

ANEXO VII

CAPITULO II

Area económica

Relevo	Años						Totales		
	1995		1996		1997		C.J.	L.D.	Total
	C.J.	L.D.	C.J.	L.D.	C.J.	L.D.			
A	1	1	2	1	—	1	3	3	6
B	1	1	1	1	1	1	3	3	6
C	1	1	1	1	1	1	3	3	6
D	—	1	2	1	1	1	3	3	6
E	1	1	1	1	1	1	3	3	6
Total	4	5	7	5	4	5	15	15	30

C.J. = Compensación de Jornada.

L.D. = Libre Disposición.

18633 RESOLUCION de 23 de junio de 1995, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «S.A.F.E. Neumáticos Michelin».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «S.A.F.E. Neumáticos Michelin» (código de Convenio número 9009692) que fue suscrito con fecha 23 de mayo de 1995, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, para su representación, y de otra, por el Comité Intercentros, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 14 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

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

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

Madrid, 23 de junio de 1995.—La Directora General, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO AÑO 1995 Y 1996 DE «S.A.F.E. NEUMATICOS MICHELIN»

CAPITULO PRIMERO

Ambitos

Artículo 1. Ambito territorial.

El presente Convenio afectará a los centros de trabajo de Aranda de Duero, Valladolid y Vitoria de la empresa «S.A.F.E. Neumáticos Michelin».

Artículo 2. Ambito personal.

El presente Convenio afecta a la totalidad de los trabajadores fijos y eventuales que presten sus servicios en los centros de trabajo mencionados en el artículo anterior, exceptuando al personal de Alta Dirección a que se refiere el artículo 2, punto 1.a) de la Ley 8/1980, de 10 de marzo (Estatuto de los Trabajadores).

Artículo 3. Ambito de vigencia.

El presente Convenio será de aplicación desde el 1 de enero de 1995 al 31 de diciembre de 1996.

La denuncia del presente Convenio será automática el día 1 de diciembre de 1996, 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.

Artículo 4. Incremento salarial.

Año 1995: Las medias horarias (MH) o salario anual equivalente a aplicar a partir del 1 de enero de 1995, serán las correspondientes a diciembre de 1994, con revisión salarial, incrementadas en un 3,5 por 100.

Como complemento de este incremento del 3,5 por 100, se aplicarán las siguientes escalas de mejoras:

Con MH diciembre 1994 con revisión salarial	Salario anual equivalente	Incremento
<i>Vitoria</i>		
Hasta 883 ptas.	2.347.626	1%
De 883,01 a 905 ptas.	2.405.461	0,75%
De 905,01 a 927 ptas.	2.463.295	0,50%
De 927,01 a 949 ptas.	2.521.130	0,25%
Superior a 949 ptas.	2.521.130	0%
<i>Aranda</i>		
Hasta 970 ptas.	2.433.621	1%
De 970,01 a 993 ptas.	2.489.963	0,75%
De 993,01 a 1.016 ptas.	2.546.305	0,50%
De 1.016,01 a 1.039 ptas.	2.602.647	0,25%
Superior a 1.039 ptas.	2.602.647	0%
<i>Valladolid</i>		
Hasta 1.006 ptas.	2.464.660	1%
De 1.006,01 a 1.032 ptas.	2.585.201	0,75%
De 1.032,01 a 1.058 ptas.	2.648.900	0,50%
De 1.058,01 a 1.084 ptas.	2.712.599	0,25%
Superior a 1.084 ptas.	2.712.599	0%

Para el personal mensual se aplicará sobre su salario anual equivalente.

Año 1996: Las medias horarias (MH) o salario anual equivalente a aplicar a partir del 1 de enero de 1996, serán las correspondientes a diciembre de 1995, con revisión salarial, incrementadas en un 3,5 por 100.

Artículo 5. Garantía salarial.

Año 1995: Se establece una garantía salarial, para este año, de 0,5 puntos por encima del IPC real del año 1995, establecido por el INE. Conocido el IPC real de 1995, se realizará una revisión de los conceptos salariales que más adelante se indican, si la suma del IPC real de 1995 más la garantía salarial es superior al incremento pactado en el artículo 4 y en la cuantía en que tal suma supere el incremento pactado para 1995 (3,5 por 100).

Año 1996: Se establece una garantía salarial, para este año, de 0,5 puntos por encima del IPC real del año 1996, establecido por el INE. Conocido el IPC real de 1996, se realizará una revisión de los conceptos salariales que más adelante se indican, si la suma del IPC real de 1996 más la garantía salarial es superior al incremento pactado en el artículo 4 y en la cuantía en que tal suma supere el incremento pactado para 1996 (3,5 por 100).

Año 1995 y 1996: Si hubiese lugar a la revisión aquí pactada, ésta tendría efectos retroactivos desde el 1 de enero de cada año, abonándose de una sola vez, después de que el IPC real de 1995 y 1996, respectivamente, sea conocido oficialmente.

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

- Salario base.
- MH.
- Situación salarial individual, sin antigüedad (personal mensual).
- Plus sistema 4x8.
- Plus sistema 5x8.
- Plus noche.
- Resto de pluses (artículo 11).

Artículo 6. Salario base.

La cuantía del salario base convenio intercategorías para el año 1995 será de 2.766 pesetas diarias, para el personal retribuido por horas, y de 82.980 pesetas mensuales para el personal retribuido por mes.

