

documentos técnicos e informes necesarios para la ejecución, seguimiento y evaluación de los proyectos.

Estará integrada por un representante del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y por un representante de cada una de las Comunidades Autónomas firmantes de los Convenios.

El representante del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales será designado por la Directora General de las Familias y la Infancia y el representante de la Comunitat Valenciana por la Directora General de la Familia.

Su régimen de funcionamiento es el previsto en la Ley 30/1992 de 26 de noviembre de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, designándose el Presidente por el propio órgano colegiado y actuando como Secretario un funcionario de la Dirección General de las Familias y la Infancia del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales designado por la Directora General.

Novena.—En la publicidad que se realice en cualquier medio de comunicación social sobre las actuaciones derivadas de estos programas se hará constar expresamente que éstos se llevan a cabo en virtud de la cofinanciación establecida entre el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y la Comunitat Valenciana.

Décima.—La duración del convenio se establece para el año 2007 y su correspondiente ejercicio económico, dado que al mismo se refieren las dotaciones presupuestarias de que cada parte dispone para su financiación.

Undécima.—El presente Convenio se extinguirá igualmente en caso de incumplimiento por alguna de las partes de los compromisos adquiridos en el mismo. En este caso, deberán reintegrarse las cantidades que se hubieran percibido como aportación económica del mismo y que no se hubieran destinado al/los programa/s previstos en él sin perjuicio de la ejecución de las actividades en curso.

Duodécima.—Los informes finales de los programas estarán a disposición del conjunto de las Comunidades Autónomas, pudiendo ser presentado en las reuniones de Directores Generales competentes en menores y en las Comisiones Técnicas de coordinación interautonómicas sobre temas de menores.

Decimotercera.—Las cuestiones litigiosas que pudieran derivarse del presente Convenio, dada su naturaleza administrativa, serán sometidas a la jurisdicción Contencioso-Administrativa.

Y en prueba de conformidad, firman el presente Convenio en duplicado ejemplar, quedándose uno en poder de cada parte, en el lugar y fecha arriba indicados.—El Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, P. D. (Orden comunicada de 14 de marzo de 2007), la Secretaria de Estado de Servicios Sociales, Familias y Discapacidad, Amparo Valcarce García.—El Conseller de Bienestar Social y Vicepresidente Tercero del Consell, Juan Gabriel Cotino Ferrer.

ANEXO I

Aportación de la Comunitat Valenciana y del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales para la realización de Programas Experimentales de prevención en situación de riesgo y tratamiento de familias en cuyo seno se producen malos tratos

2007

	Euros
1. Nombre del Proyecto: Estudio sobre la inserción sociolaboral de los usuarios de los sistemas de protección y reeducación de menores de la Comunitat Valenciana (ámbito de la Comunidad Autónoma).	
Aportación Comunidad Autónoma	22.000,00
Aportación Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales	20.000,00
Total	42.000,00
2. Nombre del Proyecto: Programa de estudio del proceso de adaptación de menores adoptados (ámbito de la Comunidad Autónoma).	
Aportación Comunidad Autónoma	34.455,91
Aportación Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales	33.544,09
Total	68.000,00
Total Aportación Comunidad Autónoma	56.455,91
Total Aportación Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales	53.544,09

2563

RESOLUCIÓN de 30 de enero de 2008, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Michelin España Portugal, S.A. para los centros de trabajo de Burgos, Santa Perpetua de la Mogoda, Seseña y Tres Cantos, para el periodo 2007-2010.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Michelin España Portugal, S.A. para los centros de trabajo de Burgos, Santa Perpetua de la Mogoda, Seseña y Tres Cantos, para el periodo 2007-2010, (Código de Convenio n.º 9013571) que fue suscrito, con fecha 11 de septiembre de 2007, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por el Comité Intercentros, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

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

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

Madrid, 30 de enero de 2008.—El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

CONVENIO COLECTIVO DE MICHELIN ESPAÑA PORTUGAL, S.A. AÑOS 2007-2008-2009-2010

Las partes firmantes del presente convenio colectivo, y como preámbulo al mismo, manifiestan:

Es voluntad de la empresa, y de los representantes sociales que suscriben este convenio colectivo, respetar y potenciar los principios de responsabilidad social corporativa que se exponen, con la finalidad de proseguir en la consecución de las más altas cotas de integración armónica de la empresa en las sociedades en la que está inscrita.

La política de M.E.P.S.A. y de todo el grupo Michelin en materia de responsabilidad social corporativa, se basa en la lógica del desarrollo integral sostenible, esto es, concibe la evolución desde una óptica que contempla y respeta principios sociales, medioambientales y éticos, todos ellos con una clara vocación de perpetuación en el tiempo. Se sustancia en la dinámica resultado y responsabilidad Michelin (PRM) y se sustenta en los cinco valores corporativos que acuñan, respectivamente, el respeto a los clientes, a las personas, a los accionistas, al medio ambiente y a los hechos.

La responsabilidad social corporativa de la empresa consiste, básicamente, en practicar esos cinco valores, de forma que la finalidad empresarial no se reduzca a la dimensión económica, sino que contemple un crecimiento duradero a través del mantenimiento de un equilibrio entre la búsqueda de ese resultado económico, el respeto y dominio del impacto sobre el medio ambiente, y la calidad de sus relaciones con las personas, tanto en el ámbito interno, sobre todo en lo que concierne al desarrollo de su personal, como externo, lo que viene a significar el respeto, en todo momento, de la noción de eficiencia económica responsable.

La dinámica PRM, que establece las maneras de hacer y los comportamientos adecuados en la búsqueda del equilibrio citado, define los compromisos y los objetivos concretos en ese marco del desarrollo sostenible. Sus postulados se recogen en la declaración resultado y responsabilidad, que es el documento de referencia oficial, y su materialización se lleva a cabo mediante la asunción de numerosos compromisos, organizados en nueve ámbitos concretos:

1. Las prestaciones responsables de nuestros productos y servicios.
2. El impacto medioambiental del uso de los neumáticos.
3. La valorización y la eliminación de los neumáticos usados no reutilizables.
4. La diversidad humana en el seno de nuestros equipos.
5. Las relaciones con las comunidades (implicación en la vida local, fundación Michelin desarrollo...).
6. La seguridad, la ergonomía y la calidad de vida en nuestros centros de trabajo.
7. La gestión medioambiental en nuestros centros de trabajo.
8. La gestión de los riesgos de la empresa.
9. La contribución a la movilidad sostenible.

Los grados de avance en cada uno de estos nueve campos de acción se recogen en el informe de evolución de la dinámica resultado y responsabilidad Michelin, que se publica con periodicidad bienal.

CAPITULO 1.º

ÁmbitosArtículo 1. *Ámbito territorial.*

El presente convenio afectará a los centros de trabajo de Burgos, Santa Perpetua de la Mogoda (Barcelona), Seseña (Toledo) y Tres Cantos (Madrid).

Artículo 2. *Ámbito personal.*

El presente convenio afecta a la totalidad de los trabajadores y trabajadoras fijos y temporales, que presten sus servicios en los centros de trabajo mencionados en el artículo anterior. Se exceptúa del área económica del presente convenio:

Al personal directivo que desarrolla funciones de planificación, dirección y coordinación de las diversas actividades propias del desenvolvimiento de la empresa.

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

Artículo 3. *Ámbito de vigencia.*

El presente convenio será de aplicación desde el 1 de enero de 2007 al 31 de diciembre de 2010.

La denuncia del presente convenio será automática el día 1 de diciembre de 2010, a partir de dicha fecha la parte social presentará la plataforma reivindicativa para las negociaciones del próximo convenio, comprometiéndose la empresa a iniciar las deliberaciones del mismo una vez conocidos los datos oficiales sobre inflación (IPC) definitiva del año.

