

B) Someter el plan de información de la representación legal de los trabajadores a quien se facilitará la siguiente documentación:

Balance de acciones formativas desarrolladas en el ejercicio anterior, si las hubiere.

Acciones formativas: Denominación y contenido.

Calendario de ejecución.

Colectivos por categorías/grupos profesionales a los que se dirija el plan.

Medios pedagógicos y lugares de impartición.

Criterios de selección.

Coste estimado del plan de formación propuesto y subvención solicitada.

La representación legal de los trabajadores deberá emitir su informe en el plazo de quince días a partir de la recepción de la documentación, transcurridos los cuales se entenderá cumplimentado el requisito.

Si surgieran discrepancias respecto al contenido del plan de formación, se abrirá un plazo de quince días a efectos de dilucidar las mismas entre la dirección de la empresa y la representación de los trabajadores.

De mantenerse las discrepancias transcurrido dicho plazo, cualquiera de las partes podrá requerir la intervención de la Comisión Paritaria Sectorial, que se pronunciará exclusivamente sobre tales discrepancias.

C) Presentar el plan de formación a la Comisión Paritaria Sectorial para que ésta lo tramite y eleve a la Comisión Mixta Estatal, quién debe aprobar su financiación.

D) Antes del comienzo de las acciones formativas deberá remitirse a la representación legal de los trabajadores en la empresa la lista de los participantes en dichas acciones formativas.

Con carácter trimestral las empresas informarán a la representación legal de los trabajadores de la ejecución del plan de formación.

Igualmente las empresas, con carácter anual, informarán a la Comisión Paritaria Sectorial en los términos que ésta pueda establecer.

## 2. Planes de formación agrupados:

A) Los planes agrupados habrán de presentarse a través de cualquiera de las organizaciones firmantes del presente Acuerdo, en el modelo que se acuerde, para su aprobación a la Comisión Paritaria Sectorial.

B) La Comisión Paritaria Sectorial, en su caso, dará traslado de la aprobación del plan agrupado a la Comisión Mixta Estatal de formación continua, para su financiación.

C) Asimismo, de las acciones formativas, las empresas informarán a la representación legal de los trabajadores en la forma establecida en el artículo 16.b) del II Acuerdo Nacional de Formación Continua de 19 de diciembre de 1996.

3. Planes de formación sectoriales: A los efectos de su tramitación, los planes sectoriales seguirán el mismo procedimiento contemplado en el apartado anterior referido a los planes de formación agrupados.

## Artículo 6. De los tiempos empleados en formación continua.

Para aquellos trabajadores que asistan a acciones formativas presenciales, el 50 por 100 de las horas que precise esa acción será dentro de la jornada laboral, o se deducirán de la misma en dicho porcentaje, siempre que se den las siguientes condiciones:

a) La empresa podrá denegar la asistencia de un trabajador a una acción formativa, mediante resolución motivada, por razones técnicas, organizativas o de producción. En caso de denegación el trabajador podrá recurrir ante la Comisión Paritaria Sectorial para que ésta medie en la resolución del conflicto.

b) El 50 por 100 de las horas a cargo de la empresa supondrá un máximo anual de veinte horas por trabajador, pudiendo distribuirse en una o varias acciones formativas.

c) El trabajador solicitante deberá haber superado el período de prueba y tener, en todo caso, una antigüedad mínima de un mes en la empresa.

d) Durante las horas formativas a cargo de la empresa, el trabajador tendrá derecho al salario que le correspondería como si estuviera trabajando en hora ordinaria.

e) El trabajador habrá de acreditar ante la empresa la asistencia a la correspondiente acción formativa.

## Artículo 7. Permisos individuales de formación.

A los efectos previstos en este Acuerdo, los permisos individuales de formación se ajustarán a lo previsto en el capítulo II del título III del II Acuerdo Nacional de Formación Continua de 19 de diciembre de 1996.

Las empresas se obligan a informar a la Comisión Paritaria Sectorial de Formación de cuantos permisos individuales concierten con sus trabajadores, con periodicidad anual, a los meros efectos estadísticos.

## Disposición final.

Se autoriza a la Comisión Paritaria Sectorial de Formación para que dicte cuantas normas resulten procedentes a fin de conseguir la óptima gestión de los recursos destinados a la formación profesional en el sector.

**20677** RESOLUCIÓN de 1 de octubre de 1999, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Pirelli Neumáticos, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Pirelli Neumáticos, Sociedad Anónima» (código Convenio número 9007432) que fue suscrito con fecha 1 de julio de 1999, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, para su representación, y de otra, por el Comité de Empresa, en representación de los trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

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

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

Madrid, 1 de octubre de 1999.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

## CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA «PIRELLI NEUMÁTICOS, SOCIEDAD ANÓNIMA» (1999, 2000, 2001 Y 2002)

### CAPÍTULO I

#### Ámbito-Vigencia-Duración

##### Artículo 1. *Ámbito personal.*

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

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

##### Artículo 2. *Vigencia.*

Este Convenio entrará en vigor el día de su firma, retrotrayéndose sus efectos económicos a partir del 1 de enero de 1999, con las excepciones que se contienen en su articulado.

##### Artículo 3. *Duración.*

Este Convenio tendrá una duración de cuatro años, concluyendo sus efectos el 31 de diciembre de 2002.

##### Artículo 4. *Prórroga.*

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

## CAPÍTULO II

## Conceptos y condiciones retributivas

## Artículo 5. Condiciones económicas 1999, 2000, 2001 y 2002.

Se acuerda efectuar un incremento salarial para los años 1999, 2000, 2001 y 2002 correspondiente al IPC previsto más un día de la paga de beneficios en más para cada uno de los años, siendo el valor de dicha paga devengada en cada uno de los años y pagadera en el siguiente, de dieciocho días en el año 1999, diecinueve días en el 2000, veinte días en el 2001 y veintiún días en el 2002.

Se establece una cláusula de revisión salarial para los años 1999, 2000, 2001 y 2002 de hasta un 0,4 por 100 en más para cada uno de los años con efectos retroactivos del propio año, en función del IPC registrado al final de cada uno de los mismos, para el caso que dicho valor superase el del IPC previsto.

En el caso de que el IPC real registrado de final de año superase el valor del IPC previsto más un 0,4 por 100, se aplicará como incremento porcentual sobre la base del año siguiente la diferencia entre ambos valores.

## Artículo 5 bis. Salario y sueldo base.

I. Personal obrero.—El valor hora natural y hora presencia del salario base para 1999 queda de la siguiente forma:

## Valor hora natural 1999

Categoría	Coficiente	Valor hora natural
Prof. de la Industria 1. <sup>a</sup> (primer año) .....	1,00	820,653
Prof. de la Industria 1. <sup>a</sup> A .....	1,02	830,750
Oficial tercera .....	1,02	830,750
Oficial segunda .....	1,03	835,800
Oficial primera .....	1,04	840,853
Aprendices primer año .....	0,45	317,116
Aprendices segundo año .....	0,60	395,800
Aprendices tercer año .....	0,85	526,947

## Valor hora presencia 1999

Categoría	Coficiente	Valor hora presencia
Prof. de la Industria 1. <sup>a</sup> (primer año) .....	1,00	1.193,380
Prof. de la Industria 1. <sup>a</sup> A .....	1,02	1.208,063
Oficial tercera .....	1,02	1.208,063
Oficial segunda .....	1,03	1.215,406
Oficial primera .....	1,04	1.222,754
Aprendices primer año .....	0,45	461,145
Aprendices segundo año .....	0,60	575,566
Aprendices tercer año .....	0,85	766,278

El detalle de estos valores para el año 1999 figura en el anexo II.