Para el año 1996 estas cantidades serán, para el personal retribuido

por horas: 3.117 pesetas/día y para el personal retribuido por mes: 93.510 pesetas.

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

Artículo 7. *Plus de noche.*

El plus de noche queda establecido en 174 pesetas/hora para el año 1995, considerándose horas nocturnas a tales efectos las comprendidas entre las 22 horas y las 6 horas.

Para 1996, el valor será de 180 pesetas/hora.

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

Artículo 8. *Antigüedad.*

1995: Se establece el siguiente baremo, a aplicar a partir del primer día del trimestre natural en que se cumplen los años de antigüedad:

Antigüedad	Horarios (ptas./hora)	Mensuales (ptas./mes)
2 años	14,50	2.459
3 años	18,85	3.259
4 años	23,30	3.989
6 años	31,90	5.530
8 años	40,70	7.072
11 años	53,85	9.342
16 años	75,80	13.168
21 años	97,60	16.970
26 años	119,65	20.808
31 años	141,60	24.632

En el centro de trabajo de Vitoria, los importes del baremo, quedarán afectados por el coeficiente 0,9106, para el personal horario.

1996: Se establece el siguiente baremo, a aplicar a partir del primer trimestre natural en que se cumplan los años de antigüedad:

Antigüedad	Horarios (ptas./hora)	Mensuales (ptas./mes)
2 años	15,00	2.546
3 años	19,55	3.374
4 años	24,15	4.129
6 años	33,05	5.724
8 años	42,15	7.320
11 años	55,75	9.669
16 años	78,50	13.629
21 años	101,05	17.564
26 años	123,85	21.537
31 años	146,60	25.495

En el centro de trabajo de Vitoria, los importes de los baremos, quedarán afectados por el coeficiente 0,9106, para el personal horario.

Artículo 9. *Plus del sistema de trabajo 4x8.*

En 1995, su cuantía será de 12.415 pesetas/mes y para 1996: 12.850 pesetas/mes.

Los valores establecidos para 1995 y 1996 serán incrementados en la cuantía establecida por la revisión, si a ella hubiese lugar.

Este plus será abonado 14,5 veces al año.

Se abonará proporcionalmente al tiempo realmente trabajado, considerándose a estos efectos como tal, los días X y los días de DNP.

Artículo 10. *Plus del sistema de trabajo 5x8.*

En 1995, su cuantía será de 36.183 pesetas/mes y para 1996: 37.450 pesetas/mes.

Los valores establecidos para 1995 y 1996 serán incrementados en la cuantía establecida por la revisión, si a ella hubiese lugar.

Este plus será abonado 14,5 veces al año.

Se abonará proporcionalmente al tiempo realmente trabajado, considerándose a estos efectos como tal, los días de DNP.

Artículo 11. *Resto de pluses.*

El resto de pluses serán incrementados en el 3,5 por 100 para 1995 y en el 3,5 por 100 para 1996.

Los valores establecidos para 1995 y 1996 serán incrementados en la cuantía establecida por la revisión, si a ella hubiese lugar.

Artículo 12. *Gratificaciones extraordinarias.*

Se abonarán en la forma siguiente:

Paga extra de julio: Treinta y un días, con cuatro sábados y cuatro domingos, a salario real.

Paga extra de diciembre: Treinta y un días, con cuatro sábados y cuatro domingos, a salario real.

Paga extra de septiembre: Mitad de una de las anteriores, con dos sábados y dos domingos, a salario real.

Las normas anteriormente establecidas representan las horas siguientes:

Paga extra de julio: Ciento ochenta y cuatro horas.

Paga extra de diciembre: Ciento ochenta y cuatro horas.

Paga extra de septiembre: Noventa y dos horas.

El abono a salario real ya referido, se concreta en el pago de un 50 por 100 de los pluses salariales en 1995 y un 100 por 100 de esos mismos pluses en 1996. El cálculo del importe de los mismos, se hará con la media de los tres últimos meses anteriores al mes de abono.

En el centro de trabajo de Vitoria, las citadas horas, quedarán afectadas por unos coeficientes cuyos valores y condiciones se encuentran en la disposición adicional primera.

Asimismo en este centro el plus 5x8 será abonado íntegramente (100 por 100) desde 1995.

CAPITULO III

Tiempo de trabajo

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

Cómputo:

Los trabajadores afectados por este Convenio y que trabajan en los sistemas 2x4 (jornada partida), 1x8 (A o B), 2x8 (A y B), y 3x8 (A, B y C) tendrán una jornada laboral anual ordinaria de mil setecientos cincuenta y dos horas de trabajo efectivo manteniéndose dentro de esta jornada los descansos que están establecidos.

Los trabajadores afectados por este Convenio y que trabajan en el sistema 4x8, mantendrán los mismos principios para la determinación de las jornadas individuales, tiempo de trabajo de las instalaciones, calendarios, días X, etc., que en la actualidad, no modificándose en nada dichos principios durante la vigencia de este Convenio. Dentro de la jornada se mantendrán los descansos que están establecidos.

Los trabajadores afectados por este Convenio y que trabajan en el sistema 5x8, tendrán una jornada laboral media anual ordinaria de mil quinientas ochenta y cinco horas de trabajo efectivo, manteniéndose dentro de esta jornada los descansos que están establecidos.