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

CAPITULO 2.º

Área económicaArtículo 4. *Incremento salarial.*

Año 2007: El salario anual a aplicar a partir del 1.º de enero de 2007, será el correspondiente a diciembre de 2006, con revisión salarial, incrementado en un 2,2 %.

Año 2008: El salario anual a aplicar a partir del 1.º de enero de 2008, será el correspondiente a diciembre de 2007, con revisión salarial, incrementado en un 2,2 %.

Año 2009: El salario anual a aplicar a partir del 1.º de enero de 2009, será el correspondiente a diciembre de 2008, con revisión salarial, incrementado en un 2,2 %.

Año 2010: El salario anual a aplicar a partir del 1.º de enero de 2010, será el correspondiente a diciembre de 2009, con revisión salarial, incrementado en un 2,2 %.

Artículo 5. *Garantía salarial.*

Año 2007: Se establece una garantía salarial para este año de 0,2 puntos por encima del IPC real del año 2007, establecido por el INE.

Año 2008: Se establece una garantía salarial para este año de 0,2 puntos por encima del IPC real del año 2008, establecido por el INE.

Año 2009: Se establece una garantía salarial para este año de 0,3 puntos por encima del IPC real del año 2009, establecido por el INE.

Año 2010: Se establece una garantía salarial para este año de 0,3 puntos por encima del IPC real del año 2010, establecido por el INE.

Artículo 6. *Conceptos a revisar –años 2007-2008-2009-2010.*

La revisión en todos los años mencionados, tendrá efectos retroactivos desde el 1 de enero de cada año, aplicándose de una sola vez, después que el IPC real del 2007, 2008, 2009 y 2010, respectivamente, sea conocido oficialmente.

La revisión afectará, de forma general, a los siguientes conceptos salariales, y a los que particularmente más adelante se expresará:

Salario base.

Situación salarial individual, sin antigüedad (personal mensual).

Artículo 7. *Distribución del salario.*

Como consecuencia del acuerdo firmado el 2 de julio de 1998 sobre el «modelo de homogeneización de nómina», el salario y los pluses ligados al puesto y/o al sistema de trabajo, se percibirán distribuidos de forma

regular a lo largo del año, según los criterios y unidades de abono contenidos en el citado acuerdo e independientemente de cual sea la distribución anual del tiempo de trabajo.

Artículo 8. *Salario base.*

La cuantía del salario base convenio intercategorías para el año 2007 será de 802,68 €/mes, para todos los trabajadores.

Para el año 2008, la cuantía del salario base convenio intercategorías será incrementada en el 2,2 %, para todos los trabajadores.

Para el año 2009, la cuantía del salario base convenio intercategorías será incrementada en el 2,2 %, para todos los trabajadores.

Para el año 2010, la cuantía del salario base convenio intercategorías será incrementada en el 2,2 %, para todos los trabajadores.

Dichas cantidades resultantes serán modificadas en la cuantía establecida por la revisión de cada año (art. 5).

Artículo 9. *Salario de ingreso.*

Cualquiera que sea el tipo de contrato o puesto a ocupar, el salario de ingreso para el personal queda fijado en: 19.951,-€/ año brutos para todo el periodo de vigencia de este convenio.

Este salario de ingreso, así como los plazos establecidos, vienen dados por razones objetivas como son, entre otras, formación teórica y práctica, experiencia en el puesto y consolidación de competencias.

Artículo 10. *Plus de noche.*

Para el año 2007 el plus de noche queda establecido en 1,704 €, considerándose horas nocturnas a tales efectos las comprendidas entre las 22 horas y las 6 horas.

Para el año 2008, el valor de este plus será incrementado en un 3,2%.

Para el año 2009, el valor de este plus será incrementado en un 3,2%.

Para el año 2010, el valor de este plus será incrementado en un 3,2%.

Se establece para este plus una garantía, para cada año de vigencia, de IPC real + 0,5 puntos.

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

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

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

Artículo 11. *Antigüedad.*

Se establece el siguiente baremo a aplicar a partir del 1 de enero de 2007.

Antigüedad - Años	(Euro/hora)
2	0,1046
3	0,1364
4	0,1683
6	0,2302
8	0,2933
11	0,3880
16	0,5459
21	0,7031
26	0,8618
31	1,0197

Para cada uno de los años 2008, 2009 y 2010, estas cantidades serán aumentadas en el 2 %.

Artículo 12. *Resto de pluses.*

El resto de pluses será incrementado para los años 2007, 2008, 2009 y 2010 en el 2,2 %, respectivamente.

Artículo 13. *Gratificaciones extraordinarias.*

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

	Mensuales
Paga extra de julio	1/14,5 salario/anual.
Paga extra de diciembre	1/14,5 salario/anual.
Paga extra de septiembre	1/29 salario/anual.

Artículo 14. Prorratas de los devengos.

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

CAPÍTULO 3.º

Tiempo de trabajo

Artículo 15. Jornada (cómputo y distribución).

Cómputo: En los cuadros siguientes se expresa el cómputo de jornada laboral anual ordinaria de trabajo efectivo para los trabajadores y trabajadoras afectados por este convenio colectivo, manteniéndose dentro de la misma los descansos que están establecidos:

	2007	2008	2009	2010
2 x 8 (a y b)	1.728 h/año	1.720 h/año		1.712 h/año
3 x 8 (a, b y c)				
2 x 4 (lunes a viernes)	1.728 h/año			1.720 h/año

Distribución:

a) Personal en 2 x 8 (2 equipos) (turno a y b).

Lunes a viernes: De 06 horas a 14 horas (turno a).
Lunes a viernes: De 14 horas a 22 horas (turno b).

b) Personal en 3 x 8 (3 equipos) (turnos a, b y c).

Lunes a viernes: De 06 horas a 14 horas (turno a).
Lunes a viernes: De 14 horas a 22 horas (turno b).
Lunes a viernes: De 22 horas a 06 horas (turno c).

c) Personal en 3 x 8 (3 equipos) (turnos a, b y c) Barcelona.

Lunes a viernes: De 06 horas a 14 horas (turno a).
Lunes a viernes: De 14 horas a 22 horas (turno b).
Lunes a viernes: De 15 horas a 23 horas (turno c).

d) Fuerza de ventas (personal de calle)

Lunes a viernes : De 09 horas a 13,30 horas y de 15,30 horas a 19 horas.

e) A.C.D.s

Lunes a viernes: De 09 horas a 18 horas con 1 hora para comer al mediodía.

f) Asistentes técnicos especialistas:

Martes a sábados: De 09 horas a 13,30 horas y de 15,30 horas a 19 horas.

g) Personal administrativo:

Almacenes generales: Lunes a viernes: Flexible de 08/09 horas entrada y 17/18 horas salida, con una hora mínimo para comer al mediodía.

Resto del personal: Lunes a viernes: De 7,45 horas a 16,30 horas.

h) Jornada intensiva de verano para el personal adscrito al sistema 2x4 de lunes a viernes:

A partir del año 2008, y durante la vigencia del presente convenio, todo el personal adscrito a este sistema, excepto el personal directivo que desarrolla funciones de planificación, dirección y coordinación de las diversas actividades propias del desenvolvimiento de la empresa, tendrá la posibilidad de, opcionalmente, durante los meses de julio y agosto, en su conjunto, realizar jornada intensiva de trabajo, desde las 7 horas a las 15 horas, incluyendo una pausa de 15 minutos.

El personal que ocupe puestos en los que, para garantizar la marcha armónica de instalaciones sea necesario continúen en su horario habitual, será excluido de esta opción.

Como compensación a esta exclusión, este personal que será claramente determinado e identificado, disfrutará de una jornada suplementaria (8 horas) de no trabajo, por cada año que no pueda tener el derecho de opción a la jornada intensiva de verano.

El personal que pudiendo optar a la modalidad ofertada no hiciera uso de éste, no generará ningún día suplementario de no trabajo.