El valor hora presencia del salario base para 1999, de acuerdo con la parte alícuota correspondiente a la relación horas naturales/horas presencia equivalente a 2.920/2.008, resulta como consecuencia de la reducción de jornada pactada para este año. Para los años 2000, 2001 y 2002 se corregirá la parte alícuota de conformidad con la reducción de jornada pactada.

En el anexo I se fijan las remuneraciones mínimas anuales de carácter fijo para 1999.

Las tablas se revisarán según lo señalado en el artículo 5.

II. Personal técnico, administrativo y subalterno.—La cuantía del sueldo base para 1999 de los diferentes niveles profesionales del personal técnico, administrativo y subalterno, es la siguiente:

Nivel	Coficiente	Sueldo base 1999	
		Subnivel A	Subnivel B
1	1,02	147.123	154.803
2	1,08	155.418	165.783
3	1,15	164.987	178.039

Nivel	Coficiente	Sueldo base 1999	
		Subnivel A	Subnivel B
4	1,22	174.555	190.294
5	1,30	185.398	203.823
6	1,39	197.518	218.630
7	1,48	209.636	233.432
8	1,58	221.713	248.029
9	1,68	235.025	264.010
10	1,79	249.600	281.255
11	1,90	264.176	298.500

En el anexo I se fijan las retribuciones mínimas anuales de carácter fijo para 1999.

## Subnivel A:

A él se adscribirá el personal con antigüedad en la empresa inferior a dos años.

## Subnivel B:

A él se adscribirá el personal con antigüedad en la empresa igual o superior a dos años.

Las tablas se revisarán según lo señalado en el artículo 5.

## Artículo 6. Antigüedad.

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

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

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

El complemento salarial de antigüedad para los años 1999, 2000, 2001 y 2002 se incrementará conforme a lo establecido en el artículo 5.

La fórmula empleada para el cálculo de la antigüedad correspondiente a 1999 es la siguiente:

## Obreros:

Valor base hora natural 1998 = 284,029 pesetas.

Valor base hora natural 1999 = 284,029 x 1,018 = 289,142 pesetas.

El valor hora presencia se calculará de acuerdo con la parte alícuota 2.920/2.008 para 1999. Para los años 2000, 2001 y 2002 se corregirá la parte alícuota de conformidad con la reducción de jornada pactada.

## Empleados mes:

Base antigüedad/mes 1998 = 68.167 pesetas.

Base antigüedad/mes 1999 = 68.167 x 1,018 = 69.394 pesetas.

Los valores correspondientes al año 1999 serán los siguientes:

Grado de antigüedad	Incremento base Porcentaje	Obreros Pesetas/hora natural	Empleados Pesetas/mes
Primer trienio .....	5	14,457	3.470
Segundo trienio .....	10	28,914	6.939
Primer quinquenio .....	20	57,828	13.879
Segundo quinquenio .....	30	86,743	20.818
Tercer quinquenio .....	40	115,657	27.758
Cuarto quinquenio .....	50	144,571	34.697
Quinto quinquenio .....	60	173,485	41.636
Sexto quinquenio:			
Primer año .....	62	179,268	43.024
Segundo año .....	64	185,051	44.412
Tercer año .....	66	190,834	45.800
Cuarto año .....	68	196,617	47.188
Quinto año .....	70	202,399	48.576
Séptimo quinquenio:			
Primer año .....	72	208,182	49.964
Segundo año .....	74	213,965	51.352

Grado de antigüedad	Incremento base — Porcentaje	Obreros — Pesetas/hora natural	Empleados — Pesetas/mes
Tercer año .....	76	219,748	52.739
Cuarto año .....	78	225,531	54.127
Quinto año .....	80	231,314	55.515

#### Artículo 7. *Plus nocturnidad.*

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

Para 1999 el valor de dicho plus, para el personal obrero, es de 350,781 pesetas/hora.

Para el personal empleado los valores se revisarán según lo estipulado en el artículo 5.

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

El complemento de plus nocturnidad para los años sucesivos se incrementará conforme a lo establecido en el artículo 5.

#### Artículo 8. *Bonificación festivos.*

El valor horario de bonificación festivos, tanto para el personal obrero como para el personal empleado, se incrementará durante la vigencia de este Convenio según lo establecido en el artículo 5.

Para el año 1999, el valor horario de la bonificación festivos para el personal obrero será de 519,366 pesetas.

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

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

#### Artículo 9. *Plus festivo extra-jornada.*

Tendrá derecho a percibir dicho plus todo el personal que realice trabajos, fuera de su calendario de trabajo, en domingos, transformaciones festivas y festivos oficiales, con independencia de la bonificación festiva correspondiente.

El valor horario de este plus equivaldrá para el personal obrero a 519,366 pesetas para 1999.

El «plus festivo extra-jornada», tanto para el personal obrero como para el personal empleado, se revisará durante la vigencia de este Convenio según lo establecido en el artículo 5.

#### Artículo 9 bis. *Plus mantenimiento extra-calendario 2.º turno en domingo.*

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

El valor horario de este plus será de 1.221 pesetas para el año 1999.

El plus mantenimiento extra-calendario 2.º turno en domingo se revisará durante la vigencia de este Convenio según lo establecido en el artículo 5.

#### Artículo 10. *Horas extraordinarias.*

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

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

1. Los complementos de producción y APM se pagarán por hora efectiva de trabajo más veintiséis días de vacaciones a razón de 7,5 horas/día (ciento noventa y cinco horas), regularizándose al alza los diferentes valores horarios correspondientes a la aplicación de reducción de jornada.

Los complementos de producción y APM en 1999 se pagarán por horas efectivas de trabajo (1.687,5 horas) más veintiséis días de vacaciones a razón de 7,5 horas/día (ciento noventa y cinco horas) con lo que resultarán 1.882,5 horas/año. A este efecto se regularizarán al alza los diferentes valores horarios en función de la relación 1.905/1.882,5 para el año 1999, 1.882,5/1.867,5 para el año 2000, 1.867,5/1.860 para el año 2001 y 1.860/1.852,5 para el año 2002.

En los anexos III y IV se relacionan los valores del complemento de producción y APM para 1999.

El complemento de producción y APM se incrementará en 25.000 pesetas anuales en más consolidables sobre el valor actualizado del año anterior respectivamente para cada uno de los años 1999, 2000, 2001 y 2002.

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

2. El concepto complemento salario 4.º equipo (anexo VIII), para el año 1999, será de 4.817 pesetas/mes para los empleados.

Este complemento salario 4.º equipo lo percibirá todo el personal empleado afectado por los calendarios de fabricación.