El funcionamiento de las instalaciones para el sistema 5x8 queda fijado en trescientos treinta y dos días/año.

En 1995 se respetarán en todos los casos, los calendarios pactados.

Distribución:

a) Personal en 2x4 (jornada partida).

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

Lunes a viernes: Entre las 8 y las 18 horas.

Sábados: De 8 a 12 horas.

b) Personal en 1x8 (1 equipo) (turno A o B).

Lunes a viernes: De 6 a 14 horas (turno A).

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

Sábados: Entre 6 a 14 horas (A y B).

c) Personal en 2x8 (2 equipos) (turnos A y B).

Lunes a viernes: De 6 a 14 horas (turno A).

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

Sábados: Entre 6 a 14 horas (A y B).

d) Personal en 3x8 (3 equipos) (turnos A, B y C).

Lunes a sábado: De 6 a 14 horas (turno A).

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

Lunes a viernes: De 22 a 6 horas (turno C).

e) Personal en 4x8 (4 equipos) (turnos A, B y C).

Lunes a sábado: De 6 a 14 horas (turno A).

Lunes a sábado: De 14 a 22 horas (turno B).

Lunes a sábado: De 22 a 6 horas (turno C).

f) Personal en 5x8 (5 equipos) (turnos A, B y C).

Lunes a domingo: De 6 a 22 horas (turno A).

Lunes a domingo: De 14 a 22 horas (turno B).

Lunes a domingo: De 22 a 6 horas (turno C).

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

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

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

Artículo 15. *Vacaciones.*

Las vacaciones son treinta y dos días naturales.

I. *Disfrute.*

a) Sistemas 1x8, 2x8, 3x8, 4x8 y 2x4:

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

Cuatro días en sábado.

Cuatro días en domingo.

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

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

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

Si hubiese o no varios festivos en el período de los treinta y dos días naturales de vacaciones, se contabilizarán como un solo día natural.

b) Sistema 5x8 Vitoria:

Veinticuatro días naturales en el mes de agosto, de acuerdo con el período de vacaciones pactadas para el 3x8.

Ocho días naturales en las fechas siguientes:

1 de enero.

Sábado Santo.

Domingo de Resurrección.

Lunes de Pascua.

28 de abril (Vitoria).

1 de mayo.

25 de diciembre.

Medio día 24 de diciembre.

Medio día 31 de diciembre.

En los calendarios de cada año se garantizará que en ningún caso se trabaje el día de la Virgen Blanca —5 de agosto— sin que esto suponga recuperación alguna.

II. *Abono de las vacaciones.*—Las vacaciones serán abonadas con arreglo a las siguientes bases de cálculo:

1. *Unidades de abono.*

Sistema 4x8 (32 días naturales - 4 domingos) x 8 unidades	=	224 unidades
Sistema 5x8 (24 días naturales - (3 sábados + 3 domingos)) x 8 unidades	=	144 unidades
3 sábados x 4 unidades	=	12 unidades
8 días naturales restantes x 8 unidades	=	64 unidades
		<hr/> 220 unidades

Resto de sistemas (3x8, 2x8, 1x8 y 2x4) (32 días naturales - (4 sábados + 4 domingos)) x 8 unidades	=	192 unidades
4 sábados x 4 unidades	=	16 unidades
		<hr/> 208 unidades

2. *Forma de abono.*

a) Sistema 4x8.

Todos los días de lunes a sábado: Ocho horas (salario real o SBHID si es festivo).

b) Sistema 5x8.

Comprendidos en los veinticuatro días naturales de agosto:

Todos los días de lunes a viernes: Ocho horas (salario real).

Los sábados: Cuatro horas (salario real).

Comprendidos en los ocho días naturales restantes: Ocho horas (salario real).

c) Resto de sistemas (3x8, 2x8, 1x8 y 2x4).

Todos los días de lunes a viernes: Ocho horas (salario real o SBHID si es festivo).

Los sábados: Cuatro horas (salario real o SBHID si es festivo).

Para Vitoria se utilizará el coeficiente 1,066 para el personal a turnos y 1,05 para el personal a jornada partida.

Estos coeficientes desaparecerán con la homogeneización del horario de pago.

d) Caso especial del 24 y 31 de diciembre:

d.1) Si cae de lunes a viernes:

Todos los sistemas: Cuatro horas cada día a salario real.

d.2) Si cae en sábado:

Sistema 4x8 y 5x8: Cuatro horas cada día a salario real.

Resto de sistemas: Dos horas cada día a salario real.

d.3) Si cae en domingo:

Sistema 5x8: Cuatro horas cada día a salario real.

Resto de sistemas (4x8, 3x8, 2x8, 1x8 y 2x4): No se abona nada.

III. *Abono de la jornada especial de Nochebuena y Nochevieja.*—Además del abono de las horas que puedan corresponder de vacaciones, según el artículo 15, estas jornadas tendrán el siguiente abono:

a) Si cae NB/NV de lunes a viernes:

Todos los sistemas: Cuatro horas cada día (MH + A).

b) Si cae NB/NV en sábado:

Sistemas 4x8 y 5x8: Cuatro horas cada día (MH + A).

Resto de sistemas (3x8, 2x8, 1x8 y 2x4):

El calendario implica trabajar estos dos días: Las horas previstas de trabajo - 2, cada uno de los dos días (MH + A).