Artículo 16. Días libres o de compensación y resto de vacaciones.

La aplicación de los calendarios de los diferentes sistemas de trabajo, definidos en cada centro, según el artículo 18, en los que se contemplan los días de trabajo, vacaciones, días festivos, D.N.P., etc., generan un exceso de horas sobre la jornada anual individual establecida para los distintos sistemas de trabajo y definido en el artículo 15.

Para regularizar la jornada individual mencionada anteriormente, estas horas de exceso, que incluyen el resto de vacaciones, se disfrutarán de acuerdo con las normas establecidas en cada centro de trabajo entre la representación de la empresa y la representación sindical.

Artículo 17. Vacaciones.

Las vacaciones son 32 días naturales, garantizándose en todo caso la jornada anual establecida para cada sistema de trabajo.

1 Disfrute:

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

4 días en sábado.

4 días en domingo.

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

2 Abono de las vacaciones:

Los 32 días de vacaciones reglamentarias serán abonados de igual manera que el resto de los días del año, según los criterios contenidos en el acuerdo sobre «modelo de homogeneización salarial».

Artículo 18. Calendarios laborales.

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

Para su vigencia y validez será necesario el acuerdo entre el comité de empresa y la representación empresarial.

Artículo 19. Horas que sobrepasen la jornada ordinaria.

Se acuerdan los siguientes criterios:

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

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

Estas horas realizadas por encima de la jornada se compensarán:

a) Las dos primeras horas trabajadas en la mañana o la tarde de días laborables serán compensadas a razón de 2 horas de descanso por cada hora trabajada.

b) El resto de las horas serán compensadas a razón de 2 horas de descanso por una de trabajo, con un abono del 0,25 por cada hora trabajada.

c) El disfrute de dichos descansos compensatorios se llevará a cabo asegurando los horarios de apertura y cierre.

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

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

5. La empresa y el comité de empresa o delegados de personal de cada centro determinará el carácter y naturaleza de dichas horas.

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

Artículo 20. *Horas en días o periodo de cierre de las instalaciones.*

Para compensar las horas realizadas en días o periodos de cierre de las instalaciones, y que tengan un posterior descanso de igual cuantía, remunerado a salario real, se establece una prima con los siguientes valores correspondientes a una jornada de 8 horas trabajadas, abonándose a la misma proporcionalmente al tiempo trabajado si éste fuese inferior a las horas mencionadas:

Año	Cuantía	
2007	165 €/8 horas.	20,63 €/ hora.
2008	169,5 €/8 horas.	21,19 €/ hora.
2009	174,0 €/8 horas.	21,75 €/ hora.
2010	178,5 €/8 horas.	22,32 €/ hora.

Esta prima tiene carácter de pago total, por lo que excluye y absorbe cualquier otro tipo de plus.

Para el caso en que dichas horas coincidan con fechas de especial relevancia social, la prima a abonar tendrá unos valores de:

Año	Cuantía	
2007	220 €/8 horas .	27,50 €/ hora.
2008	225,5 €/8 horas.	28,19 €/ hora.
2009	231,5 €/8 horas.	28,94 €/ hora.
2010	237,5 €/8 horas.	29,69 €/ hora.

Esta prima tiene carácter de pago total, por lo que excluye y absorbe cualquier otro tipo de plus.

Se considerarán días de relevancia social:

- Primero de mayo.
- Nochebuena.
- Navidad.
- Nochevieja.
- Año nuevo.
- Día grande de la fiesta local.
- 2 días de cierre sistema, a criterio de los RR.SS. en cada centro.

Se considerarán días de cierre de las instalaciones:

Para los trabajadores adscritos a los sistemas de trabajo 3 x 8, 2 x 8 que trabajan de lunes a viernes:

Con carácter general el periodo que va desde las 6:00 h del sábado hasta las 6:00 h del lunes.
Los festivos.

Para los trabajadores adscritos a los sistemas de trabajo 2 x 4 que trabajan de lunes a viernes:

Con carácter general, los sábados, domingos y festivos.

Nota: los valores anteriormente descritos se comenzarán a aplicar transcurrido un mes desde la firma del presente convenio colectivo.

La empresa informará al comité de empresa o delegados de personal de las horas trabajadas en sábados, domingos y festivos.

CAPÍTULO 4.º

Empleo

Artículo 21. *Consolidación de empleo.*

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

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

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

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

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

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

Artículo 22. *Contratos de duración determinada.*

a) Los contratos de duración determinada por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, podrán tener una duración máxima de 12 meses dentro de un periodo de 18 meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

Para la adopción de esta temporalidad, las partes intervinientes expresan su voluntad de que el convenio general de la industria química en vigor, sea referencia eficaz para establecer el periodo máximo de contratación referido.

b) Se acuerda crear un contrato de obra o servicio determinado, según lo previsto en el artículo 15.1 del E.T. Dichos contratos podrán cubrir todas aquellas tareas o trabajos, suficientemente diferenciados por el volumen adicional de trabajo que representan, cuya ejecución en el tiempo y en principio de duración incierta, tuvieran un horizonte inferior a dos años dentro de cada supuesto determinado, y que estén directa o colateralmente relacionados con el proceso productivo de la empresa.

La presente inclusión de esta modalidad contractual no podrá entenderse, en ningún caso, como una limitación de la expresada en el artículo 15.1 del E.T.

CAPÍTULO 5.º

Área social

A. Diversidad:

En el marco de los compromisos adquiridos por M.E.P.S.A., con su dinámica resultado y responsabilidad Michelin (PRM), reseñada en la introducción de este convenio colectivo, se inscribe una política específica y activa en materia de diversidad humana.

Para la empresa y los representantes sociales, el respeto y el desarrollo de la pluralidad humana interna constituye uno de los elementos clave y estratégico para el éxito actual y futuro, dado que favorece realidades básicas que permiten asegurar la perennidad de la empresa, no planteándose, en absoluto, como un problema a resolver sino como una importante oportunidad a aprovechar.

Así, unas cotas de diversidad suficientes, por el enriquecimiento organizacional que suponen, propician una serie de ventajas competitivas, como el aumento de la creatividad, elemento clave para asegurar el cada vez más crítico cumplimiento de la misión de una empresa moderna de manera eficaz y eficiente, la mejora de la calidad social, la adecuación de la imagen proyectada hacia la sociedad, etc., dando respuesta, además, a las crecientes exigencias de un entorno social que evoluciona de forma tan intensa, inmigración en aumento, mayores cotas de sensibilización y expectativas sociales, etc. y de una legislación que se adapta a esas nuevas realidades sociales.

Tal política de diversidad, que se inicia con un principio inviolable y tradicional de funcionamiento antidiscriminatorio, se concreta, de una parte, en medidas de fomento, valorización y reconocimiento de la pluralidad inherente a las personas que actualmente forman parte de la empresa, y, de otra, en una definición coherente de la política en materia de selección y contratación de sus nuevos integrantes futuros.

Por ello, en la práctica y de manera particular, la línea de actuación se centra en favorecer permanentemente el pluralismo y la búsqueda de la diversidad a través de una política de reclutamiento coherente con tal objetivo, y de una gestión de la evolución de las carreras profesionales que contemple en permanencia los principios de igualdad, de respeto por las diferencias y de una alta sensibilización hacia la ausencia real del más mínimo resquicio de discriminación. Así, tanto la selección de personal como la evolución profesional de las personas se basan en claros criterios de igualdad de oportunidades, de reconocimiento de méritos y capacidades reales y de idoneidad para los puestos a cubrir, siempre con absoluta independencia de las diferencias que caracterizan a las personas: en particular, en relación con el sexo, la orientación sexual, la edad, el origen étnico o racial, las nacionalidades y culturas, las creencias y las discapacidades.