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

3. Se acompaña como anexo IX la normativa que regula el APM.

4. Se adjunta como anexo XII el nuevo sistema de producción y normas técnicas.

#### Artículo 12. *Otros pluses.*

Tales pluses son:

Distancia.  
Negro humo.  
Talco.  
Calor.  
Bomberos.  
Electrónica.  
Desgaste herramientas.  
Desplazamiento vacaciones.  
Marcha-Paro en calderas y fluidos.  
Trefilas.

Los valores de 1999 se detallan en el anexo VI.

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

#### Artículo 13. *Gratificaciones legales.*

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

Estas gratificaciones se abonarán a razón de treinta días de salario o sueldo base, complemento personal no absorbible (obreros y empleados) y complemento 4.º equipo, en su caso, vigentes en el propio mes.

La antigüedad se pagará al día.

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

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

#### Artículo 14. *Beneficios.*

En la liquidación de nómina del mes de febrero se abonará un complemento salarial equivalente a diecisiete días de salario o sueldo base, antigüedad, complemento sueldo, complemento personal no absorbible (obreros y empleados) y complemento 4.º equipo, vigentes en aquel momento.

La paga de beneficios correspondiente a 1999, pagadera en el 2000, será de dieciocho días; la del 2000, pagadera en el 2001, será de diecinueve días; la del 2001, pagadera en el 2002, será de veinte días, y la del 2002, pagadera en el 2003, será de veintiún días.

Los conceptos salariales que integran dicha paga son: Salario o sueldo base, antigüedad, complemento personal no absorbible (obreros y empleados) y complemento 4.º equipo, vigentes en aquel momento.

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

el porcentaje de aumento del complemento de producción resultante de Convenio.

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

#### Artículo 15. *Condiciones de pago de salarios.*

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

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

#### Artículo 16. *Anticipo quincenal obreros.*

Se pagará el anticipo quincenal de salarios el día 15 de cada mes, o el día hábil inmediatamente anterior, caso que coincida en sábado, domingo o festivo, estableciéndose una cantidad fija de 35.000 pesetas.

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

Personal obrero:

Valor base de cálculo 1998 = 204.073 pesetas.

Valor base de cálculo 1999 = 204.073 pesetas x 1,018 = 207.746 pesetas.

El reparto para nóminas y gratificaciones para el año 1999 queda:

Nómina (doce mensualidades) = 207.746 pesetas/14,57 = 14.259 pesetas.

Gratificación julio y diciembre = 14.259 pesetas.

Gratificación beneficios = 8.128 pesetas.

Para la vigencia del Convenio se revisarán los valores según lo establecido en el artículo 5.

### CAPÍTULO III

#### Artículo 18. *Revisión incrementos.*

Se establece una cláusula de revisión salarial para los años 1999, 2000, 2001 y 2002 de hasta un 0,4 por 100 en más para cada uno de los años con efectos retroactivos del propio año, en función del IPC registrado al final de cada uno de los mismos, para el caso que dicho valor superase el del IPC previsto.

En el caso de que el IPC real registrado de final de año superase el valor del IPC previsto más un 0,4 por 100, se aplicará como incremento porcentual sobre la base del año siguiente la diferencia entre ambos valores.

Para la vigencia del presente Convenio, la revisión de incrementos se efectuará según lo establecido en el artículo 5, afectando a los siguientes conceptos: Sueldo y salario, complemento salario 4.º equipo, antigüedad, gratificaciones, beneficios, complemento de producción, APM, otros pluses, fondo social, ayuda escolar, ayuda a disminuidos, horas extras, bonificación festivos, plus festivo extra-jornada, plus nocturno, y complemento personal no absorbible (obreros y empleados).

### CAPÍTULO IV

#### Condiciones de trabajo

##### SECCIÓN 1.ª ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

#### Artículo 19. *Organización del trabajo.*

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

Inversiones en maquinaria, instalaciones y procesos.

Mejoras tecnológicas del producto.

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

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

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

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

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

2. Se respetarán, desarrollarán y enriquecerán donde sea posible los roles profesionales, facilitando los adiestramientos oportunos.

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Artículo 19 bis. *Flexibilidad.*

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

La flexibilidad en menos se aplicará en forma colectiva.

Se establece a partir de 1999 un esquema de flexibilidad en la prestación en los días de trabajo de hasta cuatro días al año en más o cuatro días en menos, para cada uno de los años 1999, 2000, 2001 y 2002, y no acumulables de un año para otro, para todo el personal de fábrica.

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

Flexibilidad en más.—Puntas de producción.

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

Normas de aplicación:

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

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

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

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

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

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

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

El preaviso para la flexibilidad en más será de treinta días y para la flexibilidad en menos de quince días.

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

#### SECCIÓN 2.<sup>a</sup> CONTRATACIÓN-TRABAJOS EXTERIORES

##### Artículo 20. *Contratación.*

1. En la medida en que se vayan alcanzando los objetivos propuestos de consolidación de la empresa y en función de las necesidades que se produzcan, se incorporarán a la plantilla Aprendices, formalizando los contratos por cualquiera de las modalidades previstas por la legislación vigente.

El contrato será de un año, que se prorrogará un segundo y un tercer año, con la condición de que al término de cada curso haya aprobado el mismo en su totalidad.

Estos trabajadores realizarán en la empresa trabajos efectivos retribuidos, reduciéndose en dos horas la jornada laboral ordinaria, sin pérdida de retribución, que dedicarán al proceso formativo en un centro de Formación Profesional oficial o autorizado, en alguna especialidad propia de los oficios desarrollados en el taller de mantenimiento de la empresa. Durante los períodos no lectivos del centro de formación al que asistan, su jornada de trabajo efectiva en la empresa será completa.

Al término del período total de formación y además del grado que haya podido alcanzar en sus estudios, será sometido a una prueba práctica en la empresa, que, de ser superada, le dará la categoría y calificación de Oficial de tercera. Ello no significa compromiso de la empresa para incorporarlo a su plantilla de personal propio, al término de su contrato.

Si al término del contrato, la empresa decide que no puede incorporarle a su plantilla de manutención podrá darle la opción a incorporarlo a su plantilla de fabricación.

2. Cuando las necesidades de la empresa exijan la contratación de nuevo personal, ésta se efectuará por la Dirección por medio de cualquiera de las modalidades contractuales previstas en la legislación vigente. Las condiciones de los contratos serán las mismas que tiene el personal de plantilla, si bien su modalidad será cualquiera de las previstas en la legislación laboral y en los términos que la misma prevé. Al agotar los plazos de renovación previstos en la Ley, este personal pasará a fijo.

3. Todo el personal obrero cuya situación laboral sea de contrato temporal, sea cual sea la modalidad prevista en la legislación laboral vigente y que durante la duración de este Convenio agote el plazo de los tres años, pasarán a fijos de plantilla si no existen problemas de comportamiento personal disciplinario.

4. Se crea un nuevo régimen de trabajo de dos equipos para los fines de semana y festivos, con las siguientes características:

El personal que lo integre será de nueva contratación.

El calendario de trabajo que se pacte en su día contemplará como jornada ordinaria los fines de semana y festivos intersemanales, garantizándose que el trabajador percibirá el plus de bonificación festivos un 25 por 100 de las horas contratadas.

Los trabajadores afectos a este régimen de trabajo tendrán prioridad para integrarse en los regímenes de tres o cuatro equipos, en función de las necesidades de personal y siempre que cumplan los requisitos profesionales que el puesto de trabajo exija y en las condiciones previstas en Convenio.

