones o asambleas de trabajadores en el Centro y durante el horario de trabajo, sin pérdida de retribución, sobre la base de los siguientes requisitos:

1. Las reuniones o asambleas no podrán exceder de cuatro horas por trabajador y año natural; excepcionalmente en los años en que se negocie el Convenio Colectivo con la Empresa, el derecho se amplía en dos horas por trabajador y año natural.

2. La duración de una reunión no podrá sobrepasar, por cada turno, las dos horas.

3. Cuando a juicio del Comité se considere necesario realizar asamblea, el Comité peticionario razonará con la respectiva Dirección del Centro, con un preaviso de 24 horas, la convocatoria y horario de la asamblea general de turno.

4. Quedan exceptuadas de asistencia a la expresada asamblea todas aquellas personas que realicen funciones en máquinas, instalaciones o servicios cuya falta de atención reportaría, según acuerdo de la Dirección y el Comité, trastornos organizativos o perjuicios económicos excesivamente gravosos.

5. La Empresa dará facultades a los miembros del Comité para que puedan informar de forma ágil, y satisfactoria, a los trabajadores que por las causas apuntadas no puedan asistir a la asamblea.

En lo no contemplado en los apartados anteriores, así como para las reuniones que excedan del cómputo de horas antes indicado se seguirá fielmente la normativa contemplada en los artículos 77 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores relativos al derecho de reunión.

Artículo 46. *Derechos de la representación unitaria de los trabajadores.*

a) Ningún miembro del Comité de Empresa o Delegado de Personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación.

Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos aparte del interesado, el Comité de Empre-

sa o restantes Delegados de Personal y el Delegado del Sindicato al que pertenezca, de hallarse reconocido como tal en la Empresa.

Los candidatos que, como número mínimo figuren en las listas electorales, no podrán ser despedidos ni sancionados durante el año siguiente a las elecciones, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador como candidato, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el Artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores. Asimismo no podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional, en razón, precisamente, de su condición de candidato.

b) Los Comités de Empresa dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determina para el ejercicio de sus funciones de representación.

Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros del Comité y Delegados del Personal en la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus Sindicatos, institutos de formación u otras entidades.

Serán retribuidas por la Empresa y excluidas del cómputo legal las horas que los miembros del Comité de Empresa y Delegados Sindicales antes indicados destinen a:

Reuniones a las que asistan representantes de la Dirección de la Empresa, o cualquier Comisión reconocida a estos efectos, convocada por cualquiera de las dos partes por escrito.

Reuniones de Negociación de Convenio.

Asistencias a reuniones de la Comisión Mixta, con presencia de personal de la Dirección de la Empresa.

Horas de reunión del Comité de Enlace con la Dirección de la Empresa.

Las reuniones del Comité de Empresa de cada Centro en las que, aún sin asistir representación de la Dirección, tengan carácter mensual y se acredite formalmente dicha reunión mediante la entrega del orden del día y copia del acta levantada en la misma con indicación expresa de la hora de inicio y cierre de la sesión (Pleno ordinario mensual).

También serán retribuidas y excluidas del cómputo legal de las horas que los cargos sindicales destinen a reuniones del Comité de Empresa en cada Centro, o Comisiones, que se realicen sin asistencia de representantes de la Dirección de la Empresa, siempre que haya mediado previo acuerdo entre los citados Comités o Comisiones y la Empresa previa comunicación del Orden del día y con delimitación del tiempo máximo de duración.

c) Se pacta la acumulación de horas para los miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal, dentro de una misma expresión sindical y con saldo anual. Las Oficinas de Personal deberán controlar el disfrute de estas horas, descontando automáticamente las horas de exceso, si se diese esta eventualidad. En este caso, la Empresa dará cuenta inmediata del hecho a la correspondiente Central Sindical y al Comité de Empresa para que adopten medidas eficaces que corrijan las desviaciones producidas.

d) Cuando los Delegados de Personal, miembros del Comité de Empresa o Delegados Sindicales de los distintos centros acuerden celebrar reuniones o mantener comunicación entre sí por asuntos de su competencia, y elijan como lugar para la celebración de la reunión alguno de los centros de trabajo de la Empresa, deberán solicitarlo previamente a la Dirección del Centro elegido y obtener la autorización correspondiente. Las horas que los interesados empleen en estas reuniones serán a cargo de su crédito de horas sindicales.

Se adjunta en Anexo XIII la Normativa para el control de horas Sindicales.

Comité de enlace.—Funcionará sobre la base de los siguientes criterios:

1. Composición:

Por parte de la dirección: dos o tres personas pertenecientes a la Dirección de Personal.

Por parte de los Representantes del Personal: dos miembros por expresión sindical, pudiendo ser tanto miembros del Comité, como Delegados Sindicales y el Presidente del Comité.

2. Carácter de la Comisión:

Comisión consultiva e informativa.

Información mutua de temas importantes, antes de ser aplicados.

Informar por ambas partes antes de presentar cualquier autorización o denuncia a llevar a cabo delante de Organismos Oficiales.

Aclaración sobre puntos discutidos y no aprobados.

3. Frecuencia de reuniones:

1 vez al mes. Cada lunes previo al último viernes del mes.

Se podrá convocar extraordinariamente si alguna de las partes lo considera oportuno.

4. Orden del día:

Se establecerá un orden del día sobre los temas a informar por ambas partes, previo a la reunión mensual.

No se tratarán temas individuales.

Las funciones establecidas no pueden entenderse como limitadoras de las opciones legales en esta materia, que la actual legislación establece sobre relaciones laborales y derechos sindicales. Siendo ésta, una norma interna que perfila en mayor medida los mismos, pero no evita un posible requerimiento por alguna de las partes, si considera vulnerados algún precepto legal.

Artículo 47. *Derechos referentes a las Centrales Sindicales.*

A) Se reconocen las Secciones Sindicales de las Centrales y Delegados Sindicales en todos los Centros de la Empresa, de acuerdo con lo previsto en la LOLS (Ley Orgánica de Libertad Sindical).

La Empresa dará facilidades a los Delegados Sindicales para su comunicación.

B) La Empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente, a requerimiento de los propios trabajadores afiliados a cualquiera de las Centrales reconocidas.

La Empresa efectuará las antedichas detracciones en el período correspondiente hasta, como mínimo, el final del año natural.

C) Las horas de los miembros del Comité de Empresa que estén afiliados y de los Delegados de las Secciones Sindicales, podrán ser objeto de acumulación, sin invalidar sus respectivos cometidos.

D) En el Centro de Trabajo de Manresa, se pondrá a disposición de las Secciones Sindicales local adecuado para el desarrollo de sus funciones.

E) La Empresa reconoce la posibilidad de extender la formación sindical en los niveles de Delegados, miembros del Comité de Empresa, y componentes de las Secciones Sindicales.

F) Para los cargos sindicales se aplicará su horario reconocido en la acumulación de horas.

En el caso de no disponer de horas libres en su cómputo para la asistencia a reuniones de ámbito estatal o internacional, en particular del grupo Pirelli, la Empresa concederá permiso retribuido, previo acuerdo con las Secciones Sindicales.

Para los afiliados no comprendidos en el párrafo anterior, la autorización, caso por caso, se llevará a término previo acuerdo y discusión con los Delegados Sindicales.

G) Las Centrales Sindicales reconocidas en la Empresa, podrán incorporar Asesores especialistas en cualquier tema, en las reuniones con la Dirección de la Empresa en las que su presencia pueda resultar necesaria.

H) Asimismo y a requerimiento de las Secciones Sindicales, podrán hacer acto de presencia dirigentes sindicales, debidamente acreditados.

Artículo 48. *Presencia de personal externo.*

Las Secciones Sindicales (artículo 47, letras g) y h)) deberán avisar anticipadamente a la Dirección de cada Centro de trabajo la presencia de las personas referidas en los mencionados puntos, quienes a su vez, acreditarán debidamente su personalidad en la portería del Centro.

La Empresa se reserva el derecho de recusar motivadamente la presencia de personas comprendidas en los artículos de referencia.

Artículo 49. *Derecho Supletorio.*

En todo lo no establecido en este Capítulo V, se estará a lo dispuesto en el Convenio General de Industrias Químicas.

CAPÍTULO VI

Seguridad y salud laboral

Artículo 50. *Seguridad y Salud Laboral.*

En cuantas materias afecten a seguridad e higiene en el trabajo, será de aplicación lo previsto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (31/1995 de 8 de noviembre).

A estos efectos, ambas partes acuerdan abordar la aplicación del párrafo anterior, en consonancia con los siguientes criterios y declaraciones generales:

I. Principios generales:

A) Hasta tanto se actualice la legislación en la materia se considerarán como niveles máximos admisibles de sustancias químicas y agentes físicos en el medio ambiente laboral los valores límites umbral utilizados por

los SSSH del Ministerio de Trabajo y Conselleria de Treball de la Generalitat o, en los casos que no estén regulados en los anteriormente expuestos, se considerarán los contemplados en los distintos países europeos donde Pirelli fabrique con estos productos.