Algunas de las acciones más características sobre las que se centra nuestra dinámica compartida de potenciación de la diversidad, son:

Sensibilizar y/o formar a todas las personas de la organización en los principios que caracterizan una política activa y comprometida en materia de diversidad, en particular en lo que respecta a aquellas personas que se ven más directamente implicadas en los procesos de gestión de los recursos humanos, en el convencimiento de que se trata de un auténtico

desafío, íntimo y personal, que requiere del compromiso individual de cada una de las personas que formamos parte de la empresa.

Fiabilizar y optimizar todos los procesos de gestión de las personas, para continuar asegurando la absoluta ausencia de toda forma de discriminación, directa o indirecta, y la magnificación del principio de igualdad de oportunidades, de forma que sean siempre los talentos y los méritos de cada persona los que entren en juego a la hora de cubrir los puestos de trabajo con los candidatos más idóneos, pero evitando, también, que en nombre de la diversidad se puedan tomar decisiones de evolución profesional no acordes con los perfiles requeridos por cada puesto de trabajo o función.

Trabajar por la existencia de unas ratios de distribución plural de las plantillas, en especial en lo que respecta a los colectivos menos representados, como las mujeres y las personas con discapacidad. A este respecto, tanto la empresa como la representación social se muestran de acuerdo en que se intensifiquen las actuales políticas de selección e inclusión de esos colectivos.

Y, en definitiva, trabajar para conseguir que cada miembro de la empresa encuentre, en general, unas condiciones de trabajo que le permitan, en total armonía, poder maximizar sus habilidades, contribuyendo tanto a la consecución de los objetivos de la empresa como a su propio y lícito desarrollo personal, sin estar jamás limitado por los aspectos que lo hacen diferente a los demás, todo ello sobre la base de tres elementos imprescindibles: la tolerancia, la empatía y el respeto.

Es voluntad de la empresa, y de los representantes sociales que suscriben este acuerdo, el profundizar en los principios de diversidad expuestos, hasta la consecución de una imagen de nuestros recursos humanos que refleje plenamente la diversidad y pluralidad real de la sociedad española en la que estamos inscritos.

B. Igualdad entre mujeres y hombres.

Es bien conocido y apreciado que, tradicionalmente, nunca han existido diferencias entre las condiciones de trabajo que disfrutaban las mujeres y los hombres que forman parte de M.E.P.S.A., siendo un hecho constatado la igualdad efectiva entre ambos, en coherencia con la política de diversidad de la empresa.

No obstante lo anterior y coincidiendo con la entrada en vigor de la reciente ley de igualdad efectiva entre hombres y mujeres, es voluntad de las partes firmantes seguir avanzando en la mejora de las cotas de presencia femenina y, también, de aplicar una serie de medidas que ayudarán a profundizar, aún más, en esa igualdad efectiva, en particular en lo que concierne a la conciliación de la maternidad/paternidad con la carrera profesional.

Para ello se acuerda crear, tras la firma del presente convenio colectivo, una comisión paritaria entre la representación de la empresa y la representación social, con el objeto de identificar y aplicar diversas iniciativas que permitan profundizar en lo expresado en el párrafo anterior, en particular en lo que respecta al diseño de un conjunto de medidas que dé forma a un Plan de Igualdad efectiva entre las mujeres y los hombres de la empresa, en el marco de las directrices de la ya citada ley de igualdad y de las prácticas y la cultura de la empresa.

La composición de la citada comisión será acordada por la representación de la empresa y los sindicatos firmantes del presente convenio colectivo, antes de su constitución.

C. Violencia de género.

Tanto la empresa como la representación social se muestran altamente sensibles ante el triste hecho social de la violencia de género.

En línea con ese sentimiento, y en aras de paliar en la medida de lo posible las consecuencias que tal hecho pueda tener sobre los trabajadoras y trabajadores de M.E.P.S.A. que la sufran, se determinan una serie de iniciativas que van más allá de los derechos recogidos en los textos legales reguladores y que serán de aplicación en aquellos casos en los que una trabajadora/trabajador sea víctima de violencia de género, es decir, que en su entorno familiar padezca situaciones de violencia, tanto propia como sobre sus hijos que convivan con ella/él, acreditada conforme a lo dispuesto legalmente, ejercida por parte de una persona con quien mantenga, o haya mantenido, una relación de parentesco o afectividad, como es el caso del cónyuge o ex-cónyuge, la pareja de hecho o un familiar de cualquier grado.

La trabajadora o trabajador víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario, o a la reordenación del tiempo de trabajo a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que a continuación se expresan:

1) Movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo: La trabajadora o trabajador víctima de violencia de género tendrá derecho a solici-

tar el traslado a otro centro de trabajo y a un puesto de la misma categoría profesional o equivalente.

La duración del traslado será de hasta 12 meses, pudiendo prorrogarlo la trabajadora o trabajador por periodos de 6 meses, hasta completar el plazo de 2 años.

Si transcurrido dicho periodo, o las circunstancias que han dado lugar a la petición de ese traslado hubieran cesado, la trabajadora o trabajador tendrá derecho a optar por volver al puesto de trabajo anterior o a continuar en el nuevo; en este último caso la reserva del puesto de trabajo anterior se extinguirá.

2) Suspensión del contrato de trabajo: Derecho a solicitar la suspensión de la relación laboral, con reserva del puesto de trabajo, y por un periodo de 3 meses. Finalizado éste, la trabajadora podrá acogerse en su totalidad a lo preceptuado en el artículo 48.6 del E.T.

3) Extinción del contrato de trabajo: Si la trabajadora o trabajador, por voluntad propia, decidiera extinguir su contrato de trabajo, y a petición de ésta, la empresa le proporcionará los medios necesarios para búsqueda de nuevo empleo.

4) Ausencias o faltas de puntualidad: Las ausencias o faltas de puntualidad, originadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género, serán consideradas como justificadas, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora o trabajador a la mayor brevedad posible.

5) Ayudas y permisos:

La trabajadora o trabajador tendrá derecho a la prestación a cargo de la empresa de apoyos especializados, facilitados por gabinetes psicológicos, médicos, jurídicos, garantizando la más estricta confidencialidad y a los que la trabajadora o trabajador pueda acudir directamente.

Asimismo la trabajadora o trabajador que se vea afectada por esta situación tendrá derecho a solicitar el préstamo de vivienda contemplado en este convenio, independientemente que a lo largo de su vida laboral en esta empresa hubiera solicitado otro con anterioridad. Si en ese momento la trabajadora o trabajador disfrutara de un préstamo vivienda, podrá aumentar la cantidad del mismo, incluso con unos nuevos períodos de amortización de acuerdo con la empresa.

La trabajadora o trabajador tendrá derecho a percibir ayudas económicas para hacer frente a los gastos derivados de la necesidad de alquiler de vivienda, por un periodo de 12 meses.

La trabajadora o trabajador disfrutará de los permisos necesarios para realizar cuantas gestiones de todo tipo relacionadas con la situación en la cual se encuentra.

En cualquier caso, y con independencia de las medidas citadas, la trabajadora o trabajador que acredite ser víctima de violencia de género, tendrá derecho a que ese estudie su caso particular, y de común acuerdo con la empresa, se apliquen aquellas medidas más adecuadas a sus circunstancias concretas, en función de las posibilidades de la empresa y de la viabilidad real de las mismas.

Artículo 23. Conciliación de la vida familiar y laboral.

La consecución de la armonía entre la vida laboral de los trabajadores y trabajadoras de M.E.P.S.A. y el resto de sus vertientes vitales, tales como sus responsabilidades familiares y sus necesidades personales y sociales, constituye una preocupación común de la empresa y de los representantes sociales.