##### Artículo 21. *Comisión Mixta de Trabajos Externos.*

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

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

Información de todos los trabajos realizados dentro del centro respectivo por empresas externas.

Control de la situación de alta en la Seguridad Social de los trabajadores de las empresas externas.

Control de las condiciones de seguridad e higiene con que realizan su trabajo en nuestras dependencias.

#### SECCIÓN 3.<sup>a</sup> JORNADA LABORAL-VACACIONES-CALENDARIO LABORAL HORAS EXTRAS-PERMISOS

##### Artículo 22. *Jornada laboral.*

El descanso para tomar el bocadillo no se considera como tiempo de trabajo efectivo a los efectos de lo previsto en el número 4 del artículo 34 del Real Decreto Legislativo 1/1995, sin perjuicio de que se siga retribuyendo dicho tiempo de presencia en la forma y con los conceptos de salario y antigüedad con que se ha venido haciendo hasta el presente.

El tiempo de bocadillo quedará fijado en veinte minutos a partir de 1999 para todo el personal obrero de mantenimiento o que percibe el APM y el personal empleado de producción y mantenimiento que trabaja en régimen de tres equipos, cuatro equipos y turno normal. El resto de personal obrero que trabaja en fábrica en jornada continuada todo el año mantendrá el tiempo de bocadillo en treinta minutos.

Quedan establecidas las siguientes jornadas y calendarios:

##### I. Centro de Manresa:

1. Calendario de cuatro equipos y weekenders (obreros y empleados).—La jornada laboral anual será de doscientos veinticinco días para el año 1999 (mil seiscientos ochenta y siete horas y media efectivas), doscientos veintitrés días para el año 2000 (mil seiscientos setenta y dos horas y media efectivas), doscientos veintidós días para el año 2001 (mil seiscientos sesenta y cinco horas efectivas) y doscientos veintiún días para el año 2002 (mil seiscientos cincuenta y siete horas y media efectivas). La reducción de dichos días se aplicará sobre calendario, aumentando progresivamente el período de vacaciones colectivas.

Al confeccionar el calendario se podrá establecer la posibilidad de desplazar días de descanso del período de Navidad a Semana Santa.

2. Calendario de tres equipos y turno normal (obreros y empleados).—La jornada laboral anual será de doscientos veinticinco días para el año 1999 (mil seiscientos ochenta y siete horas y media efectivas) y doscientos veintitrés días para el año 2000 (mil seiscientos setenta y dos horas y media efectivas). La reducción de dichos días se aplicará sobre los sábados pendientes del año correspondiente y el posible resto a libre disposición.

El personal obrero de producción adscrito al régimen de tres equipos dispondrá en año 2001 de un día en más de libre disposición y otro día en más adicional en el 2002.

3. Calendarios fines de semana y festivos.—Se establece la obligatoriedad en la cobertura de calendario de fines de semana y festivos por parte de todo el personal obrero adscrito a mantenimiento en un número equivalente a nueve personas por turno: Dos mecánicos, dos electrónicos, un eléctrico, uno de fluidos y tres de calderas.

La mencionada obligatoriedad también existirá por parte del personal empleado de producción y mantenimiento adscrito a tres equipos, cuatro equipos y turno normal en cuanto a la cobertura de fines de semana y festivos en un número no inferior a dos encargados por turno.

##### 4. Personal con horario de oficinas:

4.1 Horarios rígidos: Mil setecientos cuarenta y nueve horas efectivas/año durante la vigencia del presente Convenio.

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

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

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

##### II. Oficinas centrales y centros comerciales:

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo: Mil setecientos treinta y seis horas efectivas/año.

Para los centros comerciales sobre la base de la jornada anual, y en los calendarios de cada localidad, se establecerán unos horarios que cubran una jornada, como mínimo, hasta las diecinueve horas.

##### Artículo 22 bis. *Cambios de adscripción de cuatro a tres equipos y de tres a cuatro equipos.*

En función de las necesidades técnicas, organizativas, económicas o productivas que se presenten en cada momento, la Dirección de la empresa

podrá introducir cambios en el número de personas adscritas a cuatro equipos o tres equipos.

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

No obstante, de acuerdo con lo previsto en el primer párrafo, la Dirección podrá efectuar cambios de personal de cuatro equipos a tres equipos o viceversa, a lo largo del año. En este sentido, en el seno de la Comisión de Enlace prevista en este Convenio Colectivo, la Dirección comunicará a la representación de los trabajadores los cambios que se produzcan a lo largo del año. En el supuesto de que tales cambios afecten a más de 30 trabajadores a la vez, la Dirección informará sobre las razones que justifiquen dichos cambios a fin de que la representación de los trabajadores en la citada Comisión pueda, en su caso, valorar las motivaciones empresariales y emitir sus consideraciones al respecto.

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

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

La rotación en el calendario de tres equipos se efectuará por quincenas.

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

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

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

#### Artículo 23. *Vacaciones.*

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

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

3. El personal de manutención no afecto al calendario de cuatro equipos podrá disfrutar sus vacaciones en el mes de agosto, en la primera o segunda quincena.

4. En el caso de que la esposa de un operario de taller trabaje en fábrica, efectuarán las vacaciones conjuntamente si así lo solicitan, como en el caso de matrimonios de fabricación, siempre que se pida con una antelación no inferior a dos meses.

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

Salario o sueldo base.

Antigüedad.

Complemento personal no absorbible (obreros y empleados).

Complemento salarial 4.º equipo.

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

Promedio plus nocturno de los últimos doce meses anteriores a las vacaciones.

Promedio plus calor de los últimos doce meses anteriores a las vacaciones.

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

A) Toda persona que al inicio del período vacacional que le corresponda se encuentre en situación de incapacidad transitoria derivada de accidente de trabajo, maternidad o enfermedad común que conlleve intervención quirúrgica u hospitalización o inmovilización, tendrá derecho a

disfrutar las vacaciones con posterioridad al alta médica, siempre y cuando ésta se produzca dentro del mismo año natural, en tantos días como hubieren coincidido ambas situaciones o en los días que el tiempo que reste hasta el final del año lo permita.

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

#### Artículo 24. *Calendario laboral y horarios.*

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

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

A este mismo personal se le facilitará el cambio de la hora de entrada de la tarde de las trece horas cuarenta y cinco minutos o las catorce horas quince minutos previo aviso en caso de posibilidad, estudiándose los posibles casos excepcionales.

El acuerdo que regula el calendario cuatro equipos se incorpora al presente Convenio como anexo VIII.

Queda prorrogado el acuerdo de cuatro equipos (anexo VIII), hasta el 31 de diciembre de 2002. La Dirección de la empresa, el Comité de Empresa y las organizaciones sindicales representadas en el mismo negociarán la prolongación del 4.º equipo.

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

Para los calendarios del personal de Calderas y Fluidos se estará a lo previsto en el anexo XV.

#### Artículo 25. *Horas extras.*

Como medida de colaboración a una racional y solidaria política de empleo se acuerda reducir las horas extras al máximo, en base a los siguientes criterios:

1. Supresión de las horas extras habituales.

2. Realización de las estrictamente imprescindibles como consecuencia de imprevistos en producción, urgencias, mantenimiento y trabajos de desarrollo técnico o puesta en marcha de nuevos proyectos, con información al Comité de Representantes de los Trabajadores.