B) En cada centro de trabajo, y por cada área homogénea, se llevará el registro periódico de los datos ambientales, siendo efectuada la recogida de muestras y posteriores análisis por SSSH. Los resultados del muestreo serán puestos a disposición de las partes interesadas.

C) Todo trabajo que después de efectuadas las mediciones contenidas en el artículo anterior sea declarado insalubre, penoso, tóxico o peligroso tendrá un carácter excepcional y provisional, debiendo en todos los casos fijarse un plazo determinado, para la desaparición de este carácter, sin que por ello reporte ningún perjuicio para la situación laboral del trabajador.

D) Los riesgos para la salud del trabajador se prevendrán evitando: 1.º su generación; 2.º su emisión, y 3.º su transmisión, y sólo en última instancia se utilizarán los medios de protección personal contra los mismos. En todo caso, esta última medida será obligatoria y transitoria hasta que sea posible anular dicha generación, emisión y transmisión del riesgo.

E) En toda modificación o ampliación del proceso productivo se procurará que la nueva tecnología, procesos o productos a incorporar, no generen riesgos que superen valores límites umbral. Cuando se implante nueva tecnología se añadirán asimismo las técnicas de protección que dicha tecnología lleve anejas.

F) Todo accidente de trabajo, enfermedad profesional u otro tipo de daño a la salud del trabajador, derivado del trabajo, obligará en forma perentoria a la adopción de todas las medidas que sean necesarias para evitar la repetición de dicho daño.

Las medidas correctoras e informes higiénicos que como consecuencia de estos accidentes o enfermedades profesionales se remitan a la Empresa por parte de los técnicos del INSHT, serán facilitados por parte de la misma al Comité de Seguridad y Salud Laboral en un plazo máximo de 10 días desde su recepción.

G) Siempre que exista un riesgo demostrado para la salud del trabajador derivado del puesto de trabajo, podrá recurrir al Comité de Seguridad y Salud Laboral con carácter de urgencia. Este propondrá las medidas oportunas hasta que el riesgo desaparezca.

H) En el supuesto de que en una determinada fabricación no existan normas y medios que reglamentasen el nivel de exigencia en materia de prevención de riesgos para PINSA, la Empresa estará obligada a mantener los mismos niveles y medios que se utilicen en los distintos países donde Pirelli fabrique estos productos.

II. Comité de Seguridad y Salud Laboral:

A) El Comité de Seguridad y Salud Laboral estará compuesto por siete representantes designados por el Comité de Empresa de entre la plantilla y un número igual de representantes de la Empresa designados por la Dirección de la Empresa.

B) Los componentes que no pertenezcan al Comité de Empresa no podrán ser despedidos ni sancionados durante su pertenencia siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador como miembro del Comité de Seguridad y Salud Laboral, sin perjuicio por tanto de lo establecido en el Art. 54 del Estatuto de los Trabajadores. Asimismo no podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional en razón precisamente de su condición de miembro del Comité de Seguridad y Salud Laboral.

C) Los trabajadores, mediante el Comité de Seguridad y Salud Laboral, tendrán derecho a la información necesaria sobre las materias empleadas, la tecnología y demás aspectos del proceso productivo que sean necesarios para el conocimiento de los riesgos que afecten a la salud física y mental. Asimismo tendrán derecho a aquella información que obre en poder de la Empresa sobre los riesgos reales o potenciales del proceso productivo y mecanismo de su prevención.

D) Los trabajadores a través del Comité de Seguridad y Salud Laboral, tendrán derecho a toda la información correspondiente a los estudios que se realicen sobre su medio ambiente en el trabajo e individualmente, sobre su estado de salud, incluyendo resultados de exámenes, diagnósticos y tratamiento que se les efectúe. Tendrán también derecho a que estos resultados les sean facilitados.

E) Se crea para la Sede una Comisión de Salud Laboral y Seguridad que estará compuesta por tres representantes designados de entre la plantilla por el Comité de Empresa y mismo número de representantes de la Empresa designados por la Dirección. La mencionada Comisión se reunirá como mínimo una vez al trimestre. Los componentes de la citada Comisión que no pertenezcan al Comité de Empresa tendrán las garantías reseñadas en el punto B).

III. Vigilancia del riesgo:

A) La Dirección de la Empresa asesorada técnicamente por los organismos oficiales o entidades especializadas particulares, elaborará:

Un mapa de riesgos de los centros de trabajo.
Un plan general de prevención.

La Dirección de la Empresa dará cuenta de todo ello a los representantes de los trabajadores a través del Comité de Seguridad y Salud Laboral.

B) Aquellos trabajadores o grupos de trabajadores que por sus características personales, por sus condiciones de mayor exposición a riesgos o por otras circunstancias tengan mayor vulnerabilidad al mismo, serán vigilados de modo particular.

IV. Servicios de Prevención:

A) El Comité de Seguridad y Salud Laboral conocerá las actividades de los Servicios de Prevención de la Empresa, a los fines del total cumplimiento de los puntos antes mencionados y todos aquellos aspectos relacionados con la protección de la salud del trabajador.

B) La información recogida por estos servicios no podrá tener otra finalidad que la protección de la salud del trabajador, guardándose el debido secreto profesional.

V. Programas, presupuestos y controles:

El Comité de Seguridad y Salud Laboral será debidamente informado acerca de los programas anuales destinados a la protección de la salud del trabajador, así como del montante del presupuesto destinado a la ejecución del mismo.

Acto seguido emitirá opiniones y dictamen del mismo.

El Comité de Seguridad y Salud Laboral propondrá anualmente un presupuesto destinado a cursos, conferencias, libros, material de consulta, archivos, propaganda y divulgación de cuantos temas puedan contribuir a mejorar la calidad de vida en el trabajo.

VI. Tecnología y organización del trabajo:

El Comité de Seguridad y Salud Laboral deberá ser informado de todas aquellas decisiones relativas a la tecnología y organización del trabajo que tengan repercusión sobre la salud física y mental del trabajador.

VII. Protección a la maternidad:

Existirá el derecho al cambio del puesto de trabajo por embarazo, cuando se demuestre que las condiciones de trabajo: toxicidad, peligrosidad, penosidad, materias primas, etc., puedan producir abortos o deformaciones, asegurándose el mismo salario y la incorporación a su puesto habitual cuando la trabajadora se reincorpore después del parto.

VIII. Cursos de Formación:

Se dará facilidades a los miembros del Comité de Seguridad y Salud Laboral, así como a los enlaces de seguridad interesados, para asistir a cursos de formación programados por las organizaciones oficiales o Centrales Sindicales reconocidas en la Empresa.

IX. Personal con problemas físicos o psíquicos reconocidos:

En las decisiones respecto a la movilidad y asignación de puestos de trabajo a las personas con problemas físicos y/o psíquicos reconocidos, para destinarlos a trabajos adecuados a sus condiciones, se tendrán en cuenta las sugerencias expuestas por el Comité de Seguridad y Salud Laboral.

CAPÍTULO VII

Disposiciones varias

Artículo 51. Remuneraciones anuales de carácter fijo.

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 26.5 del Estatuto de los Trabajadores, se hace constar que las remuneraciones salariales mínimas anuales de las diversas categorías profesionales derivadas del art. 5 del presente Convenio, en función de las horas anuales de trabajo pactadas, se incluyen en el anexo I.

Artículo 52. Régimen de Faltas y Sanciones.

Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y como derecho supletorio a lo que establece el Convenio Colectivo General de la Industria Química.

Artículo 53. *Autobuses transporte personal obrero.*

El abono de este servicio correrá a cargo de la empresa.

Artículo 54. *Prendas de Trabajo.*

1. Se dotará de tabardo a los carretilleros cuyo trabajo debe desarrollarse en el exterior o alternativamente dentro y fuera de las secciones de Fábrica.

Se concede también a los ayudantes de carretillero en el A.M.P. y a los que se cuidan de la carga de camiones de A.P.A.

En todas las Secciones de Fábrica, existirán 2 tabardos, en dotación para uso del personal que los precise.

2. Asimismo, con carácter general y gratuito, se proveerá al personal que por su trabajo lo necesite de las siguientes prendas de trabajo:

Obreros:

Fabrica:

2 Monos al año.

1 Toalla pequeña al año.

Mezclas y Alm. Negro Humo (AMP):

2 Monos al año.

1 Toalla pequeña al año.

1 Toalla grande al año.

Empleados Masculino:

Técnico hasta Jefe Dpto.:

2 Monos al año.

1 Toalla pequeña al año.

Jefes de Dpto.:

1 Mono al año.

1 Toalla pequeña al año.

Empleados Femenino:

Oficinas:

1 Bata al año.

Fábrica:

2 Batas al año.

1 Toalla pequeña al año.

Se facilitará calzado de seguridad al personal que designe el Comité de Seguridad y Salud Laboral. Su uso será obligatorio y exclusivo dentro de la Fábrica.