En línea con lo expuesto, en este capítulo se recogen diversas medidas que sobrepasan y complementan los niveles de protección que se recogen en las disposiciones legales, con el objetivo de avanzar en el camino de la conciliación, la calidad de vida y, también, la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

1. Permisos retribuidos:

a) Permiso por nacimiento de hijos: Los trabajadores o trabajadoras, previo aviso y justificación, tendrán para estos casos tres días de permiso retribuido, que tendrán que disfrutarse dentro de los diez días naturales, a partir de la fecha del nacimiento.

En caso de que fuera necesaria una intervención con cesárea, el citado permiso será de cuatro días.

b) Permiso por acogimiento y/o adopción de hijos: Los trabajadores o trabajadoras, previo aviso y justificación, tendrán para estos casos tres días de permiso retribuido, que tendrán que disfrutarse dentro de los diez días naturales a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, o bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción.

c) Enfermedad grave u hospitalización: Los trabajadores o trabajadoras, previo aviso y justificación, tendrán para estos casos:

Tres días laborables en caso de cónyuge e hijos, o padres del trabajador o trabajadora.

Dos días laborables en caso de familiares de segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Tres días laborables, pasados treinta días, si la enfermedad grave u hospitalización del cónyuge e hijos persistiera.

Dos días laborables, pasados treinta días, si la enfermedad grave u hospitalización de los padres del trabajador o trabajadora persistiera.

d) Intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario: Los trabajadores o trabajadoras, previo aviso y justificación, tendrán para estos casos:

Dos días naturales en caso de cónyuge e hijos, o padres del trabajador o trabajadora y demás parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Nota: Tanto en este supuesto del apartado D, como en el contemplado en el primer caso del apartado C (enfermedad grave u hospitalización de cónyuge, hijos o padres del trabajador o trabajadora), los días de permiso podrán ser disfrutados durante el periodo que dure la enfermedad grave u hospitalización, previa comunicación a la jerarquía.

e) Fallecimiento: Los trabajadores o trabajadoras, previo aviso y justificación, tendrán para estos casos siete días naturales por fallecimiento de cónyuge e hijos, tres días naturales por fallecimiento de los padres del trabajador y dos días naturales por fallecimiento de familiares, hasta el 2.º grado de afinidad o consanguinidad, y que no estén contemplados en los supuestos anteriores.

f) Asistencia a consultorio médico: Los trabajadores o trabajadoras, previo aviso y justificación, tendrán:

Tiempo indispensable para el trabajador, siempre que sea dentro del servicio público de salud.

Treinta y dos horas al año, en el caso de hijos o cónyuge con deficiencias psíquicas, sensoriales o físicas, que tengan carácter grave, fijo y permanente, previo informe médico que acredite las mismas.

g) Matrimonio: Los trabajadores o trabajadoras, previo aviso y justificación, tendrán para estos casos dieciséis días naturales.

h) Por matrimonio de padres del trabajador o trabajadora y de su cónyuge, hijos o hermanos: Los trabajadores y trabajadoras, previo aviso y justificación, disfrutarán de un día de permiso retribuido siempre que el citado día les correspondiese trabajar. Un día más, si tienen necesidad de realizar un desplazamiento superior a 350 km, desde su lugar de residencia al punto de destino.

i) Bautizo, primera comunión o acto socio-religioso equivalente de sus hijos: los trabajadores y trabajadoras, previo aviso y justificación, disfrutarán de un día de permiso retribuido, siempre que en el citado día les correspondiese trabajar.

j) Cambio de domicilio habitual: Los trabajadores y trabajadoras, previo aviso y justificación, tendrán para estos casos un día laborable.

Los permisos retribuidos contemplados en el texto refundido de la ley estatuto de los trabajadores (real decreto 1/95, artículo 37) y en este convenio, se hacen también extensivos a las denominadas parejas de hecho que estén inscritas como tales en el registro correspondiente.

Todos los permisos retribuidos lo serán a salario real.

Los días de permiso retribuidos por necesidades de desplazamiento, en los casos legalmente establecidos (apartados a,b,c,d y e), serán los siguientes:

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

de 50 hasta 350 km: 2 días naturales más.

de 350 km en adelante: 3 días naturales más

2. Otras medidas:

a) Permiso de lactancia: Los trabajadores y trabajadoras, por lactancia de un hijo, podrán acumular, si así lo desean, en un periodo de 10 días laborables el derecho de ausencia al trabajo que por esta circunstancia preceptúa el art. 37.4 del ET., a continuación de las 16 semanas de baja por maternidad y hasta los 9 meses.

b) Flexibilidad de horario de entrada del personal en 2x4: con hijos de hasta 12 años, o dependientes a su cargo, se incrementa hasta las 9:00 horas el horario flexible de entrada matutina.

c) Embarazo de riesgo: la empresa complementará hasta 100% del salario real desde la baja hasta el alumbramiento.

d) Licencia sin sueldo: Los trabajadores y trabajadoras con 5 años de antigüedad en la empresa podrán solicitar una licencia sin sueldo, con una duración máxima de 3 meses. La empresa resolverá favorablemente las citadas peticiones siempre que las mismas no perjudiquen la organización del servicio o taller y la marcha armónica de las instalaciones.

Para tener derecho a una nueva licencia, deberán transcurrir como mínimo 10 años completos desde la fecha de terminación de la anterior.

Con independencia de lo señalado anteriormente, los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a licencias sin sueldo en los supuestos de adopción o acogimiento internacional, por un periodo de dos meses, y manteniendo la cotización por parte de la empresa.

Artículo 24. Permisos retribuidos al personal en atención a su edad.

Se establece un sistema de permisos retribuidos con acceso a una reducción progresiva de la actividad, mediante el paso a la jubilación parcial a través de la figura del contrato de relevo.

Se podrán beneficiar del mismo todos los trabajadores cuya antigüedad en la empresa, estimada al cumplir los 65 años, alcance o supere los 20 años, según las condiciones siguientes:

1. Personal de almacén que trabaje según los horarios propios de los almacenes.

Forma de distribución de la jornada laboral para estos colectivos, según la edad del trabajador:

Situación	60 años %	61 años %	62 años %	63 años %	64 años %
Jubilación parcial.	0	50	50	85	85
Permiso.	0	0	0	15	15
Activo trabajando.	100	50	50	0	0%
Relevista .	0	50 mínimo	50 mínimo	85 mínimo	85 mínimo

2. Personal mensual que trabaja de mañana y tarde, según el horario de las oficinas.

Distribución de la jornada laboral para estos colectivos, según la edad del trabajador.

Situación	60 años %	61 años %	62 años %	63 años %	64 años %
Jubilación parcial.			50	50	85
Permiso.			0	0	15
Activo trabajando.	100	100	50	50	0
Relevista.	0	0	50 mínimo	50 mínimo	85 mínimo

3. Condiciones de retribución del tiempo de permiso.

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

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

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

4. Base de cotización de la seguridad social.

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

5. Carácter no acumulativo.

Estas ventajas serán absorbidas por posibles mejoras futuras en las condiciones de jubilación que puedan ser aportadas por vía legislativa o convencional siempre que no supongan merma ni en el tiempo de reducción de la actividad del trabajador ni de las percepciones económicas previstas.

6. Incompatibilidad.

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

7. Adaptación a la normativa vigente.

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

Artículo 25. Plus de distancia.

El plus de distancia será de 0,059 €/km en 2007 y un incremento del 2% para los años 2008, 2009 y 2010, respectivamente.

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

No se abonará el plus de distancia los días en los que, por cualquier motivo, el trabajador no se presente al trabajo.

El plus de distancia se abonará mensualmente, repartiendo las unidades de abono en 12 pagos/año.

Las unidades de abono de este plus serán 219.

Artículo 26. *Ayudas para hijos disminuidos.*

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

Artículo 27. *Ayudas de estudios.*

Incremento del 3,5 % para cada año de vigencia del convenio.