3. Información mensual de las horas extras realizadas, con indicación de los correspondientes trabajadores, funciones y motivos concretos.

4. A criterio del trabajador, se le dará la opción de percibir el valor económico de las horas extras realizadas al precio establecido en el Convenio o bien compensar por tiempos equivalentes de descanso retribuido incrementados en el 75 por 100, si son horas extras realizadas en días hábiles, y el 100 por 100, si son realizadas en días festivos.

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

#### Artículo 26. *Permisos.*

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

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

Alumbramiento de esposa: Tres días naturales.

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

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

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

Cambio de domicilio: Un día natural.

Todos estos períodos podrán ser prorrogados hasta en tres días naturales, en caso de justificada necesidad, o cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento que los justifique.

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

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

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

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

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

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

5. Se acompaña como anexo XIII la normativa vigente para la concesión de permisos.

6. Excedencias:

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

1. Excedencia voluntaria del Estatuto de los Trabajadores.
2. Excedencia voluntaria del Convenio.

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

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

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

La duración de la excedencia será entre dos a cinco años.

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

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

2. Condiciones de las excedencias voluntarias del Convenio:

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

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

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

- a) Falta de personal.
- b) Plazo perentorio o inexcusable de entrega de mercancías.
- c) Haber disfrutado el solicitante otra excedencia en los últimos diez años.
- d) Haber recibido de la empresa una especial formación profesional distinta a la que pueda resultar de la estricta realización de los trabajos correspondientes al puesto desempeñado.
- e) Cuando la causa alegada para solicitar la excedencia pueda servir para hacer concurrencia a la empresa o violar sus secretos. Si concedida la excedencia, se incurriera por el trabajador en incumplimiento de estas prohibiciones, cesará en la situación de excedencia, sin derecho a indemnización.
- f) Cuando el número de trabajadores que permanezcan en excedencia voluntaria, tanto estatutaria como del Convenio, exceda del 2 por 100 del total de la plantilla de la empresa.

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

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

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

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

C) Servicio militar o prestación social sustitutoria.—La incorporación a filas para prestar el servicio militar o prestación social sustitutoria con carácter obligatorio o voluntario por el tiempo mínimo de duración de éste, reservándose el puesto laboral mientras el trabajador permanezca cumpliendo dicho servicio y dos meses más, computándose todo este tiempo a efectos de antigüedad.

Los trabajadores que se incorporen al servicio militar o prestación social sustitutoria percibirán, durante la permanencia en ellos, las gratificaciones extraordinarias enteras de Verano y Navidad que les hubiesen correspondido de trabajar en activo en la empresa, así como cualquier otra de cuantas eventualmente pudieran concederse.

El personal que se halle cumpliendo dichos servicios podrá reintegrarse al trabajo cuando obtenga un permiso temporal superior a quince días consecutivos, en jornadas completas, siempre que medie la oportuna autorización militar para poder trabajar, siendo potestativo de la empresa dicho reintegro con los trabajadores que disfruten permisos de duración inferior al señalado.

Se facilitará, siempre que no perjudique el funcionamiento normal de la organización, la realización simultánea de la jornada laboral al personal que se encuentre en dichas situaciones.

#### SECCIÓN 4.<sup>a</sup> CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

##### Artículo 27. Personal obrero.

Los Oficiales de tercera pasarán a Oficiales de segunda automáticamente al cumplir el tercer año de antigüedad como Oficial de tercera.

Se otorga la categoría de Oficial de tercera a los profesionales de la industria que en un plazo de cuatro años realicen frecuentemente trabajos de Oficial suficientemente diversificados, es decir, un promedio de horas equivalente a la mitad de su jornada.

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

Para que los oficiales turnistas puedan alcanzar la máxima categoría, se conviene que aproximadamente un 25 por 100 del tiempo de trabajo lo emplean en trabajos calificados como de curva H. Por lo tanto ascenderán automáticamente una categoría cada tres años, resultado aproximado de dividir las mil quinientas horas que se venían computando en el Departamento de Manutención por el porcentaje de tiempo antes indicado.

De la anterior normativa, se exceptúan tan sólo dos casos:

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

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

Todos los profesionales de la industria primera tendrán el mismo salario, manteniéndose el coeficiente 1 para los nuevos ingresos de personal que pasarán al 1,02 al cabo de un año de experiencia en la empresa.

Artículo 28. *Clasificación profesional personal empleado.*

El personal técnico, administrativo y subalterno queda clasificado en 11 niveles profesionales, cuyos coeficientes de valoración son los siguientes:

Nivel	Coficiente
1	1,02
2	1,08
3	1,15
4	1,22
5	1,30
6	1,39
7	1,48
8	1,58
9	1,68
10	1,79
11	1,90

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

CAPÍTULO V

**Complementos a la acción protectora de la Seguridad Social y régimen asistencial**

Artículo 29. *Normas generales.*

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

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

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

Artículo 30. *Jubilación.*

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

$$2 \text{ por } 100 \times 95 \text{ por } 100 \text{ salario neto pensionable} \times \text{número años antigüedad a los sesenta años}$$

El salario neto pensionable se calculará sumando las doce últimas mensualidades netas teóricas anteriores a la fecha de jubilación, sin inclusión de las pagas extraordinarias, y teniendo en cuenta los siguientes conceptos salariales: Salario o sueldo base, antigüedad, complemento de producción o APM, complemento salario 4.º equipo y complemento personal no absorbible (obreros y empleados).

Durante la vigencia de este Convenio, aquellos trabajadores que se jubilen teniendo sesenta años percibirán una paga de 100.000 pesetas. Los que se jubilen a los sesenta y uno o sesenta y dos años percibirán una paga única de 50.000 pesetas.

Se garantiza la percepción de los premios, medalla y diploma, de veinticinco y cuarenta años de servicio que se cumplan antes de alcanzar los sesenta y cinco años de edad.

Durante la vigencia del presente Convenio, la empresa no absorberá ninguna de las mejoras que conceda la Seguridad Social en las pensiones de jubilación.

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

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

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

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

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

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

El complemento se perderá por los siguientes motivos:

Si la viuda o viudo contrae nuevo matrimonio.

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

4. En los supuestos en que la pensión de viudedad de la Seguridad Social que pueda causar un trabajador se reconozca prorrateadamente a más de un beneficiario, las pensiones complementarias a cargo de la empresa que se regulan en este artículo se prorratearán en la misma proporción.

Artículo 32. *Orfandad total.*

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

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

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

Artículo 33. *Invalidez.*

1. Para los casos de invalidez permanente total para la profesión habitual, la empresa podrá optar por:

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

B) Complementar la pensión resultante de aplicar el apartado 1 del artículo 29 hasta alcanzar el 95 por 100 del salario real neto.

Este salario real neto estará compuesto por salario o sueldo base, complemento personal no absorbible (obreros y empleados), antigüedad, complemento de producción o APM y complemento salario 4.º equipo. De esta cantidad se calculará el neto resultante y se aplicará el 95 por 100. A estos efectos, el cómputo de la base se tendrá en cuenta, no el salario percibido en los últimos doce meses trabajados, sino el teórico que hubiera percibido de hallarse en activo, en los doce meses inmediatamente anteriores a la fecha en que surta efecto la declaración de invalidez.