Artículo 55. *Comisión de Normalización Lingüística.*

Se crea una Comisión de Normalización Lingüística con la finalidad de contribuir a la difusión del idioma catalán en el interior de los centros ubicados en Cataluña. Dicha comisión estará formada por 2 miembros de la empresa más 1 miembro de cada central sindical y su función principal será la de proponer mejoras a la Dirección en lo que hace referencia al uso y difusión del catalán.

Artículo 56. *Parejas de hecho.*

Se dará igualdad de trato a las parejas de hecho legalizadas en el registro correspondiente de la Generalitat de Catalunya con relación al matrimonio en los artículos correspondientes del Convenio.

CAPÍTULO VIII

Prelación de normas, concurrencia, vinculación a la totalidad, absorción y compensación. Garantía personal

Artículo 57. *Prelación de normas y concurrencia.*

El presente Convenio constituye para ambas partes la expresión del acuerdo libremente adoptado por ellas. Sus normas obligan a la Empresa y a los trabajadores incluidos en el ámbito del mismo durante todo el tiempo de su vigencia. El presente Convenio vincula a las partes incluso frente a las disposiciones normativas del Gobierno o Convencionales de carácter indicativo y/o de no obligado cumplimiento.

Durante su vigencia, el presente Convenio no podrá ser afectado por lo dispuesto en Convenio de ámbito distinto, estándose, para los casos

de conflicto, a lo establecido en el artículo 3.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 58. *Vinculación a la totalidad.*

1) Las condiciones aquí pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

2) El conjunto de los acuerdos adoptados para la revisión de este Convenio se vinculan íntegramente entre sí de forma que la anulación, por cualquier causa, de alguno de ellos desvirtuaría la totalidad de dicho conjunto de acuerdos.

Artículo 59. *Absorción y Compensación.*

Los salarios y demás condiciones retributivas resultantes del presente Convenio serán absorbibles y compensables cuando, en su conjunto y en el cómputo anual, sean más favorables para los trabajadores que los fijados en el orden normativo, convencional o jurisdiccional de referencia.

Artículo 60. *Garantía Personal.*

Se respetará a título individual las condiciones de trabajo que fueran superiores a las establecidas en el presente Convenio, consideradas en su conjunto y en cómputo anual.

CAPÍTULO IX

Comisión Paritaria

Artículo 61. *Comisión Paritaria.*

Ambas partes acuerdan establecer una Comisión Paritaria como órgano de seguimiento, aplicación e interpretación del presente Convenio.

Estará compuesta por siete representantes de los trabajadores que intervinieron en su elaboración y discusión y otros tantos representantes de la Empresa. La Comisión podrá utilizar los servicios de Asesores, hasta un máximo de dos, que serán designados libremente por cada una de las partes.

Esta Comisión se reunirá a petición de una de las partes, previa convocatoria con orden del día dado a conocer a la otra parte con, al menos, dos días hábiles de antelación.

En cada sesión se nombrará Presidente y Secretario y de su desarrollo se levantará Acta.

Disposición adicional primera.

Durante la vigencia de este Convenio ambas partes trabajaran en la búsqueda de acciones de mejora de la productividad que deberán repercutir en la creación de empleo.

Disposición adicional segunda.

El personal de fin de semana de alta en plantilla en el momento de la firma del convenio, seguirá cobrando 442 horas bonificadas de acuerdo con el siguiente esquema:

Año 2003, todo el personal con fecha de ingreso anterior a 30.04.2003.

Año 2004, todo el personal con fecha de ingreso posterior a 01.01.2001.

Año 2005, todo el personal con fecha de ingreso posterior a 01.01.2002.

Disposición transitoria.

Durante los años 2003 y 2004 se procederá a la actualización de las descripciones y valoraciones de puestos de trabajo del personal empleado, de acuerdo a la metodología HAY. Más concretamente, las descripciones de puestos de trabajo se realizarán antes de 30.06.2004 y las valoraciones se realizarán antes de 31.12.2004

Disposición final.

Derecho Supletorio. En todo lo no previsto y contemplado en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones de carácter general.

Constituyendo el presente Convenio Colectivo el texto articulado que engloba y actualiza los pactos y condiciones vigentes provenientes de Convenios anteriores, como cláusula de garantía se establece que pueda, de ser necesario, reunirse la Comisión Paritaria para que, si existiera alguna condición vigente de naturaleza distinta o interpretación no contemplada en este Convenio, pueda en su caso ser incorporado al mismo.

Se incluye como derecho supletorio la Ley de Conciliación de la vida laboral y familiar.

ANEXO I

Remuneraciones mínimas anuales de carácter fijo 2003

Grupo Profesional Personal Obrero

Categoría	Valor 2003 — Euros
Profesional Ind. 1. ^a (1er. Año)	15.619,95
Profesional Ind. 1. ^a (2.º Año)	16.902,30
Profesional Ind. 1. ^a (3er. Año)	18.185,68
Profesional Ind. 1. ^a (4.º Año)	19.468,03
Profesional Ind. 1. ^a A	20.605,95
Oficial 3. ^a	20.605,95
Oficial 2. ^a	20.730,90
Oficial 1. ^a	20.855,85

Salario hora natural × [(365 + 30 + 30 + 21) × 8]

Grupo Profesional Personal Técnico, Administrativo y Subalterno:

Valores 2003	Subnivel A	Subnivel B
1	15.032,37	15.817,05
2	15.879,82	16.938,96
3	16.598,21	18.190,96
4	17.835,22	19.443,10
5	18.943,01	20.825,49
6	20.181,48	22.338,41
7	21.419,52	23.851,04
8	22.653,29	25.342,36
9	24.013,63	26.975,09
10	25.502,74	28.737,18
11	26.992,14	30.498,97

ANEXO II (a)

Valores horarios salariales 2003

Incremento del 3 por 100 sobre base valores 2002

	0 años	3 años	6 años	11 años	16 años	21 años	26 años	31 años	32 años	33 años	34 años	35 años	36 años	37 años	38 años	39 años	40 años	41 años
Antigüedad	0%	5%	10%	20%	30%	40%	50%	60%	62%	64%	66%	68%	70%	72%	74%	76%	78%	80%
Hora natural	0,000000	0,100486	0,200972	0,401945	0,602917	0,803890	1,004862	1,205835	1,246029	1,286224	1,326418	1,366613	1,406807	1,447002	1,487196	1,527391	1,567585	1,607780
Hora presencia	0,000000	0,148492	0,296984	0,593967	0,890951	1,187934	1,484918	1,781902	1,841298	1,900695	1,960092	2,019489	2,078885	2,138282	2,197679	2,257075	2,316472	2,375869
Profesional industria																		
1.ªA:																		
Salario	5,775	5,775	5,775	5,775	5,775	5,775	5,775	5,775	5,775	5,775	5,775	5,775	5,775	5,775	5,775	5,775	5,775	5,775
Hora presencia	8,534	8,683	8,831	9,128	9,425	9,722	10,019	10,316	10,376	10,435	10,494	10,554	10,613	10,672	10,732	10,791	10,851	10,910
Hora natural	5,775	5,876	5,976	6,177	6,378	6,579	6,780	6,981	7,021	7,061	7,102	7,142	7,182	7,222	7,262	7,303	7,343	7,383
Hora extra lab.	7,823	7,985	8,147	8,472	8,798	9,123	9,447	9,772	9,837	9,902	9,966	10,032	10,096	10,161	10,227	10,292	10,357	10,422
Hora extra fest.	8,845	9,036	9,229	9,611	9,994	10,376	10,760	11,143	11,220	11,296	11,373	11,449	11,526	11,602	11,679	11,755	11,833	11,909
Oficial 2.ª:																		
Salario	5,810	5,810	5,810	5,810	5,810	5,810	5,810	5,810	5,810	5,810	5,810	5,810	5,810	5,810	5,810	5,810	5,810	5,810
Hora presencia	8,586	8,734	8,883	9,180	9,477	9,774	10,071	10,368	10,427	10,487	10,546	10,605	10,665	10,724	10,784	10,843	10,902	10,962
Hora natural	5,810	5,911	6,011	6,212	6,413	6,614	6,815	7,016	7,056	7,096	7,137	7,177	7,217	7,257	7,297	7,338	7,378	7,418
Hora extra lab.	7,832	7,996	8,158	8,483	8,808	9,132	9,457	9,782	9,848	9,912	9,978	10,043	10,106	10,172	10,237	10,302	10,367	10,433
Hora extra fest.	8,857	9,049	9,240	9,622	10,006	10,389	10,772	11,155	11,231	11,307	11,385	11,461	11,538	11,614	11,692	11,777	11,844	11,920
Oficial 1.ª:																		
Salario	5,845	5,845	5,845	5,845	5,845	5,845	5,845	5,845	5,845	5,845	5,845	5,845	5,845	5,845	5,845	5,845	5,845	5,845
Hora presencia	8,638	8,786	8,935	9,232	9,529	9,826	10,123	10,420	10,479	10,538	10,598	10,657	10,717	10,776	10,835	10,895	10,954	11,014
Hora natural	5,845	5,946	6,046	6,247	6,448	6,649	6,850	7,051	7,091	7,131	7,172	7,212	7,252	7,292	7,332	7,373	7,413	7,453
Hora extra lab.	7,843	8,005	8,168	8,492	8,818	9,142	9,468	9,792	9,857	9,923	9,987	10,052	10,118	10,182	10,247	10,312	10,376	10,442
Hora extra fest.	8,869	9,060	9,251	9,636	10,018	10,401	10,784	11,167	11,243	11,320	11,397	11,472	11,549	11,626	11,703	11,779	11,856	11,933