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

La dotación de las ayudas de estudios será la siguiente (año 2007):

	Euros
Ciclos formativos de grado medio	125,04
E S O 3.º y 4.º, 1.º bachiller	165,41
Ciclos formativos de grado superior, 2.º bachiller	193,61
Estudios universitarios de grado medio y superior	501,06
Idiomas para los trabajadores	77,4

Los conceptos arriba expresados serán los equivalentes a los que se puedan producir en futuras reformas educativas, durante la vigencia de este convenio.

Artículo 28. *Préstamo de vivienda.*

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

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

Acceso.

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

1. Cuando no se acredite por el solicitante, una antigüedad de un año al servicio de la empresa.
2. Cuando el trabajador o trabajadora que solicite el préstamo tenga concedido por la empresa otro préstamo de distinta naturaleza, pendiente de amortización.
3. Cuando la vivienda objeto del préstamo no vaya a ser destinada con carácter de vivienda principal, y a uso del trabajador solicitante y de sus familiares que con él convivan.
4. Cuando el solicitante o sus familiares que con él convivan sean ya titulares de una vivienda.
5. Cuando se haya solicitado y acordado el traslado a otro centro de trabajo.

Cuantía y amortización.

Año 2007: La cuantía máxima del préstamo no excederá de 24.500,-€ de los cuales los primeros 3.000,-€ no devengarán interés alguno; el resto, hasta la cuantía máxima, se le aplicará el interés legal del dinero menos un punto.

Año 2008: La cuantía máxima del préstamo no excederá de 25.000,-€ de los cuales los primeros 3.000,-€, no devengarán interés alguno; al resto hasta la cuantía máxima, se le aplicará el interés legal del dinero menos un punto.

Año 2009: La cuantía máxima del préstamo no excederá de 25.500,-€ de los cuales los primeros 3.000,-€ no devengarán interés alguno; al resto hasta la cuantía máxima, se le aplicará el interés legal del dinero menos un punto.

Año 2010: La cuantía máxima del préstamo no excederá de 26.000,-€ de los cuales los primeros 3.000,-€ no devengarán interés alguno; al resto hasta la cuantía máxima, se le aplicará el interés legal del dinero menos un punto.

La cantidad prestada por este concepto, se amortizará en un plazo de 10 años (120 mensualidades iguales), sin perjuicio de que los beneficiarios puedan anticipar la amortización.

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

Otras estipulaciones.

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

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

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

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

Artículo 29. *Colonias infantiles.*

En el año 2007, la empresa abonará una cantidad de hasta 130 €. por niño, a aquellos trabajadores y trabajadoras que teniendo hijos comprendidos entre los 8 y 13 años de edad, ambos inclusive, disfruten de colonias o campamentos infantiles durante el periodo estival.

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

En el año 2008, la cantidad será de hasta 134 €, en el año 2009 de hasta 138 € y en el año 2010 de hasta 142 €.

Artículo 30. *Seguro de vida.*

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

1. El contrato se rige por las disposiciones legales en vigor y las normas habituales de aplicación en este tipo de seguro.
2. Estarán asegurados los trabajadores en activo en la empresa, los que se encuentren en situación de I.T., prórroga de I.T. y fuerza mayor no atribuible al trabajador, con el límite, en cualquier caso, de 65 años. No estarán asegurados los trabajadores y trabajadoras activos no trabajando que a partir de los 60 años, estén afectados por medidas de jubilación anticipada en la modalidad que en ese momento esté vigente.

3. Capital asegurado:

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

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

4. El salario de referencia es el correspondiente a las retribuciones brutas devengadas por la empresa durante los últimos 12 meses, con exclusión de horas extras y cualquier otro concepto extrasalarial.

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

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

Fallecimiento del interesado como peatón, causado por un vehículo.

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

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

7. Garantías de los riesgos asegurados:

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

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

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

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

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

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

8. Documentos justificativos:

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

El pago de indemnizaciones para los supuestos que se produzcan de invalidez permanente, absoluta para todo tipo de trabajo o gran invalidez, no se harán efectivas hasta tanto no recaiga resolución definitiva o sentencia firme en el correspondiente proceso si lo hubiere, y a la vez desaparezca el período de suspensión de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo.

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

Contratos individuales, complementarios o facultativos.

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

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

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

Artículo 31. *Suspensión del contrato de trabajo y excedencias.*

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

La suspensión del contrato de trabajo aquí reconocida es independiente de la contemplada en el artículo 46.2, del E.T., pudiendo el trabajador/a optar por cualquiera de ellas.

Dada la naturaleza de su contrato, los trabajadores y trabajadoras con contrato de duración determinada no podrán hacer uso de este derecho.

Los trabajadores y trabajadoras que se acojan a la excedencia para atender el cuidado de un hijo en la forma que preceptúa el número tres, del artículo 46, del texto refundido de la ley ET, RD 1/95 tendrán derecho al reingreso automático en la empresa, si así lo solicitasen, a lo largo de los tres años que dura el período de excedencia.

Artículo 32. *Gratificación por años de servicio en la empresa (medallas).*

Los trabajadores y trabajadoras que cumplan en el año 2007, 30 años de servicio en la empresa, percibirán una cantidad única de 1.415 €, si los cumplen en el año 2008, de 1.450 €, si los cumplen en el año 2009, de 1.485 €, y si los cumplen en el año 2010, de 1.525 €.

Los trabajadores y trabajadoras que cumplan en el año 2007, 40 años de servicio en la empresa, percibirán una cantidad única de: 2.175 €, si los cumplen en el año 2008, 2.230 €, si los cumplen en el año 2009, 2.285 € y si los cumplen en el año 2010, 2.345 €.

Para percibir estas cantidades los trabajadores y trabajadoras deberán permanecer en activo en el momento del cumplimiento de los referidos años de prestación de servicios.

De las cantidades expresadas será efectuada la retención fiscal que corresponda.

CAPÍTULO 6.º

Área de seguridad y salud

Artículo 33. *Composición del comité de seguridad y salud.*

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

El comité estará formado por los delegados de prevención, de una parte, y por el empresario y/o sus representantes en número igual al de los delegados de prevención, de la otra.

Los delegados de prevención serán designados por el comité de empresa, entre los trabajadores de la plantilla del centro de trabajo, a propuesta de las secciones sindicales y atendiendo a su representatividad.

Artículo 34. *Competencias y facultades del comité de seguridad y salud.*

Competencias:

El comité de seguridad y salud tendrá las siguientes competencias:

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

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

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

Facultades:

En el ejercicio de sus competencias, el comité de seguridad y salud estará facultado para:

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

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

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

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

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

f) Las demás funciones y competencias atribuidas al comité por la legislación vigente.

Garantías:

Para el desarrollo de las competencias y facultades asignadas, el presidente y secretario del comité de seguridad y salud dispondrán de 15 horas mensuales.

Artículo 35. *Reuniones del comité de seguridad y salud.*

a) El comité de seguridad y salud se reunirá mensualmente para tratar asuntos de su competencia y siempre que lo solicite alguna de las representaciones del mismo.

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

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

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

e) El comité de seguridad y salud, igualmente podrá reunirse con carácter extraordinario, cuando se produzcan situaciones especiales cuyo estudio y análisis no pueda demorarse hasta la reunión ordinaria.

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

g) La convocatoria se realizará con un preaviso mínimo de 24 horas entre la petición y la celebración.