El calendario implica trabajar uno de los dos días: Las horas previstas de trabajo - 2, el día previsto trabajar (MH + A).

El calendario no implica trabajar en ninguno de los dos días: No se abona nada.

c) Si cae NB/NV en domingo:

Sistema 5x8: Cuatro horas cada día (MH + A).

Resto de sistemas (4x8, 3x8, 2x8, 1x8 y 2x4): No se abona nada.

IV. *Abono del Sábado Santo.*—El Sábado Santo, excepto para el sistema 5x8, será considerado como día laborable de no presencia al trabajo, siempre y cuando el Viernes Santo y/o Lunes de Pascua sigan siendo festivos.

La forma de abono del Sábado Santo será la siguiente:

Año 1995	Año 1996
Sistema de trabajo 4x8: Cuatro horas a salario real.	Sistema de trabajo 4x8: Ocho horas a salario real.
Resto de sistemas (3x8, 2x8, 1x8 y 2x4): Cuatro horas a salario real.	Resto de sistemas (3x8, 2x8, 1x8 y 2x4): Cuatro horas a salario real.

Artículo 16. *Calendarios laborales.*

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

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

Artículo 17. Horas extraordinarias.

1. Se acuerdan los siguientes criterios sobre la realización de horas extraordinarias:

- Reducción al mínimo indispensable de las horas extraordinarias consideradas como habituales.
- Mantenimiento de realización voluntaria de las horas necesarias por pedidos o períodos punta de la producción, ausencias imprevistas, cambio de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad propia de la empresa.
- Realización de aquellas horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas, siempre y cuando estos siniestros y daños y la pérdida de materias primas sean ocasionadas por causa de fuerza mayor.

2. Las horas extraordinarias se abonarán de la siguiente forma:

- Las dos primeras horas trabajadas en la mañana o la tarde de días laborables el abono de la hora extraordinaria será de (MH + antigüedad) x 2.
- El resto de las horas extraordinarias el abono será de (MH + antigüedad) x 2,25.

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

4. La empresa y el Comité de Empresa de cada centro determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias.

5. Los trabajadores que se encuentren en jornada nocturna no podrán realizar horas extraordinarias.

Artículo 18. Horas en domingos y festivos.

Las horas trabajadas en domingos y festivos, que no sean horas extraordinarias, es decir, que tengan un posterior descanso, de igual cuantía al tiempo trabajado, serán abonadas según el valor de la MH más antigüedad multiplicado por el coeficiente 2,75.

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

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

Artículo 19. Horario flexible.

El personal, tanto mensual como horario, que trabaja en el sistema 2x4 (jornada partida), podrá acogerse al horario flexible siempre que sea factible con el trabajo que realiza.

Entrada: de 7,30 a 8,30 horas.

Comidas: Una hora como mínimo, entre las 13 y las 15 horas.

Salida: de 17 a 19,30 horas.

La salida de los sábados será a partir de las 11,30 horas.

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

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

CAPITULO IV

Area social

Artículo 20. Plus de distancia.

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

El plus de distancia será de 7,10 pesetas/kilómetros en 1995 y 7,35 pesetas/kilómetros en 1996.

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

B) Para los trabajadores que residen en el municipio donde se encuentra el centro de trabajo:

El plus de distancia será de 62,10 pesetas/día en 1995 y 64,30 pesetas/día en 1996 siempre que la distancia del recorrido sea superior a 2 kilómetros.

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

Artículo 21. Permisos retribuidos.

Todos los permisos retribuidos lo serán a salario real.

Los días de permiso retribuido por necesidades de desplazamiento, en los casos legalmente establecidos, serán los siguientes:

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

De 50 hasta 350 kilómetros: dos días naturales.

De 350 kilómetros en adelante: tres días naturales.

Artículo 22. 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 90 por 100 de los gastos normales de educación especial.

Artículo 23. Ayudas escolares.

La dotación de las ayudas escolares será la siguiente:

	1995 Ptas.	1996 Ptas.
Formación Profesional 1.º grado y REM 1 y 2.....	14.095	14.589
Formación Profesional 2.º grado, Módulo y REM 3 y 4	21.829	22.594
BUF, Enseñanza Secundaria Obligatoria 9.º y 10.º.....	18.646	19.299
COU.....	21.829	22.594
Estudios Universitarios medios y superiores.....	38.349	39.692
Idiomas para los trabajadores.....	8.718	9.024

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

Estas ayudas son incompatibles con becas (artículo 24).

Artículo 24. Becas de estudio.

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

	1995	1996
Vitoria	34	36
Aranda	25	26
Valladolid	23	24

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

85.000 pesetas, si el interesado reside con su familia.

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

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

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

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

Artículo 25. Ayudas especiales.

Se establecen las siguientes ayudas especiales por centro:

	1995	1996
Vitoria	38	40
Aranda	35	35
Valladolid	34	34

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

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

Dichas ayudas son compatibles con las reguladas en el artículo 23, e incompatibles con becas (artículo 24).

Su importe queda establecido en 33.905 pesetas en 1995 y 35.092 en 1996.

Artículo 26. Complemento en la situación de Incapacidad Temporal (IT).