ANEXO II (b)

Valores horarios salariales 2003

	0 años	3 años
Antigüedad	0%	5%
Hora natural	0,000	0,100486
Hora presencia	0,000	0,148492
Profesional industria 1. ^a (1. ^{er} año) (nuevo ingreso):		
Salario	4,378	
Hora presencia	6,469	
Hora natural	4,378	
Hora extra lab.	7,823	
Hora extra fest.	8,845	
Profesional industria 1. ^a (2. ^o año):		
Salario	4,737	
Hora presencia	7,000	
Hora natural	4,838	
Hora extra lab.	7,823	
Hora extra fest.	8,845	
Profesional industria 1. ^a (3. ^{er} año):		
Salario	5,097	
Hora presencia	7,532	
Hora natural	5,299	
Hora extra lab.	7,823	
Hora extra fest.	8,845	
Profesional industria 1. ^a (4. ^o año):		
Salario		5,456
Hora presencia		8,211
Hora natural		5,859
Hora extra lab.		7,985
Hora extra fest.		9,036

ANEXO III

Complemento Producción-Convenio 2003

Puntos total a pagar	Igual o superior a 373 IIR
95	-1,029486
96	-0,993837
97	-0,957922
98	-0,922072
99	-0,886423
100	-0,850575
101	-0,809282
102	-0,768123
103	-0,726831
104	-0,685804
105	-0,644578
106	-0,635682
107	-0,599900
108	-0,564118
109	-0,528335
110	-0,492420
111	0,052347
112	0,086204
113	0,120194

Puntos total a pagar	Igual o superior a 373 IIR
114	0,154117
115	0,177883
116	0,213267
117	0,248983
118	0,284765
119	0,320481
120	0,355998
121	0,391714
122	0,427429
123	0,462880
124	0,498795
125	0,534311
126	0,569961
127	0,605810
128	0,641183
129	0,676843
130	0,712758
131	0,748208
132	0,783925
133	0,819441

ANEXO IV

Pluses varios 2003

Obreros

Primas negro humo

0,396519 €/hora	M-2 Aprovechamiento Negro Humo.
	M-3 Banbury 5, Maquinista By., Maquinista Roller-Die y Auxiliares By.
	M-6 Banbury, Maquinista By., Dosador y Molinero.
	M-7 Carretilleros piso Bys.
	M-10 Dosificación ingredientes.
	AE-1 Estiba y suministro negro humo.
	LB-Limpieza Banburys.
	M-1 Guillotina Guix.
	M-6 Banbury, Auxiliar recogida y Trefilista Strainer.
	M-7 Carretilleros planta baja.
	M-9 Trabajos varios Sección Mezclas.
	RGP-Reparar goma en mezcladores 60».
	PD Sala Disoluciones.
	CE Carretilla eléctrica.
	M-11 Cubetado y Blending empastos.
	AE-3 Horas suministro materiales a Mezclas y Disoluciones.
	CTC-11 Pintado y recogida cubiertas en máquina SPRI-MAG.
	CTC-28 Acab., pint., pinc., sum. y tpte. cubiertas

Puesta en marcha y parada: 8,486 €/hora.
(Personal Fluidos y Calderas)

Desgaste herramientas: 31,863 €/año.
(Oficiales 1.^a, 2.^a y 3.^a; pago único nómina diciembre)

Prima diplomados en electrónica:

0,242263 €/hora Oficial 1.^a
0,181747 €/hora Oficial 2.^a
0,136733 €/hora Oficial 3.^a

Primas calor: (Sólo meses junio a septiembre)

0,265440 €/hora CTV-5 Vulcanizadores.
 Turnistas
 CTV-2 Cambios utillaje vulcanización.
 TUT Turnistas en trabajos Vulcanización.
 AYD Ayudante mecánico.
 CEX Confección Cámaras para tambor expansible.
 CC-1 Confección Cámaras BTU (símbolos 11 y 12)
 VD Vulcanizaciones diversas.
 CIP Controladores Ingeniería Proceso (Vulcanización).
 CCP-Control Calidad Producción (Vulcanización).
 CTA-5 Segundo Control Cubiertas Turismo (símbolo 5).
 Notificar defecto a Vulcanización.
 CPP Controles efectuados en Vulcanización
 CPA Controles efectuados en Vulcanización
 CTV-1 Aprovechamiento Cubiertas a Vulcanizadores
 CAV-2 Vulcanización y Acabado Cámaras Vulcanización.
 CML Cambio Moldes Cámaras BOM
 TV Transporte materiales y varios
 CDV Controles varios y desperdicios
 CTA-8 Pintado Cubiertas (símbolo 9)
 CU Cambios utillaje
 CTC-11 Pintado y recogida Cubiertas en máquina SPRI-
 MAG

Plus trefilas:

0,257650 €/hora Operarios Trefilas.
 Relevo (encargados producción):

35,59 €/Mes

Desplazamiento vacaciones (obreros y empleados)

Por semana desplazada: 83,308 €.
 Por día desplazado = 83,308/6 días: 13,885 €.
 (Fuera del período 15 julio-31 Agosto).

Primas negro humo:

Técnicos: 87,46 €/mes.
 Encargados: 87,46 €/mes.
 Administrativos: 87,46 €/mes.

Primas calor (vigente de junio a septiembre):

Empleados: 106,20 €/año.
 (Pago único en nómina de Septiembre)

Primas bomberos:

Obreros y empleados: 26,56 €/mes.

Actualización de los valores del pacto tercero del acta final de 31 de Mayo de 1985 para empleados de Manutención:

Primas Negro Humo:

Técnicos: 0,534229 €/hora.
 Asistentes y Analistas Lab.: 0,534229 €/hora.

Primas Calor (Junio a Septiembre):

Técnicos: 0,248444 €/hora.
 Asistentes y Analistas Lab.: 0,248444 €/hora.

ANEXO V

Acuerdo sobre relevos programados

I. Generalización del sistema de trabajo con relevos programados

Esta modalidad consiste en:

1. Presencia de cada persona en su puesto de trabajo durante toda la jornada excepto en período de comida y recuperación. Dichos periodos se complementarán con la correspondiente sustitución programada para mantener la máquina en funcionamiento durante el turno completo, o sea 480 minutos.

Sin embargo, se acepta la flexibilidad en la finalización de la tarea al final de jornada y por un tiempo no superior a 15 minutos, como parte del tiempo de recuperación, en aquellos puestos en que ello pueda rea-

lizarse sin detrimento de la capacidad productiva de la persona y/o instalación.

3. Comida en período central del turno, comprendida entre la cuarta y sexta hora del mismo.

4. Los relevos o grupos de trabajo que resulten se formalizarán siempre con personal adecuadamente formado y de características homogéneas.

5. El Personal que tenga una disminución física reconocida oficialmente no se verá afectado por este sistema de trabajo si él considera que le perjudica.

ANEXO VI

Normativa calendario 4.º Equipo

1. El calendario detallado de cada año así como el conjunto de condiciones de trabajo en el sistema de cuatro equipos serán negociados anualmente en el seno del Comité de Empresa de Manresa para su ulterior inclusión en el correspondiente Convenio Colectivo.

2. En la continuación y actualización anual de las condiciones de trabajo del personal afectado por el sistema de calendario de cuatro equipos, ambas partes establecen que anualmente examinarán los siguientes objetivos: La plena ocupación del personal y la máxima utilización de las instalaciones para el óptimo aprovechamiento de la capacidad productiva en relación con la demanda del mercado; el mantenimiento en lo posible del poder adquisitivo de los trabajadores y una posible reducción de la jornada, que favorezca la creación de empleo.

3. El calendario de cada año se confeccionará a la vista del calendario oficial, con dos perspectivas particulares:

a) Cada equipo disfrutará un mínimo de tres semanas seguidas de vacaciones en el periodo comprendido entre el 15 de julio y el 31 agosto. Ningún festivo del Calendario Oficial de Fiestas de Cataluña ni ningún domingo, podrán ser considerados como días de vacaciones.

b) Objetivo de máxima solidaridad en el reparto, en años sucesivos, de los periodos de vacaciones entre los diferentes equipos.