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

Artículo 36. *Competencias, facultades y garantías de los delegados de prevención.*

Competencias:

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

- b) Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
- c) Ser consultados por el empresario, con carácter previo a su ejecución, acerca de las medidas y decisiones, que marca la legislación.
- d) Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

Facultades:

- a) Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo, así como a los inspectores de trabajo y seguridad social en las visitas y verificaciones que realicen en los centros de trabajo para comprobar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen oportunas.
- b) Tener acceso, con las limitaciones previstas en el apartado 4, del artículo 22, de la ley, a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones y, en particular, a la prevista en los artículos 18 y 23, de la ley. Cuando la información esté sujeta a las limitaciones reseñadas, sólo podrá ser suministrada de manera que se garantice el respeto de la confidencialidad.
- c) Ser informados por el empresario sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores una vez que aquél hubiese tenido conocimiento de ellos, pudiendo presentarse, aun fuera de su jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos.
- d) Recibir del empresario las informaciones obtenidas por este procedentes de las personas u órganos encargados de las actividades de protección y prevención en la empresa, así como de los organismos competentes para la seguridad y la salud de los trabajadores, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 40, de esta ley, en materia de colaboración con la inspección de trabajo y seguridad social.
- e) Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo, pudiendo, a tal fin, acceder a cualquier zona de los mismos y comunicarse durante la jornada con los trabajadores, de manera que no se altere el normal desarrollo del proceso productivo.
- f) Proponer al empresario la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y salud de los trabajadores, pudiendo solicitar a la representación de los trabajadores la adopción del acuerdo de la paralización de las actividades, ante un riesgo grave o inminente. Si la decisión del empresario fuese negativa a la adopción de las medidas propuestas, ésta deberá ser motivada.
- g) Las demás funciones y competencias atribuidas por la legislación vigente.

Garantías:

- a) Para el desarrollo de las competencias y facultades asignadas, el delegado de prevención dispondrá de 20 horas mensuales.
- b) No serán imputables a dicho crédito de horas mensuales retribuidas, las reuniones del comité de seguridad y salud convocadas por el empresario, las destinadas a visitas, las previstas en esta misma cláusula en facultades a) y c) y las destinadas a formación programada para los delegados de prevención.

Artículo 37. *Información.*

- a) Se entregará periódicamente al comité de seguridad y salud información sobre:
 - Las mediciones periódicas (semestralmente).
 - Las nuevas sustancias (anualmente).
 - Modificaciones realizadas y mejoras conseguidas en máquinas e instalaciones (trimestralmente).
 - Relación de todos los accidentes, e índices con relación al total de la plantilla.
- b) Los trabajadores serán convenientemente informados por la empresa:
 - Sobre aquellas materias empleadas y desarrollo del proceso productivo que pueda entrañar riesgo para la salud de los trabajadores.
 - De los estudios que se crea necesario realizar en su entorno de trabajo y sobre su estado de salud, así como de las medidas preventivas que dichos trabajadores deberán cumplir para minimizar el efecto de los riesgos, objeto de los estudios antes citados.
- c) Las medidas a adoptar en los supuestos de emergencia, serán facilitadas por la empresa a través de los representantes de los trabajadores.

Artículo 38. *Formación.*

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

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

Artículo 39. *Prevención de riesgos.*

Los riesgos para la salud del trabajador se prevendrán evitando:

- Su generación.
- Su emisión.
- Su transmisión.

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

La empresa informará al comité de seguridad y salud de los medios de protección personal que se vayan incorporando al catálogo existente.

La elaboración de los planes generales de prevención conllevará como mínimo:

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 40. *Medio ambiente.*

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

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

Artículo 41. *Sigilo profesional.*

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

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

CAPÍTULO 7.º

Movilidad funcional

Artículo 42. *Normas básicas para los cambios de puesto.*

I. Los cambios de puesto no motivados por:

Voluntad del empleado.
Razones médicas.

Implican el mantenimiento de la categoría profesional y la garantía del salario.

II. Caso particular de los cambios provisionales.

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

III. La empresa informará al comité de empresa de los cambios de puesto de trabajo que se produzcan con carácter definitivo.

Artículo 43. *Modificación de las condiciones de trabajo.*

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

CAPÍTULO 8.º

Formación

Artículo 44. *Seguimiento de la formación.*

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

I. Se crea una comisión paritaria formada por 2 representantes de la comisión sindical y 2 representantes de la empresa, con carácter participativo y consultivo.

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

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

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

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

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

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

Con carácter trimestral se informará de la ejecución del plan de formación.

CAPÍTULO 9.º

Representación de los trabajadores

A. COMITÉ INTERCENTROS

Artículo 45. *Representatividad.*

EL comité intercentros es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores pertenecientes a los centros de trabajo de Burgos, Santa Perpetua de la Mogoda (Barcelona), Seseña (Toledo) y Tres Cantos (Madrid), para la defensa de sus intereses.

Artículo 46. *Composición.*

El comité intercentros está formado por 8 miembros pertenecientes a los comités de empresa o delegados de personal y designados por sus respectivos sindicatos, de acuerdo al número de votos obtenidos globalmente en las últimas elecciones sindicales para comités de empresa, celebradas en los diferentes centros de trabajo.

Artículo 47. *Sustitución.*

Los miembros del comité intercentros serán sustituidos por otros miembros pertenecientes a los comités de empresa o delegados de personal en los siguientes supuestos:

- a) Por haber presentado la dimisión como miembro de la comisión sindical, del comité de empresa y/o delegados de personal.
- b) Por haber sido destituido del comité intercentros por el sindicato por el que fue elegido.

Artículo 48. *Competencias.*

1. El comité intercentros tendrá las siguientes competencias:

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

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

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

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

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

1.3.3 Planes de formación profesional de la empresa.

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

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

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

1.6 Conocer mensualmente el número de horas extraordinarias.

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

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

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

1.10 Ser los representantes directos de los trabajadores en las negociaciones colectivas con la R.E.

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

2. Los informes que deba emitir el comité intercentros a tenor de las competencias reconocidas en los apartados 1.3 y 1.4, del número 1 anterior, deben elaborarse en el plazo de 15 días.

Artículo 49. *Capacidad y sigilo profesional.*

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

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

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

Artículo 50. *Garantías.*

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

- a) Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que será oído, aparte del intere-

sado, el comité intercentros y el delegado del sindicato al que pertenezca, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la empresa.

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

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

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

Artículo 51. Horas.

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

Artículo 52. Gastos por desplazamiento y dietas.

Reuniones con la empresa:

Para aquellas reuniones que se celebren con asistencia de la representación empresarial, se asignan las siguientes cantidades, para los miembros del comité intercentros que se encuentren en desplazamiento:

Kilometraje: 0,205 €/km + autopistas o vehículo de alquiler.

	2007	2008	2009	2010
Comida	21	22	23	24
Cena	31	32	33	34
Desayuno	3,7	3,8	3,9	4,0
Alojamiento según factura, con un límite de	53	55	57	59

Con arreglo a la siguiente normativa:

Para el cálculo del número de coches, se contabilizará 4 ocupantes por vehículo pertenecientes a un mismo sindicato.

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

No se abonará cena ni alojamiento del día anterior a la reunión, cuando ésta se celebre después de las 11 horas.

Se abonará comida, cuando una reunión finalice después de las 12 horas 30 minutos.

Se abonará cena, alojamiento y desayuno cuando finalizada una reunión por la tarde, exista previsión de continuar al día siguiente a primera hora y, en todo caso, cena, si la reunión finalizase después de las 20 horas.

Artículo 53. Reuniones del C.I. con la R.E.

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

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

2.º Preaviso mínimo de 72 horas, entre la petición de la reunión y su celebración.

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

La reunión deberá celebrarse dentro de las 72 horas hábiles siguientes a la convocatoria.

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

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

Artículo 54. Reuniones del comité intercentros.

Se celebrarán en el centro de Tres Cantos (Madrid), previa notificación a la empresa como mínimo con 72 horas.

Artículo 55. Tablones de anuncios.

El C.I. podrá utilizar los tablones de anuncios de los comités de empresa y delegados de personal de cada centro de trabajo, previa notificación a la empresa.

Artículo 56. Referéndum de trabajadores.

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

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

B. COMITÉ DE EMPRESA

Artículo 57. Representatividad.

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

Artículo 58. Competencias.