No obstante lo anterior, la suma de conceptos brutos de salario o sueldo base, complemento personal no absorbible (obreros y empleados), antigüedad, complemento de producción o APM, complemento salario 4.º equipo, no podrá ser superior al tope máximo que se indica a continuación para 1999 de 5.362.337 pesetas.

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

Se garantiza al personal que se reincorpore a un puesto de trabajo de conformidad con el apartado A), que su percepción salarial no será inferior al 95 por 100 del salario real neto previsto en el párrafo B).

2. En los casos de invalidez provisional y por el tiempo de su duración, la empresa asegurará, asimismo, el 95 por 100 del salario real neto calculado sobre la misma base e igual forma que en el caso anterior.

Continúa vigente el sistema de plus familiar proveniente de la legislación anterior a 1 de enero de 1967, referida al abono durante dos años y medio a contar desde el inicio de la situación de invalidez provisional del complemento necesario hasta cubrir la diferencia existente entre lo

que le correspondería por este concepto, de estar en activo, y lo abonado por la Seguridad Social.

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

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

Para el año 1999 la aportación de la empresa será de 6.948.817 pesetas y el resto será aportado por el trabajador.

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

Artículo 35. *Complemento de pensiones.*

La empresa complementará en 1999 hasta 40.720 pesetas las pensiones de la Seguridad Social inferiores a dichos valores correspondientes a los siguientes conceptos:

Pensiones de jubilación.

Pensiones de invalidez.

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

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

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

Artículo 36. *Fondo social.*

Para el año 1999 queda una dotación de 8.161 pesetas por trabajador y año.

La dotación por trabajador y año para los años sucesivos se incrementará según lo previsto en el artículo 5.

Dicho fondo podrá aplicarse a las siguientes partidas:

Ayuda a minusválías.

Becas.

Cultura y deportes.

Comisión ayuda.

Ayuda familiar.

Estudios de trabajadores.

El fondo será distribuido en cada centro de trabajo y será administrado por sus respectivos Comités o Delegados de Personal, con obligación de los mismos de informar anualmente a la empresa y a los demás Comités y Delegados del destino dado a los fondos, en sus diversas partidas. Los valores resultantes se adjuntan en anexo XIV.

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

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

Artículo 37. *Seguro de vida colectivo.*

El capital asegurado se sitúa en 1.000.000 de pesetas.

Artículo 38. *Ayuda escolar.*

Percibirán la ayuda escolar en el año 1999 los beneficiarios cuyas fechas de nacimiento estén comprendidas entre 1 de enero de 1980 y 31 de diciembre de 1997. Los nacidos entre 1 de enero de 1978 y 31 de diciembre de 1979 también tendrán derecho a esta ayuda siempre que justifiquen que están estudiando.

Percibirán la ayuda escolar en el año 2000 los beneficiarios cuyas fechas de nacimiento estén comprendidas entre 1 de enero de 1981 y 31 de diciembre de 1998.

Los nacidos entre 1 de enero de 1979 y 31 de diciembre de 1980 también tendrán derecho a esta ayuda siempre que justifiquen que están estudiando.

Percibirán la ayuda escolar en el año 2001 los beneficiarios cuyas fechas de nacimiento estén comprendidas entre 1 de enero de 1982 y 31 de diciembre de 1999. Los nacidos entre 1 de enero de 1980 y 31 de diciembre de 1981 también tendrán derecho a esta ayuda siempre que justifiquen que están estudiando.

Percibirán la ayuda escolar en el año 2002 los beneficiarios cuyas fechas de nacimiento estén comprendidas entre 1 de enero de 1983 y 31 de diciembre

de 2000. Los nacidos entre 1 de enero de 1981 y 31 de diciembre de 1982 también tendrán derecho a esta ayuda siempre que justifiquen que están estudiando.

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

Los beneficiarios de pensiones de jubilación, viudedad e invalidez, cuyo hecho causante sea anterior a 1 de enero de 1979, tendrán derecho al percibo de la ayuda escolar en las condiciones generales establecidas, no alcanzando este derecho a los beneficiarios de dichas situaciones cuyo hecho causante sea posterior a dicha fecha.

El importe de la ayuda escolar será en 1999 de 19.398 pesetas/hijo. Para los años sucesivos se incrementará conforme a lo establecido en el artículo 5.

La asignación se incluirá en la nómina del mes de agosto.

Artículo 39. *Fondo de asistencia.*

Se mantiene el fondo de asistencia, que estará integrado por una aportación del 75 por 100 a cargo de la empresa y un 25 por 100 aportado por los trabajadores, en los siguientes términos:

A) Procesos de enfermedad común o accidente no laboral:

Condiciones:

Estar en situación de baja oficial de la Seguridad Social.

Duración de la baja superior a tres días naturales.

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

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

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

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

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

Cuando el índice de absentismo por enfermedad común o accidente no laboral no supere el 3 por 100 en el mes que se inicie la baja. El índice de absentismo se calculará separadamente por grupos profesionales (obreros y empleados), teniendo en cuenta todas las bajas por enfermedad común y accidente no laboral.

Enfermedades graves o intervenciones quirúrgicas que requieran una hospitalización mínima de tres días y su recuperación supere los quince días de baja por incapacidad transitoria.

Infarto de miocardio, trombosis cerebral y angina de pecho.

Fracturas óseas o fibrilares que requieran inmovilización por un período mínimo de quince días.

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

B) Procesos de accidente de trabajo y enfermedad profesional:

Condiciones:

Estar en situación de baja oficial de la Mutua Patronal.

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

C) Cálculo complementos: Para el cálculo de los complementos que se regulan en el fondo de asistencia, se partirá del sistema de cálculo de prestaciones establecido por la Seguridad Social de forma que dicho sistema, a los efectos de determinación de dichos complementos, seguirá rigiendo sin quedar afectado por las modificaciones que la Seguridad Social

pueda introducir en el futuro en el cálculo de las bases reguladoras de las prestaciones o su porcentaje.

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

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

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

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

C) Será obligatoria la presentación del parte de confirmación semanal que extiende el Instituto Nacional de la Seguridad Social en las bajas que excedan de siete días, salvo casos de maternidad, que deberá presentar sólo el primer parte de confirmación.

D) La persona de baja por enfermedad/accidente no podrá ausentarse de su población sin autorización médica del Instituto Nacional de la Seguridad Social o Mutua de Accidentes de Trabajo y previo conocimiento del Servicio Médico de la empresa.

La empresa se reserva la facultad de retirar los complementos de las prestaciones reguladas en el fondo de asistencia si se comprobaran inexactitudes en la dolencia manifestada o en la duración de la misma o bien en el caso de incumplimiento de las prescripciones médicas establecidas, y principalmente las de reposo, curas, tratamiento y en el caso de incumplimiento de las normas de control establecidas en los puntos A), B), C) y D) de este apartado. Los complementos que, en su caso, fuesen retirados pasarían a integrarse en el fondo de asistencia, aplicándose a reducir el 25 por 100 de la aportación de los trabajadores.