La retribución por semana de vacaciones desplazada fuera del periodo 15 de julio a 31 de agosto, será de 83,308 € para 2003. Este valor se incrementará en los años sucesivos según lo previsto en el artículo 5.º

4. El calendario acordado para el año 2004 será la base de calendario para los años sucesivos en cuanto a jornada ordinaria, extra-jornada y cierres de fábrica de Semana Santa, vacaciones y Navidad.

ANEXO VII

Acuerdos de 22/9/97 y 01/07/99

Pase de 4E a 3E y viceversa

Se establecen las siguientes condiciones económicas para regular el cambio del personal de 4E a 3E:

Cada uno de los trabajadores que a fecha 1/1/97 o a 1/9/97 estaban adscritos a 4E consolidarán individualmente con carácter «ad personam» y como concepto salarial fijo de «complemento salarial personal no absorbible», el valor equivalente a 200 horas bonificadas festivas.

Este complemento se abonará a partir del día 1/9/97, y se distribuirá de forma proporcional en las mensualidades y gratificaciones.

El personal que con anterioridad a 1/9/97 estuviera adscrito al régimen de 3E no podrá ser adscrito sin su consentimiento a 4E. El personal que con anterioridad a 1/9/97 estuviera adscrito al régimen de turno normal (7 a 15 h.) u horario oficinas no podrá ser adscrito sin su consentimiento a 4E o 3E.

Pase de TN a 3E O 4E

Según acuerdo de 1-7-99, el personal citado posteriormente dispondrá hasta el 31-7-99 para expresar su no conformidad a poder ser afectado, en cuyo caso se le respetará los acuerdos anteriormente alcanzados:

El personal obrero y empleado de 3E y turno normal de mantenimiento que no lo cobra, pasará a cobrar el Complemento Personal no Absorbible, pudiendo la Empresa en caso de justificada necesidad y por el tiempo necesario disponer individualmente de este personal para realizar trabajos en el calendario de 4E.

El personal de 3E y turno normal que pertenecía a la plantilla de Pirelli Neumáticos, S.A. el 1 de enero de 1997 pasará a cobrar este complemento como una garantía «ad personam» a partir de 1 de enero de 1999.

La prestación del trabajo en régimen de 3 Equipos se desarrollará en turnos rotativos quincenales de mañana, tarde y noche.

La reducción de jornada de 3 Equipos se aplicará siempre a los sábados.

Régimen horario fábrica Manresa. Personal empleado

A partir de 1 de enero de 1998 se establece, además del actualmente vigente, un nuevo régimen horario con las siguientes características:

Número de horas anuales por persona: 1.736 horas

Número de días trabajo año por persona: 217 días.

Horario partido durante todo el año.

Distribución horaria:

Entrada mañana: 8 h. a 8,30 h. (30 minutos flexibilidad)

Salida mediodía: 12,45 h.

Entrada tarde : 13,45 h. a 14,15 h. (30 minutos flexibilidad)

Salida tarde : 17,15 h. a 19 h. (1 h. 45 minutos flexibilidad)

Viernes tarde fiesta:

Posibilidad de hacer fiesta la tarde del viernes hasta un máximo por persona del 50% de los viernes hábiles del año.

Se deberá garantizar una presencia mínima del 50% del personal de cada departamento.

Las horas en menos trabajadas se recuperarán el resto de días a cuenta del horario flexible.

El cómputo de horas será anual. A tal efecto, cada trabajador recibirá antes del día 20 de cada mes, la situación de horas trabajadas en más o menos con respecto al horario flexible.

Los trabajadores de nuevo ingreso se incorporarán a este horario así como los que en el futuro sean trasladados desde otros centros de trabajo al de Manresa.

El personal empleado que esté adscrito a la plantilla de Manresa con anterioridad al 30/9/97 y que realice el actual horario de oficinas tendrá garantizado la continuidad de este horario.

Este personal podrá adscribirse voluntariamente al nuevo horario, debiendo permanecer en él un período de dos años. A partir de esa fecha de no comunicar su intención de no retornar al horario antiguo, la adscripción al nuevo horario será definitiva.

Ningún empleado será discriminado por razón de pertenecer a un horario u otro.

ANEXO VIII

Clasificación profesional empleados

0. Introducción
1. Definición del sistema
2. Método de clasificación
3. Reconocimiento profesional
4. Actualización de la clasificación profesional
5. Recurso
6. Retribución salarial
7. Información
8. Cambios de puesto de trabajo
9. Promoción del personal
10. Personal de nuevo ingreso
11. Periodo de pruebas
12. Comisión Mixta

0. Introducción.—Al objeto de dar cumplimiento a lo pactado en Convenio 81/83, de referencia al punto 8.2, sobre aplicación Nueva estructura de clasificación profesional, las representaciones de la empresa y trabajadores acuerdan la aceptación de la Normativa que a continuación se desarrolla.

1. Definición del sistema.—De acuerdo con lo aprobado en el Convenio 81/83 el sistema de Clasificación profesional se define a partir de las siguientes características:

1.1 Los empleados afectados por Convenio, en atención a las funciones que desarrollan se clasifican en cinco Grupos profesionales que son:

Producción.
Servicios.

Informática.
Administración.
Comercial.

Se entenderá por grupo profesional al conjunto de trabajadores que en la empresa, participa en un área de trabajo que requiere unas características técnicas o profesionales que exigen criterios, conocimientos, o tratamientos homogéneos propios de una profesión, aunque con capacitación diferenciada que darán lugar a una clasificación en once categorías o niveles profesionales.

1.2 A cada nivel corresponderá un coeficiente retributivo igual para todos los Grupos profesionales.

2. Método de clasificación.

2.1 La clasificación profesional se ha realizado tomando como referencia las Tablas Hay, que contemplan los factores de:

Competencia.
Solución de problemas.
Responsabilidad.
Énfasis.
Condiciones de trabajo.

2.2 La aplicación de los criterios anteriores a unos determinados puestos tomados como muestra ha posibilitado la construcción del entramado, que permite determinar la equivalencia entre puestos de distinto grupo profesional y apreciar las diferencias entre puestos de un mismo grupo.

2.3 Este entramado constituye la base de referencia para el encuadramiento del resto de puestos de trabajo que figuran en la carpeta Clasificación de puestos de trabajo empleados.

3. Reconocimiento profesional.—A todo trabajador, una vez clasificado según lo citado con anterioridad, se le reconoce la Profesión y Nivel, los cuales le serán comunicados por escrito.

Dicha Profesión y Nivel no podrán modificárseles a menos que concurra alguna de las causas que expresamente se citarán.

4. Actualización de la clasificación profesional.

4.1 Con objeto de velar por la correcta aplicación del sistema, evaluar las modificaciones que se produzcan en los puestos y atender los recursos presentados, se constituirá una Comisión Mixta.

4.2 Siempre que en algún puesto clasificado se produjera algún cambio sustancial en la misión o finalidades del mismo, se podrá solicitar una nueva clasificación, bien por la respectiva Dirección, el Jefe inmediato o por el propio ocupante, cursándolo seguidamente a la Dirección de Recursos Humanos.

4.3 La Comisión Mixta se reunirá trimestralmente para el examen de los casos presentados y proceder a la asignación del nivel profesional que resulte.

5. Recursos.—El trabajador podrá recurrir por escrito en contra del nivel y grupo profesional en que ha sido clasificado su trabajo, antes de 15 días, después de su notificación. Dicho escrito deberá presentarlo personalmente o por mediación de la Representación de los Trabajadores a la Dirección de Recursos Humanos. En el término de un mes y en función de la periodicidad trimestral, se transmitirá por escrito, al propio interesado, los resultados de la decisión de la Comisión Mixta.

6. Retribución salarial.—Todo trabajador clasificado según el método citado percibirá, como mínimo, la retribución correspondiente al nivel salarial de dicho puesto de trabajo, según resulte el desarrollo de la normativa prevista en el Apartado 4, del capítulo VIII.2 del Convenio 1981-1983.

7. Información.—La empresa confeccionará una vez al año, una relación de su personal en la que figurará para cada persona, la asignación del puesto que le corresponda según la Clasificación profesional vigente en aquel momento.

8. Cambios de puesto de trabajo.

8.1 Dentro de un mismo nivel y grupo, la Dirección de la Empresa podrá cambiar a un trabajador cuando las necesidades del trabajo lo justifiquen y siempre que no afecte sensiblemente a su profesionalidad.

8.2 En el caso de que el cambio de puesto afectase al Grupo Profesional, precisará el consentimiento del interesado excepto de que en el caso de dicho cambio no afecte a su propia profesionalidad.