Se establece un complemento para situaciones de IT derivadas de Accidente Laboral y Enfermedad Profesional, por una parte, y de Enfermedad Común y Accidente no Laboral, por otra, en la forma que se indica a continuación:

A) IT por Accidente de Trabajo y Enfermedad Profesional:

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

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

B) IT por Enfermedad Común y Accidente no Laboral.—Complementos calculados de la forma que más adelante se indica, siempre que la media ponderada de los doce últimos meses de absentismo de cada centro por estas causas (Enfermedad Común y Accidente no Laboral) esté comprendida entre los índices señalados, abonándose desde el primer día de la baja, hasta el vigésimo inclusive:

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

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

Este complemento se abonará independientemente del índice de absentismo.

D) Normas comunes:

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

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

2. El cálculo del índice de absentismo se efectuará en base a las horas perdidas (por Accidente Laboral y Enfermedad Profesional de un lado; y Enfermedad Común y Accidente no Laboral por otro) y las horas teóricas de trabajo.

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

4. Para recibir el complemento en la situación de IT originadas por Enfermedad Común y Accidente no Laboral, será preciso tener cubierto el período de cotización y carencia que tiene establecido el Régimen General de la Seguridad Social.

5. Estos complementos se abonarán siempre que se mantengan las

condiciones actuales de las prestaciones de IT del Régimen General de la Seguridad Social; e igualmente, para ser percibidos se tendrán en cuenta los subsidios y prestaciones que por estos conceptos se perciban de la Seguridad Social, Mutua de Previsión, empresa y Mutua Patronal durante el período correspondiente.

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

Artículo 27. Préstamo de vivienda.

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

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

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

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

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

3. Cuando la vivienda objeto del préstamo, no vaya a ser destinada con carácter de vivienda principal, y a uso propio 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.—La cuantía máxima del préstamo no excederá de 1.500.000 pesetas, de las cuales las primeras 350.000 pesetas no devengarán interés alguno; entre 350.000 y 1.100.000 pesetas devengarán un interés del 4 por 100 anual; entre 1.100.000 y 1.300.000 pesetas el interés del 6 por 100 anual, y entre 1.300.000 y 1.500.000 pesetas, el 8 por 100 de interés anual.

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

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

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

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

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

El prestatario se obligará 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 28. Colonias infantiles.

La empresa abonará una cantidad de hasta 15.000 pesetas por niño y año, a aquellos trabajadores que teniendo hijos comprendidos entre los 8

y los 13 años de edad, ambos inclusive, disfruten de colonias o campamentos durante el período estival veraniego.

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

Artículo 29. *Seguro de vida.*

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

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

2. Estarán asegurados los trabajadores en activo en la empresa, los que se encuentren en situación de IT, prórroga de IT y fuerza mayor no atribuible al trabajador, con el límite, en cualquier caso, de 65 años.

3. *Capital asegurado:*

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

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

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

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

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

Fallecimiento del interesado como peatón, causado por un vehículo.

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

Fallecimiento del interesado como usuario de transportes públicos terrestres, marítimos o aéreos, incluido el transporte del 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 efectivos hasta tanto no recaiga resolución definitiva o sentencia que firme en el correspondiente proceso si lo hubiere, o 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 correrá totalmente a cargo de la empresa, es decir, sin participación alguna de su personal.

10. *Definición de hijos a cargo.*—A efectos de lo previsto en el apartado 3, se considerarán hijos a cargo, los relacionados en la cartilla de la Seguridad Social del trabajador, menores de 18 años, o menores de 21 años si prosiguieran estudios de carácter oficial, para la obtención de un título académico o profesional de grado medio o superior, en universidad o escuela, con exclusión de cursos por correspondencia de cualquier tipo.

Contratos individuales, complementarios o facultativos:

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

B) Asimismo, podrán contratar individualmente un seguro de Invalidez Parcial o Total resultante del accidente.

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

Artículo 30. *Suspensión del Contrato de Trabajo y excedencias.*

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

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

Artículo 31. *Permisos retribuidos al personal en atención a su edad.*

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

Se establece un sistema de permisos retribuidos que abre la posibilidad de beneficiarse del mismo a todos los trabajadores cuya antigüedad en la empresa, estimada al cumplir los 65 años, alcance o supere los veinte años, según las condiciones siguientes:

1.º *Personal de taller (horarios y mensuales) que trabaje según los horarios propios de los talleres: reducción progresiva de la actividad:*

A partir de la fecha en que cumplan los 61 años de edad, los interesados podrán disfrutar de un día de permiso retribuido por semana, independientemente de los días libres de otra naturaleza que les pudiera corresponder.

A partir de la fecha en que se cumplan los 62 años de edad, los días de permiso retribuidos serán de dos por semana.

A partir de la fecha en que se cumplan los 63 años de edad, serán tres los días de permiso retribuidos por semana.

A partir de la fecha en que se cumplan los 64 años de edad, puede cesar toda actividad tomando un permiso retribuido, cuya duración será de un año como máximo.

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

A partir de la fecha en que cumplan los 62 años de edad, los interesados podrán disfrutar de un permiso retribuido durante la mitad de su jornada diaria de trabajo; las mañanas y tardes libres deberán ser elegidas de forma que, en su conjunto y mensualmente, se equilibren con las mañanas y tardes trabajadas.

A partir de la fecha en que se cumplan los 64 años de edad, puede cesar toda actividad, tomando un permiso retribuido cuya duración será de un año como máximo.