#### Artículo 40. *Préstamos.*

Se concederán, previa solicitud de los mismos, 20 préstamos de hasta 750.000 pesetas cada uno al 3 por 100 anual para la adquisición de vivienda en cada uno de los años de vigencia del presente Convenio. La devolución de estos préstamos se hará en un máximo de diez años a razón de 12 mensualidades por año. En las mensualidades de julio y diciembre se doblará el importe de la devolución.

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

1. El personal que haya cumplido al servicio activo de la empresa veinticinco o cuarenta años percibirá como premio, según el período, las percepciones siguientes:

A) Por veinticinco años cumplidos de servicio:

Empleados:

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

Obreros:

El importe correspondiente a doscientas cuarenta horas de salario base, complemento personal no absorbible y antigüedad de hora natural y doscientas veinticinco horas de complemento de producción.

B) Por cuarenta años cumplidos de servicio:

Empleados:

El importe de dos mensualidades de los conceptos indicados en el apartado A) anterior.

Obreros:

El importe de cuatrocientas ochenta horas de salario y cuatrocientas cincuenta de complemento de producción de los conceptos expresados en el apartado A).

La paga especial por cuarenta años cumplidos de servicio en la empresa se abonará de la siguiente forma:

Una mensualidad al cumplir los treinta y nueve años y otra al cumplir los cuarenta años.

2. Además, cuando los trabajadores alcancen los veinticinco y los cuarenta años completos de antigüedad en activo, se les entregará un

diploma conmemorativo y una medalla recordatorio que será de plata, en el primer caso, y de oro, en el segundo.

#### Artículo 42. *Plus familiar y protección a la familia.*

Continúa en aplicación el régimen de plus familiar a las nuevas situaciones familiares según legislación vigente hasta 1967 al personal ingresado con anterioridad a 1 de marzo de 1974 para el centro de Manresa y a 1 de enero de 1972 para los demás centros de la empresa.

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

#### Artículo 43. *Economato.*

La empresa concede a los trabajadores y a sus respectivos cónyuges un descuento del 52,5 por 100 sobre el precio de los artículos de fabricación nacional, de la marca «Pirelli», destinados a uso propio.

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

Asimismo, se concede, en la compra de neumáticos, un descuento del 32,5 por 100 sobre el precio, a los familiares de primer grado.

Asimismo, a los trabajadores y sus cónyuges se les concede también el descuento del 52,5 por 100 sobre el precio de los neumáticos de importación, fabricados por «Pirelli».

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

## CAPÍTULO VI

### Derechos de la representación de los trabajadores

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

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

#### Artículo 45. *Derecho de reunión.*

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

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

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

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

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

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

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

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

a) Ningún miembro del Comité de Empresa o Delegado de Personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones

ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se base en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación.

Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa o restantes Delegados de Personal y el Delegado del Sindicato al que pertenezca, de hallarse reconocido como tal en la empresa. Los candidatos que, como número mínimo figuren en las listas electorales, no podrán ser despedidos ni sancionados durante el año siguiente a las elecciones, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador como candidato, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores. Asimismo, no podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional, en razón, precisamente, de su condición de candidato.

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

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

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

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

Reuniones de negociación de Convenio.

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

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

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

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

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

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

Se adjunta en anexo XVI la normativa para el control de horas sindicales.

Comité de Enlace.—Funcionará en base a los siguientes criterios:

#### 1. Composición:

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

Por parte de los representantes del personal: Dos miembros por expresión sindical, pudiendo ser tanto miembros del Comité como Delegados sindicales y el Presidente del Comité.

#### 2. Carácter de la Comisión:

Comisión consultiva e informativa.

Información mutua de temas importantes, antes de ser aplicados.

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

Aclaración sobre puntos discutidos y no aprobados.

#### 3. Frecuencia de reuniones:

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

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

#### 4. Orden del día:

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

No se tratarán temas individuales.

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

#### Artículo 47. *Derechos referentes a las centrales sindicales.*

A) Se reconocen las secciones sindicales de las centrales y Delegados sindicales en todos los centros de la empresa, de acuerdo con lo previsto en la LOLS (Ley Orgánica de Libertad Sindical).

La empresa dará facilidades a los Delegados sindicales para su comunicación.

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

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

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

D) En el centro de trabajo de Manresa, se pondrá a disposición de las secciones sindicales local adecuado para el desarrollo de sus funciones.

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

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

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

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

G) Las centrales sindicales reconocidas en la empresa podrán incorporar asesores especialistas en cualquier tema, en las reuniones con la Dirección de la empresa en las que su presencia pueda resultar necesaria.

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

#### Artículo 48. *Grupo de no afiliados.*

Se le reconoce idéntico derecho de incorporar Asesores especialistas como en el artículo 47 anterior, letra G).

La empresa reconoce la posibilidad de extender la formación de relaciones laborales a los miembros del Comité pertenecientes al grupo de no afiliados; asimismo, les reconoce la posibilidad de asistir a reuniones de ámbito estatal o internacional que organice la empresa.

#### Artículo 49. *Presencia de personal externo.*

Las secciones sindicales [artículo 47, letras G) y H)] y el grupo de no afiliados (artículo 48) deberán avisar anticipadamente a la Dirección de cada centro de trabajo la presencia de las personas referidas en los mencionados puntos, quienes, a su vez, acreditarán debidamente su personalidad en la portería del centro.

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

#### Artículo 50. *Derecho supletorio.*

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

## CAPÍTULO VII

**Seguridad y salud laboral**Artículo 51. *Seguridad y salud laboral.*

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

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

## I. Principios generales:

A) Hasta tanto se actualice la legislación en la materia, se considerarán como niveles máximos admisibles de sustancias químicas y agentes físicos en el medio ambiente laboral los valores límites umbral utilizados por los SSSH del Ministerio de Trabajo y Conselleria de Treball de la Generalitat o, en los casos que no estén regulados en los anteriormente expuestos, se considerarán los contemplados en los distintos países europeos donde Pirelli fabrique con estos productos.

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

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

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

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

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

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

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

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

## II. Comité de Seguridad y Salud Laboral:

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

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

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

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

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

## III. Vigilancia del riesgo:

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

Un mapa de riesgos de los centros de trabajo.

Un plan general de prevención.

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

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

## IV. Servicios de prevención:

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

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

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

Acto seguido emitirá opiniones y dictamen del mismo.

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

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

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

VIII. Cursos de formación: Se darán facilidades a los miembros del Comité de Seguridad y Salud Laboral, así como a los enlaces de seguridad interesados, para asistir a cursos de formación programados por las organizaciones oficiales o centrales sindicales reconocidas en la empresa.

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

## CAPÍTULO VIII

**Disposiciones varias**Artículo 52. *Remuneraciones anuales de carácter fijo.*

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

Artículo 53. *Régimen de faltas y sanciones.*

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

Artículo 54. *Autobuses transporte personal obrero.*

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

Artículo 55. *Prendas de trabajo.*

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

Se concede también a los ayudantes de carretillero en el AMP y a los que se cuidan de la carga de camiones de APA.

En todas las secciones de fábrica, existirán dos tabardos, en dotación para uso del personal que los precise.