8.3 Si fuese necesario asignar un puesto de trabajo de nivel inferior al reconocido en un principio, éste tendrá carácter temporal, de acuerdo con los supuestos contemplados en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

8.4 En los casos de cambio de puesto de trabajo, el trabajador podrá solicitar la intervención de sus representantes.

8.5 En el caso de una ocupación prolongada, los incrementos salariales futuros se efectuarán de acuerdo con su nivel anterior durante el período de un año, si en este tiempo la empresa no le ha ofrecido un puesto equivalente en el nivel que le corresponda.

Transcurrido el plazo de un año y caso de no haber accedido a un puesto del nivel anterior, será examinada su situación por la Comisión Mixta, que decidirá, vistos los conocimientos del trabajador y en las oportunidades que le ha ofrecido la Empresa, si se prorroga el mantenimiento del trabajador en el nivel primitivo o si se le confirma en el nivel correspondiente al puesto actual. Dicha situación podrá ser renovada anualmente.

8.6 El acceso a un puesto de trabajo de superior nivel tendrá lugar por algunas de las causas siguientes:

- Por modificación y/o reclasificación del propio puesto de trabajo.
- Por promoción a un puesto de nivel superior.

9. Promoción del personal.—El personal tendrá la opción de promocionar cuando se den las circunstancias siguientes:

Reclasificación del puesto de trabajo como consecuencia de asumir funciones profesionales de orden superior a su clasificación anterior.

Con acceso a puestos vacantes clasificados en nivel superior.

Acceso a puestos de nueva creación clasificados en nivel superior, como consecuencia de la definición del perfil profesional requerido.

El primer supuesto seguirá las consideraciones citadas en el apartado 4, punto 2.

Los puestos de trabajo que se constituyan como vacantes o de nueva creación, serán cubiertos de conformidad con el siguiente orden de prelación:

- Por personal del propio Centro de Trabajo.
- Por personal de la propia Empresa.
- Por personal del exterior.

Para dar cumplimiento al contenido de este apartado, se aplicarán las reglas siguientes:

a) Las plazas vacantes o de nueva creación se someterán a conocimiento de todo el personal con el orden anteriormente establecido. Los trabajadores podrán acceder a dichas plazas, previo sometimiento al correspondiente concurso-oposición.

No obstante, para la ocupación de las plazas, la Empresa podrá dar prioridad a aquellos trabajadores que perteneciendo al mismo centro conocen el trabajo con suficiente eficiencia para su ejecución inmediata.

Tampoco será preceptivo el concurso-oposición para los casos en que la plaza se adjudique al personal que esté ocupando un puesto de nivel inferior al que ostenta.

b) En el concurso-oposición se valorarán las aptitudes, formación técnica, méritos y antigüedad del trabajador contrastados con el perfil profesional para el puesto de trabajo a cubrir.

c) A igualdad de puntuación le corresponderá ocupar la nueva plaza al trabajador con más antigüedad en la Empresa.

d) Antes de emitir los resultados de adjudicación de la plaza, se someterán a la Comisión Mixta, que aportará, en su caso, las objeciones que estime oportunas.

10. Personal de nuevo ingreso.

10.1 Para ocupar una plaza vacante se procederá a la selección de personal del exterior de la Empresa, una vez agotados los procedimientos previstos en el capítulo 9.

10.2 Del proceso de selección de personal y sus resultados, deberá informarse a la Comisión Mixta, que aportará, en su caso, las objeciones que estime oportunas.

11. Período de pruebas.—El trabajador declarado apto para el puesto vacante, estará sometido a un período de prueba conforme a la siguiente tabla:

- Nivel 1 y 2: 1 mes.
- Nivel 3 y 4: 2 meses.
- Nivel 5: 3 meses.
- Nivel 6: 4 meses.
- Nivel 7 y 8: 5 meses.
- Nivel 9, 10 y 11: 6 meses.

Durante el período de prueba, el trabajador percibirá la diferencia de retribución existente entre el nivel de procedencia y el de la plaza a cubrir, consolidando el nivel del puesto una vez superado el período de prueba.

En caso de no superar el mismo, lo sustituirá el trabajador que considerado apto, le sigue en el orden de la Clasificación del concurso oposición, cuyos resultados tendrán la vigencia de un año.

12. Comisión Mixta.—Todos los temas relacionados con la presente normativa serán tratados por la Comisión Mixta, que estará formada por tres representantes de la Empresa y otros tres del personal, cuatro de los cuales serán permanentes y los otros representantes del Centro de Trabajo interesado.

ANEXO IX

Nuevo sistema de producción y normas técnicas

Introducción

Los Representantes de los Trabajadores y la Dirección de la Empresa manifiestan que, ante la inmensa cantidad de aspectos que intervienen en el cambio del sistema de complemento de producción, se hace necesario realizar un análisis en profundidad. No obstante, ambas partes coinciden en aspectos importantes que serán la línea de trabajo que se propone realizar.

1) Definición del Sistema.—El sistema propuesto contempla que cada persona realiza, de acuerdo con el método establecido, un trabajo efectivo durante toda su jornada, restando los períodos de comida y descansos. De esta forma se cumple con el contrato de trabajo establecido entre empresa y trabajador, obteniéndose como consecuencia los objetivos de producción, calidad, servicio, etc.

2) Garantías.—Se garantizan las percepciones económicas actuales que se vienen ingresando y que coinciden con la actividad realizada. Dicha cantidad pasará a ser un concepto fijo.

Los trabajadores que pertenecían a la plantilla de Pirelli a 1/1/99 deberán alcanzar como mínimo sus actuales niveles de producción incrementados proporcionalmente con los valores correspondientes al valor de 20 minutos productivos en más durante el año 1999, 5 minutos en más hasta llegar a los 25 minutos productivos en más en el año 2000 y 5 minutos en más hasta llegar a los 30 minutos productivos en más a partir del año 2001, de acuerdo con el método vigente en cada momento. Los trabajadores de nueva contratación deberán alcanzar el valor de 30 minutos productivos en más a partir del momento de su incorporación a la empresa. También deberán adaptarse a las modificaciones del método que se produzcan en el futuro.

Si al modificar el método, los trabajadores encontrasen inconvenientes en la forma, seguridad, ergonomía, etc., serán discutidos y analizados por la Comisión Mixta tal como contempla el art. 19 del vigente Convenio Colectivo.

3) Método.—Cada puesto de trabajo tendrá establecido un método, unas normas de calidad y seguridad que deberán ser respetadas en todo momento.

4) Tiempo de Recuperación (Descansos).—Los tiempos de recuperación de todo el personal de Fábrica a partir del 1/1/2001 serán del 7,5%.

Se respetarán los tiempos de aseo personal en Mezclas en aquellos puestos de trabajo que así esté contemplado en las tablas actuales y de acuerdo con la legislación vigente.

Los períodos de descanso de cada persona serán fijados con un programa que permita el funcionamiento de máquinas e instalaciones durante todo el turno. No obstante, en aquellos casos que la organización de la producción lo permita (p.e.: relevos no programados), los tiempos de descanso podrán ser fijados por la propia persona del puesto de trabajo y el tiempo total de descanso podrá subdividirse en 2, 3 ó 4 períodos durante el turno.

5) Control.—En cada puesto de trabajo se efectuarán controles de:

El tiempo de trabajo efectivo de cada persona.
Pérdidas de producción por averías, falta de materiales, anomalías, etc.
Aplicación correcta del método y las normas de seguridad y calidad.

6) Retribución.—Se dejarán como referencia 1 sola curva, IR.

7) Adaptación.—Para cada puesto se marcará un plazo de adaptación de 3 meses. Al final del mismo, se introducirá de forma oficial tomándose como referencia los valores alcanzados en el último mes de adaptación, tanto en las retribuciones como en la cantidad de trabajo.

Durante el período de adaptación los Mandos informarán a los trabajadores sobre aspectos organizativos susceptibles de modificación, tales como cumplimentación de la hoja de producción, sistemas de control, etc.

8) Normativa Técnica.—La norma técnica viene definida por la Oficina de Organización en base a un cálculo formal de tipo técnico y de acuerdo con las instrucciones técnicas, tecnológicas y de calidad.

Se establece sobre la siguiente base: Procedimiento de trabajo (Técnico, Tecnológico, Calidad, Seguridad), que se describe en el impreso que se adjunta como Anexo A.

Descripción de la Norma Técnica.:

- (1) Operaciones. Medidas o Tipos - Nomenclatura de cada una.
- (2) Unidad de referencia - Unidad a la cual se refiere la producción.
- (3) Uso o empleo de protecciones de seguridad.
- (4) El grado de utilización de la máquina o instalación, esto es, continua durante el turno completo de trabajo con cruce en los cambios de turno, continua durante el turno de trabajo con o sin sustitución en los períodos de recuperación o en tiempo de comida.
- (5) Composición del equipo o trabajo individual.
- (6) Calificación del puesto de trabajo según el manual de valoración vigente cuya aplicación determinará el complemento de puesto.
- (7) El tiempo de adaptación de la norma técnica, considerando que se parte de un obrero con la calificación y experiencia adecuadas adquiridas mediante la formación en trabajos o procesos similares a partir del cual la norma entrará en pleno vigor.