3.º *Condiciones de retribución de los permisos:*

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

Personal mensual: 65 por 100 de su salario correspondiente.

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

1 para los salarios teóricos correspondientes a la parte trabajada.

0,8 ó 0,65, según los casos definidos en el apartado 3.º, para la parte correspondiente al tiempo de permiso retribuido.

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

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

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

6.º *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.

CAPITULO V

Area de Seguridad e Higiene

Artículo 32. *Composición del Comité de Seguridad e Higiene.*

El Comité de Seguridad e Higiene tendrá la siguiente composición:

Un Presidente designado por la empresa.

Cinco miembros designados por el Comité de Empresa, entre los trabajadores de la plantilla del centro, procurando que éstos pertenezcan a Servicios diferentes.

Cinco miembros designados por la empresa, entre los que figurarán el Vicepresidente y el Secretario.

Artículo 33. *Competencias.*

Las competencias serán las siguientes:

- Promover la observancia de las disposiciones para prevención de los riesgos profesionales.
- Conocer las investigaciones realizadas por los técnicos de la empresa sobre todos los asuntos que tiendan a una mejor seguridad e higiene de la empresa.
- Investigar las causas de los Accidentes y de las Enfermedades Profesionales producidas en la empresa, con objeto de evitar unos y otras.
- Promover soluciones para las cuestiones de seguridad e higiene que le sean planteadas.
- Cuidar que todos los trabajadores reciban una formación adecuada en materia de seguridad e higiene.
- Cooperar en la realización y desarrollo de programas y campañas de seguridad.
- Velar por la eficaz organización de la lucha contra incendios en el seno de la empresa.
- Las demás funciones atribuidas al Comité por la legislación vigente.

Artículo 34. *Reuniones del Comité de Seguridad e Higiene.*

El Comité de Seguridad e Higiene se reunirá mensualmente para tratar asuntos de su competencia.

Las horas transcurridas en estas reuniones mensuales no serán contabilizadas en el cómputo de las cuarenta horas asignadas a los miembros del Comité de Empresa que, a su vez, formen parte del Comité de Seguridad e Higiene.

Las reuniones del Comité de Seguridad e Higiene se celebrarán dentro de las horas de trabajo y serán computadas como tiempo de trabajo y, caso de prolongarse fuera de la jornada de trabajo, se abonarán sin recargo, o se retardará, si es posible, la entrada al trabajo en igual tiempo, si la prolongación ha tenido lugar durante el descanso del mediodía.

El Comité de Seguridad e Higiene, igualmente, podrá reunirse con carácter extraordinario, cuando se produzcan situaciones o acontecimientos de naturaleza especial, cuyo estudio y análisis no pueda demorarse hasta la celebración de la reunión ordinaria.

Esta reunión extraordinaria tendrá lugar a petición de las representaciones social o empresarial que componen el Comité de Seguridad e Higiene.

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

Artículo 35. *Informaciones periódicas.*

a) Se entregará periódicamente al Comité de Seguridad e Higiene información sobre:

- Las mediciones periódicas (semestralmente).
- Las nuevas sustancias (anualmente).
- Mejoras realizadas en máquinas (trimestralmente).

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 medio ambiente 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.

Artículo 36. *Formación y prevención de riesgos.*

a) La empresa promoverá la más completa formación e instrucción en materia de seguridad e higiene en el trabajo, a todos sus trabajadores.

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

c) 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 obligatoriamente los medios de protección personal.

d) La empresa, en la elaboración de los planes generales de prevención, solicitará la colaboración del Comité de Seguridad e Higiene.

Artículo 37. *Acceso a los puestos de trabajo.*

Con el fin de poder ejercer adecuadamente las responsabilidades que le son asignadas, los miembros del Comité de Seguridad e Higiene accederán a los puestos de trabajo de acuerdo con la normativa vigente:

a) Cada mes se designará un Servicio para ser visitado.

b) Además de las visitas periódicas, podrá ser objeto de visita todo puesto de trabajo en el que haya tenido lugar un accidente grave, los que se estime conveniente por el Comité de Seguridad e Higiene y aquellos en los que sea requerida la presencia de alguno de sus miembros por parte del personal, a través de la Maestría.

c) Al objeto de no interferir en el normal desarrollo del trabajo del Servicio concernido, el Comité de Seguridad e Higiene destacará uno de sus miembros, preferentemente el correspondiente a dicho Servicio, junto con uno de los técnicos del Servicio de Seguridad.

La visita se efectuará en compañía de un miembro de la Maestría del Servicio visitado.

Artículo 38. *Permisos para gestiones en el exterior.*

El Presidente del Comité de Seguridad e Higiene tramitará para sus miembros, a petición de éstos, los permisos necesarios para que puedan realizar en el exterior las actividades precisas para una mayor eficacia de dicho Comité.

Artículo 39. *Sigilo profesional.*

Los miembros del Comité de Seguridad e Higiene 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 presidencia del mismo Comité 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 aquella y para distintos fines que motivaron su entrega.

CAPITULO VI

Movilidad funcional

Artículo 40. Normas básicas para los cambios de puesto.

I. Los cambios de puesto no motivados por:

- Voluntad del operario.
- Razones médicas.

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

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

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

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

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

Artículo 41. 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.

CAPITULO VII

Organización del trabajo

Artículo 42. Comisión de organización. Funcionamiento.