1. El comité de empresa tendrá las siguientes competencias:

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

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

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

1.2.2 Plan de formación profesional que sea exclusivamente para su centro de trabajo.

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

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

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

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

1.7 Ejercer una labor:

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 59. Capacidad y sigilo profesional.

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

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

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

Artículo 60. Garantías.

Los miembros del comité de empresa, como representantes legales de los trabajadores, tendrán las siguientes garantías:

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

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

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

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

Artículo 61. Horas.

Disponer de un crédito de 40 horas mensuales, retribuidas a salario real, cada uno de los miembros del comité de empresa de Tres Cantos, 24 horas para el resto de miembros del comité de empresa y 15 horas para delegados de personal, independientemente de las que les pudiera corresponder por cualquier otro motivo, para el ejercicio de sus funciones de representación, transferibles entre los miembros pertenecientes a un mismo Sindicato o agrupación electoral.

La finalidad de la disposición será:

Las reuniones del comité de empresa.

Sus gestiones en el exterior.

El tiempo pasado en el despacho del comité.

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

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

Además del tiempo estipulado para desarrollar su cometido, los miembros del comité de empresa, el presidente, 1.º y 2.º secretario, dispondrán respectivamente de 20, 15 y 10 horas mensuales, para realizar los trabajos propios de estos cargos.

Artículo 62. Reuniones del C.E. con la R.E.

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

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

2. Preaviso mínimo de 24 horas, entre la petición de la reunión y su celebración.

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

La reunión deberá celebrarse dentro de las 72 horas hábiles siguientes a la convocatoria.

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

Artículo 63. Sala de reuniones y despacho.

La empresa pondrá a disposición del comité de empresa:

Una sala para sus reuniones. Esta se utilizará mediante un preaviso de 24 horas.

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

Material consumible de oficina, de uso corriente.

Artículo 64. Tablones de anuncios.

Se colocarán tablones de anuncios, en número suficiente, de acuerdo con la legislación vigente, para uso del comité de empresa o delegados de personal.

Artículo 65. Asamblea de trabajadores.

La empresa facilitará un local adecuado dentro de las instalaciones del centro o en su defecto abonará 120 €/mes al comité de empresa para gastos de asambleas, debiendo facilitar éste un preaviso de celebración y el correspondiente orden del día.

C. SECCIONES SINDICALES DE CENTRO DE TRABAJO**Artículo 66. Afiliación.**

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

Artículo 67. Constitución de las secciones sindicales de centro de trabajo.

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

Artículo 68. Garantías de las secciones sindicales de centro de trabajo.

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

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

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

c) Recibir la información que le remita su sindicato.

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

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

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

f) Tener acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del comité de empresa, estando obligados los delegados sindicales a guardar el sigilo profesional exigido a los miembros del comité de empresa, en el artículo 59.

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

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

Artículo 69. Delegados sindicales de centro de trabajo.

Las secciones sindicales de centro de trabajo de los sindicatos que hayan obtenido el 10% de los votos en la elección al comité de empresa correspondiente, tendrán tres delegados sindicales.

Las secciones sindicales de centro de trabajo de aquellos sindicatos con presencia en el comité de empresa que no hayan obtenido el 10% de

los votos en la elección al comité de empresa correspondiente estarán representadas por un delegado sindical de centro de trabajo.

Los delegados sindicales de centro de trabajo, serán trabajadores en activo elegidos de acuerdo a los estatutos de su central o sindicato respectivo.

Artículo 70. *Garantías y funciones de los D.S. de centro de trabajo.*

1. Tendrán las mismas garantías que las establecidas legalmente para los miembros del comité de empresa.

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

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

4. Cada delegado sindical de centro de trabajo, dispondrá del mismo crédito de horas mensuales que el que corresponda a los miembros del comité de empresa o delegados de personal, independientemente de las que le pudiera corresponder por cualquier otro motivo, retribuidas a salario real, transferibles entre los miembros pertenecientes a un mismo sindicato, para el ejercicio de sus funciones de representación.

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

Artículo 71. *Cuota sindical.*

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

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

Artículo 72. *Excedencias.*

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

Disposición final primera. *Comisión mixta.*

Con independencia de las atribuciones reconocidas a la jurisdicción competente, se constituye una comisión paritaria interpretadora del convenio, que estará formada por cinco miembros del comité intercentros y cinco miembros de la representación empresarial, y sus correspondientes suplentes.

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

Disposición final segunda. *Usos y costumbres.*

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

Disposición final tercera. *Grupos profesionales.*

Creación de una comisión, con los sindicatos firmantes del convenio, para el estudio y puesta en marcha, si procede, del sistema de clasificación en grupos profesionales.

Disposición final cuarta. *Absentismo.*

Se relanza el compromiso adquirido en el convenio colectivo anterior, para que las partes firmantes reflexionen, analicen y estudien el fenómeno del absentismo, considerando éste desde la óptica de las negativas repercusiones sociales y económicas que conlleva.

2564

ORDEN TAS/318/2008, de 6 de febrero, por la que se crean y suprimen ficheros de datos de carácter personal gestionados por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

El artículo 20 de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de protección de datos de carácter personal, establece que la creación, modificación o supresión de los ficheros de las Administraciones públicas sólo podrá hacerse por medio de disposición general publicada en el «Boletín Oficial del Estado» o en el Diario oficial correspondiente.

A fin de dar cumplimiento al mandato de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, citada, respecto de los ficheros de datos de carácter personal gestionados por los servicios de este Departamento, y asegurar a los ciudadanos el ejercicio de sus legítimos derechos, y previo informe de la Comisión Ministerial de Administración Electrónica del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, dispongo:

Artículo 1 *Creación de ficheros de datos de carácter personal.*

Se crean los ficheros de datos de carácter personal que se relacionan en el apartado 1 del anexo de la presente Orden, en los términos y condiciones fijados en la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de protección de datos de carácter personal y agrupados por el órgano de la Administración responsable.

Artículo 2 *Supresión de ficheros de datos de carácter personal.*

Se suprimen los ficheros de datos de carácter personal que se relacionan en el apartado 2 del Anexo de la presente Orden, en los términos y condiciones fijados en la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de protección de datos de carácter personal y agrupados por el órgano de la Administración responsable.

Disposición final única *Entrada en vigor.*

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

Madrid, 6 de febrero de 2008.—El Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, Jesús Caldera Sánchez-Capitán.

ANEXO

1. Creación de ficheros

a) Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social:

1. Integra:

Órganos de la Administración responsables del fichero: Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Servicios y unidades ante los que pueden ejercitarse los derechos de acceso, rectificación y cancelación: Subdirección General de Apoyo a la Gestión.

Medidas de seguridad: Nivel alto.

Estructura básica: Tipo de datos de carácter personal:

Datos de salud.

Datos relativos a infracciones administrativas.

Datos identificativos.

Datos empleo-carrera.

Finalidad del fichero y usos previstos: Gestión de la actividad inspectora que realizan los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social y los Subinspectores de Empleo y Seguridad Social en las diferentes áreas de su competencia.

Personas o colectivos sobre los que se obtengan datos o estén obligados a suministrarlos: El propio interesado o su representante legal, Administraciones públicas, registros públicos, otras personas físicas, entidades privadas, fuentes accesibles al público, empleados, ciudadanos y residentes, representantes legales, beneficiarios, inmigrantes, demandantes de empleo.

Procedimiento o recogida de datos: Automatizado.

Cesiones de datos de carácter personal previstas: Organismos de la Seguridad Social, Hacienda Pública y Administración Tributaria, órganos judiciales, otros órganos de la Administración del Estado, otros órganos de la Comunidad Autónoma, interesados legítimos.

Transferencias de datos de carácter personal previstas: No se prevén.

b) Subdirección General de Apoyo a la Gestión de la Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social:

1. Integra-personal.

Órganos de la Administración responsables del fichero: Subdirección General de Apoyo a la Gestión.