La Norma Técnica se formaliza en el siguiente modelo impreso: (Anexo B).

Determinación de las curvas de pago.—Curva única (valoración en puntos del puesto de trabajo).

9) Cambios de puesto de trabajo.—Cuando un trabajador cambie de puesto de trabajo, por desaparición del puesto, percibirá el valor/hora

de complemento correspondiente al nuevo puesto, una vez finalizado el período de aprendizaje. No obstante, cuando el cambio sea temporal y el valor/hora del nuevo puesto sea inferior al de procedencia, se le respetará ese valor superior.

Cuando un trabajador cambie a un puesto de trabajo de mayor valoración, percibirá el valor/hora de complemento correspondiente al nuevo puesto, una vez finalizado el período de aprendizaje.

Si debido a un aumento de productividad, un trabajador es desplazado provisionalmente a otras tareas con valoración inferior, se le garantizará el valor/hora de su puesto de procedencia a través de un complemento. Este complemento se anulará en el momento que el trabajador se reincorpore a su puesto de procedencia o voluntariamente renuncie a dicha reincorporación.

Nota.—El período de aprendizaje será el que se establezca en el método de trabajo. No obstante, en el caso de cambio a un puesto de trabajo en el que ya se ha realizado aprendizaje y en el que no se ha trabajado en un período de tres meses, a criterio del departamento se podrá conceder un período de adaptación no superior a tres días.

10) Reglamento Comisión Mixta:

La C.M. estará compuesta por 6 miembros del Comité, 6 representantes de la Empresa y, en su caso, 6 representantes de los trabajadores afectados por el cambio de método.

Se reconoce el derecho de la C.M., derecho que tiene, a servirse de asesores externos en materias de organización y seguridad del trabajo.

Además de lo contemplado en la Legislación vigente, se acuerda que trimestralmente D.P. informará de la situación de desperdicios, productividad y de material no conforme que se produzcan en todas las elaboraciones.

Anexo A

P.I.N.S.A.- Manresa

FECHA:

HOJA:

ORGANIZACIÓN TRABAJO

LINEA:**CENTRO:****NORMA**

Nº Elem.

DESCRIPCIÓN PROCEDIMIENTO DE TRABAJO

F =(1/)

VISADO CENTRO:

VISADO ORGANIZACIÓN:

Anexo B1

P.I.N.S.A. Fca. MANRESA:	LINEA: CENTRO:	NORMA HOJA	
TRABAJO		EMISIÓN NORMA	
>>>> NORMA TECNICA <<<<			
MEDIDAS - OPERACIONES - TIPOS	UNIDAD DE PRODUC.		TIEMPOS TECNIC min
(1)	(2)		
Actualizado en fecha:	Programación Producción		

Anexo B2

P.I.N.S.A. Fca. MANRESA:	LINEA: CENTRO:	NORMA HOJA
TRABAJO		EMISIÓN NORMA
>>>> NORMA TECNICA <<<<		
UTILIZACIÓN MÁQUINA: (4)		
SEGURIDAD: (3)		
<p>Las operaciones a realizar figuren en la Descripción del Procedimiento del Trabajo, anexada.</p> <p>Las herramientas y el puesto es mantendrán limpios y ordenados al finalizar el trabajo.</p> <p>Diariamente se efectuará la declaración de la Producción y los tiempos empleados, en el impreso correspondiente.</p> <p>Cualquier imprevisto no vinculante con el Procedimiento de Trabajo, se consultará con el mando correspondiente.</p>		
>>>> NORMA VALORACIÓN <<<<		
<u>EQUIPO:</u> (5)	<u>VALORACIÓN.</u> (6)	<u>TARIFA</u>
TIEMPOS DE APRENDIZAJE (NUEVOS INGRESOS O NUEVAS ELABORACIONES) (7)		
SUSTITUYE A: DE FECHA:	VISADOS:	FECHA EMISIÓN:
SUSTITUIDO POR: DE FECHA:		
Actualizado en fecha:	Programación Producción	<input checked="" type="checkbox"/> Contabilidad Costes <input checked="" type="checkbox"/> D.R. Ind. Incentivos <input checked="" type="checkbox"/> Comité Emp. C.M-
Informado	A: _____	
	B: _____	
A los	C: _____	
Equipos	D: _____	

ANEXO X

Normativa para la concesión de permisos retribuidos

En todos los casos de ausencia retribuida se precisa la aportación de justificación documental.

Salvo casos de fuerza mayor, la ausencia debe avisarse anticipadamente.

Para la prórroga hasta otros 3 días, se requiere el acreditar documentalmente la gravedad del familiar o el desplazamiento.

Para el desplazamiento se considera el tiempo imprescindible teniendo en cuenta el medio de transporte usado.

Boda: 1 Día.

Hijos, hermanos o padres.

Coincidente con fecha matrimonio.

Alumbramiento esposa: 3 Días.

El día del alumbramiento cuenta para el cómputo, aún en el caso de haberlo trabajado.

Se incluye también el que haya podido efectuar anteriormente, si no demuestra dificultades o situaciones graves en el embarazo o parto que puedan ser calificadas de enfermedad grave. Si coinciden todos con días de vacaciones o fiestas de Convenio (laborables en el exterior) no se concede ningún día.

Si coinciden todos con fiestas oficiales de calendario, se concede el tiempo indispensable para trámites de Registro, si trabaja en turno incompatible de horario. La fecha de nacimiento se comprueba a la presentación del Libro de Familia.

Enfermedad grave: 3 Días.

Cónyuge, padres, padres políticos, hijos, hijos políticos, abuelos, nietos y hermanos.

Se complementa en algunos casos con algún otro tipo de permiso.

La gravedad debe venir especificada en el justificante.

Defunción: 3 Días.

Cónyuge, padres, padres políticos, hijos, hijos políticos, abuelos, nietos, hermanos, hermanos políticos, abuelos políticos.

La defunción cuenta como día aunque haya trabajado.

El día siguiente se considera de entierro y queda otro día además.

Puede que en el 3er. día, por ser el segundo festivo, se celebren los funerales.

En el caso de que por ser festivos días intermedios entre fallecimiento y entierro, los funerales se celebren el cuarto día o posterior y se considere también festivo. La ausencia presupone siempre la asistencia al lado del difunto. En el caso de defunción en población lejana y no desplazarse a ella el productor, no se abona la ausencia.

Si coinciden todos los días en festivos Fábrica o vacaciones, no se concede ningún día.

De coincidir en días festivos y celebrarse el funeral en uno de dichos días (posible en localidades pequeñas), no se concede ningún día, salvo que el productor, asumiendo funciones de cabeza de familia, deba ocuparse de trámites referentes a la defunción. Se tiene en cuenta si el óbito resulta repentino o de accidente.

Intervención quirúrgica: 3 Días.

Cónyuge, padres, padres políticos, hijos, hijos políticos y hermanos.

El día de intervención cuenta como uno de los días, aunque lo haya trabajado.

A petición previa del interesado, y cuando justifique tal necesidad, puede iniciarse la cuenta de los tres días al siguiente de la intervención, en aquellos casos en que, haciendo el primer turno, la situación familiar y la dedicación de atenciones al enfermo lo requiera.

Cambio de domicilio: 1 Día.

Debe acreditarse documentalmente la fecha propia en que se ha efectuado el traslado, coincidente con la ausencia. De haberlo hecho en festivo oficial, se concede el tiempo indispensable para trámites oficiales, si el horario es incompatible con el turno.

ANEXO XI

Fondo social 2003

Importe del Fondo distribuido por Centros de Trabajo (dotación de 56,73 € por trabajador):

Centro	Plantilla a 31/12/2002	Importe - Euros
Sede	53	3.006,69
Fca. Manresa	1.112	63.083,76
Z.V. La Coruña	5	283,65
Z.V. Madrid	7	397,11
Z.V. Sevilla	5	283,65
Z.V. Valencia	7	397,11
Z.V. Zaragoza	5	283,65
Totales	1.194	67.735,62

ANEXO XII

Acuerdo personal calderas y fluidos

Este acuerdo será de aplicación únicamente en la parada y puesta en marcha efectiva de la fábrica según los calendarios establecidos.

Fluidos

1. El personal de Fluidos seguirá el calendario de cuatro equipos que se apruebe cada año. Además, este personal se compromete a efectuar la puesta en marcha de Fábrica los días festivos por la tarde y la parada los festivos por la mañana. Las puestas en marcha se efectuarán según el calendario que se acuerde cada año.