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

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

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

2. Bases de funcionamiento:

A) Intervención de la Comisión:

Actuará por delegación del Comité de Empresa.

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

En las modificaciones no recogidas en el apartado B) donde, según lo establecido, no interviene la Comisión, queda la empresa en libertad de ponerlas en práctica en cualquier momento; considerando ambas partes, empresa y Comité, que son facultades propias de la Dirección.

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

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

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

B) Modificaciones en las que intervendrá la Comisión:

Todo paso de un puesto al fijo a tarifa.

Aquellas que, para mantener la misma MH que tenía antes de la modificación, sea necesario variar la producción anterior a la modificación en una amplitud igual o mayor de ± 10 por 100.

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

última alcanzaran el ± 10 por 100, en cuyo caso, en la última modificación se daría lugar a la intervención de la Comisión.

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

Ejemplo: La introducción de una nueva dimensión en una BNS se considerará modificación en la que intervendrá la Comisión.

La introducción de una bobina en una calandra, cortadora o similar, no originará la intervención de la Comisión.

C) *Contenido de la comunicación.*—En las modificaciones en las que intervenga la Comisión se efectuará una comunicación escrita con los siguientes documentos:

- Documento del puesto.
- Cuadro de tarifas.
- Documento explicativo.

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

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

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

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

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

Especificaciones de los puntos siguientes:

- Producción de referencia.
- Nivel de valoración.
- % de variación necesario de producción para mantener la misma MH.
- % de ocupación y coeficiente K.

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

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

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

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

CAPITULO VIII

Representación de los trabajadores - Comité Intercentros

Artículo 43. Representatividad.

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

Artículo 44. Composición.

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

Artículo 45. Sustitución.

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

- a) Por haber presentado la dimisión como miembro del Comité Intercentros y/o del Comité de Empresa.
- b) Por haber sido destituido del Comité Intercentros por el Sindicato por el que fue elegido.

Artículo 46. Ampliación.

Por decisión mayoritaria de los trabajadores y/o del Comité de Empresa del centro de trabajo correspondiente, y de mutuo acuerdo entre el Comité Intercentros y la Representación Empresarial, podrán ir incorporándose al Comité Intercentros los diferentes centros de trabajo de la empresa que aún no forman parte de él, de acuerdo al artículo 44 y sin que se modifique el número de miembros establecido.

Artículo 47. 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:

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

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

c) Planes de formación profesional de la empresa.

d) Implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo.

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

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

1.6. Conocer mensualmente el número de horas extraordinarias.

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

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

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

1.10. Ser los representantes directos de los trabajadores en las negociaciones colectivas con la Representación Empresarial.

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

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

Artículo 48. 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 del artículo anterior, aun después de dejar de pertenecer al Comité Intercentros y en especial, en todas aquellas materias sobre las que la empresa señala expresamente el carácter reservado o confidencial.

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

Artículo 49. Garantías.

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

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

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

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

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

Artículo 50. Horas.

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

Artículo 51. Gastos por desplazamiento y dietas.

a) *Reuniones internas y gastos de funcionamiento:*

La empresa pagará al Comité Intercentros una cantidad global de 600.000 pesetas al año, abonándose en dos veces, al vencimiento del 1.º y 3.º trimestre del año.

b) *Reuniones con la empresa:*

Para aquellas reuniones que se celebren con asistencia de la Representación Empresarial, se asignan las siguientes cantidades, para los miembros del Comité Intercentros que se encuentren en desplazamiento:

Kilométricas: 32 pesetas/kilómetro + autopistas.

Comida: 2.400 pesetas.

Cena: 2.400 pesetas.

Desayuno: 400 pesetas.

Alojamiento: 4.500 pesetas.

Con arreglo a la siguiente normativa:

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

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

No se abonará cena ni alojamiento del día anterior a la reunión, cuando ésta se celebre después de las 10 horas.

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

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 21 horas.

Artículo 52. Reuniones del Comité Intercentros con la Representación Empresarial.

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 53. *Reuniones del Comité Intercentros.*

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

Artículo 54. *Tablones de anuncios.*

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

Artículo 55. *Referéndum de trabajadores.*

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

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

Comité de Empresa

Artículo 56. *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 57. *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:

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

b) 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:

a) 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.

b) 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 materia laboral.

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

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

Artículo 58. *Capacidad y sigilo profesional.*

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

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

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

Artículo 59. *Garantías.*

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

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

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

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

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

Artículo 60. *Horas.*

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

La finalidad de la disposición será:

Las reuniones del Comité de Empresa.

Sus gestiones en el exterior.

El tiempo pasado en el despacho del Comité.

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

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

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

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

Artículo 61. Reuniones del Comité de Empresa con la Representación Empresarial.

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

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

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

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

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

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

Artículo 62. Sala de reuniones y despacho.

La empresa pondrá a disposición del Comité de Empresa:

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

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

Material consumible de oficina, de uso corriente.

Artículo 63. Tablones de anuncios.

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

Artículo 64. Asamblea de trabajadores.

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

SECCIONES SINDICALES

SECCIONES SINDICALES DE EMPRESA

Artículo 65. Reconocimiento de las Secciones Sindicales de Empresa.

La empresa reconoce la existencia de las Secciones Sindicales de Empresa que están constituidas siempre y cuando tengan Sección Sindical en más de un centro de trabajo.