2. Los días de descanso correspondientes a la puesta en marcha, serán escogidos por el propio interesado, siempre que se cumplan las condiciones siguientes:

a) En los turnos en que toda la Fábrica esté en marcha, deberán estar presentes, como mínimo, tres operarios.

b) En los turnos en que la Fábrica esté en marcha sólo parcialmente, se aceptará que el mínimo de operarios, sea de dos.

c) En el caso de que la solicitud de descanso sea compartida por varios operarios de modo que no se pudieran cumplir las condiciones a) o b), deberán entenderse entre los mismos para que se cumplan.

d) Los días de descanso deberán hacerse de forma que a 31 de octubre, no tengan más de dos días acumulados para descansar. Los días correspondientes a los meses de Noviembre y Diciembre, podrán descansarlos durante los dos primeros meses del año siguiente.

e) Los días de descanso deberán descansar, no pudiendo, por tanto, hacer horas extraordinarias.

3. En caso de baja por enfermedad o accidente de alguno de los miembros del personal de Fluidos, se respetará el calendario de puestas en marcha del resto, cubriéndose la baja con voluntarios dentro o fuera del personal de Fluidos.

4. La puesta en marcha 2.º turno de festivo, será abonado según la normativa vigente y además con un plus de puesta en marcha festivos tarde (ver Anexo VI) para aquel personal que lo haya realmente efectuado sean o no los titulares previstos.

5. La parada de Fluidos en las dos horas de día festivo como prolongación de la jornada nocturna de la vigilia, tendrá un plus parada festivos mañana (ver Anexo VI), sin tope, para aquel personal que lo haya realmente efectuado, sean o no los titulares previstos.

Estas dos horas extras festivas, tendrán opción de cobrarlas como tales o de descansarlas a razón de 4 horas en día laborable. Para efectuar este descanso, deberán cumplirse las condiciones acordadas en el punto 2.º, apartados a), b) y e).

6. En el caso de que en el futuro dejara de ser necesaria la intervención del personal de Fluidos en la Puesta en Marcha Festivos Tarde o en la Parada Festivos Mañana, los Pluses correspondientes pasarán a formar parte de Plus Horario calculado de forma que la percepción anual de cada operario no sufra merma por este concepto.

7. Al valorar el A.P.M. de cada operario, se tendrá en cuenta el hecho de trabajar en su calendario especial.

8. Los valores de los Pluses anteriores, se irán incrementando según lo que corresponda en los Convenios sucesivos, aunque en éstos se congelen los Pluses en general.

9. En los años sucesivos no se tratarán los conceptos económicos, ya que estarán regularizados según los Convenios correspondientes y sólo se tratará la confección de los calendarios.

Calderas

1. El personal de Calderas seguirá el calendario de cuatro equipos que se aprueba cada año. Además, este personal se compromete a efectuar la puesta en marcha de Fábrica, las paradas que correspondan y la calefacción en días festivos, todo ello según el calendario acordado con el personal, que se anexa.

2. Los días de descanso correspondientes serán escogidos por el propio interesado siempre que se cumplan las condiciones siguientes:

a) En todos los turnos deberán estar presentes, como mínimo, tres operarios.

b) Los electricistas deberán realizarlos en días intersemanales comprendidos entre el martes y el viernes.

c) Los días de descanso deberán hacerse de forma que al 31 de Octubre, no tengan más de dos días acumulados para descansar. Los días correspondientes a los meses de Noviembre y Diciembre, podrán descansarlos durante los dos primeros meses del año siguiente.

d) Los días de descanso deberán descansarse, no pudiendo, por tanto, hacer horas extraordinarias salvo en casos excepcionales.

3. En caso de baja por enfermedad de alguno de los miembros del personal de Calderas, o en el caso de equipos incompletos, se respetará el calendario del resto, así como los descansos, cubriéndose la baja, si es necesario, con voluntarios dentro o fuera del personal afectado.

4. La puesta en marcha en 2.º turno de festivo, será abonado según la normativa vigente y además con plus de puesta en marcha festivos tarde (ver Anexo VI), sin tope, para aquel personal que lo haya realmente efectuado, sean o no los titulares previstos.

5. En el caso de que una persona, según calendario, tuviera que trabajar en Festivo tarde, pero que por necesidades del Centro se le hiciera cambiar el turno al de mañana, percibirá el plus de puesta en marcha festivos tarde.

6. La parada en día festivo como prolongación de la jornada nocturna de la vigilia, tendrá un plus parada festivos mañana (ver Anexo VI), sin tope, para aquel personal que lo haya realmente efectuado, sean o no los titulares previstos.

Estas horas extrafestivas tendrán opción de cobrarlas como tales o de descansarlas a razón del 200% en día laborable. Para efectuar estos descansos deberán cumplirse las condiciones acordadas en el punto 2.º apartados a), b) y d).

7. En caso de que algunos de los festivos marcados como de calefacción en el calendario, no fuese necesario el servicio, el Centro avisará al interesado con la máxima antelación posible, no siendo nunca después del viernes anterior.

8. En los calendarios de puesta en marcha de calefacción, se considerarán especiales los días 1 de Enero y 24, 25, 26 y 31 de Diciembre. Dentro de estos días percibirán el Plus en los tres turnos de los días en el que el calendario de Fábrica no contemple el trabajo en ningún turno.

9. Al valorar el A.P.M. de cada operario se tendrá en cuenta el hecho de trabajar en su calendario especial.

10. Los valores de los Pluses anteriores, se irán incrementando, según lo que corresponda en los Convenios sucesivos.

11. En los años sucesivos, no se tratarán los conceptos económicos, ya que estarán regularizados según los Convenios correspondientes y sólo se tratará la confección de los calendarios.

ANEXO XIII

Criterios que seguirá la empresa para el control de horas mensuales destinadas al ejercicio de funciones de representación sindical

Según se indica en el Convenio Colectivo, artículo 46, apartado c), la Empresa debe controlar el disfrute de las horas establecidas. Con esta intención, emitimos los criterios de aplicación, para ayudar a esta finalidad.

En relación a las horas que los Representantes Legales destinan a la actividad Sindical, pueden utilizar con cargo a la Empresa todas aquellas horas que sean destinadas a:

Reuniones a las que asistan representantes de la Dirección de la Empresa, o cualquier Comisión reconocida a estos efectos.

Las reuniones del Comité de Empresa de cada Centro en las que, aún sin asistir representación de la Dirección, tengan carácter mensual y se acredite formalmente dicha reunión mediante la entrega del orden del día y copia del acta levantada en la misma con indicación expresa de la hora de inicio y cierre de la sesión.

Reuniones del Comité de Empresa en cada Centro, o Comisiones, que se realicen sin asistencia de representantes de la Dirección de la Empresa, siempre que haya mediado previo acuerdo entre los citados Comités o Comisiones y la Empresa, previa comunicación del Orden del día y con delimitación del tiempo máximo de duración.

Todo ello contemplado en el artículo 46, apartado b), del Convenio vigente.

Referido a miembros de comité de empresa y Delegados sindicales:

1. Se avisará de la ausencia, con una antelación mínima de 24 horas al Jefe inmediato. En los casos de urgencia, deberá avisarse igualmente siempre que sea posible, sin que ello se convierta en práctica habitual. Todo esto facilitará problemas de organización en el desempeño de las funciones que cada miembro del Comité de Empresa desempeña.

2. Por un lado disponen de las horas establecidas por el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 68, apartado e), y por la Ley Orgánica de Libertad Sindical, en su artículo 10, apartado 3.

3. Por otro lado aquellas horas que se vengán empleando de acuerdo con lo referido en el artículo 46.b del Convenio y reflejadas en este sentido, se deberá especificar con claridad, dentro del apartado de motivos del volante de justificación, el representante de la Empresa con quien se haya estado reunido, y la razón de dicha reunión. Dicho tiempo será el que se imputará dentro de este concepto.

4. Con el fin de dar una mayor claridad al control de las horas sindicales, deberá quedar en poder del interesado una copia del volante de justificación de la ausencia, entregando otra a su superior en el momento de reincorporarse al trabajo.

5. El Departamento de Personal, periódicamente les hará llegar información mensual de las horas utilizadas, por miembros del Comité de Empresa, por Delegados Sindicales y por Centrales Sindicales

ANEXO XIV

Retribución jubilación parcial 15%

Salario	15% tabla	14,70 pagas.
Antigüedad	15% tabla	14,70 pagas.
Comp. no Abs.	15% valor	14,70 pagas.
Comp. Absorb.	15% valor	14,70 pagas.
Comp. 4.º Equipo	15% tabla	14,70 pagas.
T. sucio fijo	15% tabla	14,70 pagas.
Comp. Prod./APM	15% tabla	14,70 pagas.
Comp. C. Centro	15% valor	12 pagas.
Plus familiar	15% valor	12 pagas.
P. nocturno	15% teórico equipo	12 pagas.
Bonif. festiva	15% teórico equipo	12 pagas.
Ayuda escolar	15% valor	1 paga.
Pluses varios	100% de la tabla por las horas efectuadas.	
Trefilas	100% de la tabla por las horas efectuadas.	
Sucio	100% de la tabla por las horas efectuadas.	
Calor	100% de la tabla por las horas efectuadas.	