Artículo 66. Garantías de las Secciones Sindicales de Empresa.

Las Secciones Sindicales de Empresa tendrán las siguientes garantías:

a) Recibir la información que le remita su Sindicato.
b) Utilización de los tablones de anuncios y de los locales sindicales de sus Secciones Sindicales de los centros de trabajo y en las mismas condiciones que éstas.

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

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

e) Ser oída por la empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados

a su Sindicato en particular siempre que dichas medidas afecten a más de un centro de trabajo.

Artículo 67. Delegados de las Secciones Sindicales de Empresa.

Las Secciones Sindicales de Empresa o en su defecto la Sección Sindical de centro de trabajo tendrán derecho a tantos Delegados Sindicales de Empresa como miembros tengan en el Comité Intercentros.

Los Delegados Sindicales de Empresa serán trabajadores en activo elegidos de acuerdo a las normas estatutarias del Sindicato al que pertenecen.

Artículo 68. Garantías y funciones de los Delegados de las Secciones Sindicales de Empresa.

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

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

3. En las reuniones del Comité Intercentros con la Representación Empresarial los Delegados Sindicales tendrán los mismos derechos que los miembros del Comité Intercentros recogidos en el artículo 51, apartado b).

4. Los Delegados Sindicales de Empresa podrán asistir a las reuniones que celebren sus Secciones Sindicales dentro del centro de trabajo respectivo.

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

SECCIONES SINDICALES DE CENTRO DE TRABAJO

Artículo 69. Afiliación.

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

Artículo 70. Constitución de las Secciones Sindicales de centro.

Los trabajadores afiliados a un Sindicato, legalmente constituido, podrán constituirse en Sección Sindical de centro de trabajo de conformidad con lo establecido en los Estatutos del Sindicato.

Artículo 71. Garantías de las Secciones Sindicales de centro.

Las Secciones Sindicales de centro de trabajo tendrán las siguientes garantías:

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

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 realizar 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 respecto a las personas o a la empresa.

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

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

f) Tener acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del Comité de Empresa, estando obligados los

Delegados Sindicales a guardar el sigilo profesional exigido a los miembros del Comité de Empresa en el artículo 58.

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 restantes trabajadores ni la marcha general de la producción, 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 72. Delegados Sindicales de centro de trabajo.

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

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

Los Delegados Sindicales de centro de trabajo serán trabajadores en activo elegidos de acuerdo a los Estatutos de su Central o Sindicato respectivo.

Artículo 73. Garantías y funciones de los Delegados Sindicales de centro de trabajo.

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

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

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

4. Cada Delegado Sindical de centro de trabajo dispondrá de un crédito de cuarenta horas mensuales, independientemente de las que le pudiera corresponder por cualquier otro motivo, retribuidas a salario real, transferibles entre los miembros pertenecientes a un mismo Sindicato, 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 74. 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 contrario, durante períodos de un año.

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

Artículo 75. 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 Intercenros 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 dispuesto en las disposiciones legales vigentes, así como en los usos y costumbres establecidos en la empresa.

Disposición adicional única. *Coefficientes a aplicar en Vitoria para el cálculo del importe de las gratificaciones extraordinarias.*

Para garantizar las mismas percepciones salariales en Vitoria, es preciso establecer los siguientes coeficientes:

TURNOS

Calidad y cantidad de trabajo:

$$\frac{\text{Horas sistema anterior}}{\text{Horas Convenio 95}} = \frac{480 \times 1,09}{460} = 1,1373$$

Antigüedad:

$$\frac{\text{Horas sistema anterior}}{\text{Horas Convenio 95}} = \frac{580 \times 1,09}{460} = 1,3744$$

JORNADA PARTIDA

Calidad y cantidad de trabajo:

$$\frac{\text{Horas sistema anterior}}{\text{Horas Convenio 95}} = \frac{480 \times 1,073}{460} = 1,1196$$

Antigüedad:

$$\frac{\text{Horas sistema anterior}}{\text{Horas Convenio 95}} = \frac{580 \times 1,073}{460} = 1,3530$$

18634 RESOLUCION de 23 de junio de 1995, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Alternativa Comercial Farmacéutica, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Alternativa Comercial Farmacéutica, Sociedad Anónima» (Código de Convenio número 9007572), que fue suscrito con fecha 25 de mayo de 1995, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra, por el Comité de Empresa y Delegados de Personal, en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

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

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

Madrid, 23 de junio de 1995.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

Artículo 1. Ambito.

El presente Convenio afecta a todos los trabajadores de «Alternativa Farmacéutica, Sociedad Anónima», de todos sus Centros de Trabajo existentes en la actualidad o los que se pudieran crear en el futuro, estén o no radicados en la provincia de Valencia, salvo existencia de norma más beneficiosas considerada globalmente durante el período de vigencia del Convenio.

Artículo 2. Vigencia.

La vigencia del presente Convenio será a partir del 1 de enero de 1994, cualquiera que sea su fecha de aplicación y publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Artículo 3. Duración.

La duración del presente Convenio será desde el 1 de enero de 1994 al 31 de diciembre de 1996, prorrogable por iguales períodos por acuerdo tácito de ambas partes.

A la finalización del presente Convenio podrá ser revisado siempre y cuando fuera denunciado por una de las partes con una antelación mínima de un mes, salvo cambio que disposiciones posteriores originen.