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

Obreros .....	Fábrica .....	Dos monos al año. Una toalla pequeña al año.
	Mezclas y almacén negro humo (AMP) .....	Dos monos al año. Una toalla pequeña al año. Una toalla grande al año.

Empleados masculinos .....	Técnico hasta Jefe de Departamento .....	Dos monos al año. Una toalla pequeña al año.
	Jefes de Departamento ....	Un mono al año. Una toalla pequeña al año.

Empleados femeninos .....	Oficinas .....	Una bata al año.
	Fábrica .....	Dos batas al año. Una toalla pequeña al año.

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

Artículo 56. *Comisión de Normalización Lingüística.*

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

Artículo 56 bis. *Parejas de hecho.*

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

## CAPÍTULO IX

**Prelación de normas, concurrencia, vinculación a la totalidad, absorción y compensación y garantía personal**Artículo 57. *Prelación de normas y concurrencia.*

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

Durante su vigencia, el presente Convenio no podrá ser afectado por lo dispuesto en Convenio de ámbito distinto, estándose, para los casos de conflicto, a lo establecido en el artículo 3.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 58. *Vinculación a la totalidad.*

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

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

Artículo 59. *Absorción y compensación.*

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

Artículo 60. *Garantía personal.*

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

## CAPÍTULO X

**Comisión Paritaria**Artículo 61. *Comisión Paritaria.*

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

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

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

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

Disposición adicional. *Declaración de intenciones.*

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

Disposición final. *Derecho supletorio.*

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

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

### ANEXO I

#### Remuneraciones mínimas anuales de carácter fijo 1999

##### *Personal obrero*

Categoría	Coficiente	Valor 1999 - Pesetas
Profesional ind. primera (primer año) .....	1,00	2.901.829
Profesional ind. primera A .....	1,02	2.937.532
Oficial tercera .....	1,02	2.937.532
Oficial segunda .....	1,03	2.955.389
Oficial primera .....	1,04	2.973.256
Aprendiz primer año .....	0,45	1.121.322

Categoría	Coficiente	Valor 1999 - Pesetas
Aprendiz segundo año .....	0,60	1.399.549
Aprendiz tercer año .....	0,85	1.863.284

Salario hora natural  $\times (365 + 30 + 30 + 17) \times 8$

*Personal técnico, administrativo y subalterno*

(Valor sueldo coeficiente nivel  $\times 14,566666$ )

Valores 1999	Subnivel A - Pesetas	Subnivel B - Pesetas
1	2.143.092	2.254.964
2	2.263.922	2.414.906
3	2.403.311	2.593.435
4	2.542.684	2.771.949
5	2.700.631	2.969.022
6	2.877.179	3.184.710
7	3.053.698	3.400.326
8	3.229.619	3.612.956
9	3.423.531	3.845.745
10	3.635.840	4.096.948
11	3.848.164	4.348.150

ANEXO II.A

Valor horas salariales 1999

Incremento del 1,8 por 100 (IPC previsto), sobre valores de 1998

	0 años	3 años	6 años	11 años	16 años	21 años	26 años	31 años	32 años	33 años	34 años	35 años	36 años	37 años	38 años	39 años	40 años	41 años
Antigüedad .....	0 %	5 %	10 %	20 %	30 %	40 %	50 %	60 %	62 %	64 %	66 %	68 %	70 %	72 %	74 %	76 %	78 %	80 %
Hora natural .....	0,000	14,457	28,914	57,828	86,743	115,657	144,571	173,485	179,268	185,051	190,834	196,617	202,399	208,182	213,965	219,748	225,531	231,314
Hora presencia .....	0,000	21,023	42,047	84,093	126,140	168,186	210,233	252,279	260,689	269,098	277,507	285,917	294,326	302,735	311,144	319,554	327,963	336,372
Profesional ind. primera (nuevo ingreso):																		
Salario .....	820,653	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Hora presencia .....	1,193,380	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Hora natural .....	820,653	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Hora extra laborable .....	1,122,440	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Hora extra festiva .....	1,269,047	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Profesional ind. primera A:																		
Oficial tercera:																		
Salario .....	830,750	830,750	830,750	830,750	830,750	830,750	830,750	830,750	830,750	830,750	830,750	830,750	830,750	830,750	830,750	830,750	830,750	830,750
Hora presencia .....	1,208,063	1,229,086	1,250,109	1,292,156	1,334,202	1,376,249	1,418,295	1,460,342	1,468,751	1,477,161	1,485,570	1,493,979	1,502,389	1,510,798	1,519,207	1,527,616	1,536,026	1,544,435
Hora natural .....	830,750	845,207	859,664	888,578	917,493	946,407	975,321	1,004,235	1,010,018	1,015,801	1,021,584	1,027,367	1,033,149	1,038,932	1,044,715	1,050,498	1,056,281	1,062,064
Hora extra laborable .....	1,125,362	1,148,741	1,172,111	1,218,855	1,265,602	1,312,348	1,359,093	1,405,838	1,415,188	1,424,535	1,433,886	1,443,233	1,452,583	1,461,934	1,471,282	1,480,630	1,489,980	1,499,330
Hora extra festiva .....	1,272,498	1,300,047	1,327,587	1,382,680	1,437,773	1,492,866	1,547,962	1,603,053	1,614,073	1,625,087	1,636,109	1,647,127	1,658,148	1,669,164	1,680,184	1,691,201	1,702,221	1,713,239
Oficial segunda:																		
Salario .....	835,800	835,800	835,800	835,800	835,800	835,800	835,800	835,800	835,800	835,800	835,800	835,800	835,800	835,800	835,800	835,800	835,800	835,800
Hora presencia .....	1,215,406	1,236,430	1,257,453	1,299,499	1,341,546	1,383,593	1,425,639	1,467,686	1,476,095	1,484,504	1,492,914	1,501,323	1,509,732	1,518,142	1,526,551	1,534,960	1,543,369	1,551,779
Hora natural .....	835,800	850,257	864,714	893,628	922,543	951,457	980,371	1,009,285	1,015,068	1,020,851	1,026,634	1,032,417	1,038,199	1,043,982	1,049,765	1,055,548	1,061,331	1,067,114
Hora extra laborable .....	1,126,825	1,150,206	1,173,576	1,220,319	1,267,066	1,313,807	1,360,554	1,407,302	1,416,650	1,426,000	1,435,348	1,444,697	1,454,046	1,463,394	1,472,748	1,482,093	1,491,445	1,500,793
Hora extra festiva .....	1,274,222	1,301,776	1,329,313	1,384,402	1,439,498	1,494,591	1,549,685	1,604,776	1,615,796	1,626,812	1,637,835	1,648,847	1,659,872	1,670,886	1,681,908	1,694,240	1,703,945	1,714,961
Oficial primera:																		
Salario .....	840,853	840,853	840,853	840,853	840,853	840,853	840,853	840,853	840,853	840,853	840,853	840,853	840,853	840,853	840,853	840,853	840,853	840,853
Hora presencia .....	1,222,754	1,243,778	1,264,801	1,306,847	1,348,894	1,390,941	1,432,987	1,475,034	1,483,443	1,491,852	1,500,262	1,508,671	1,517,080	1,525,489	1,533,899	1,542,308	1,550,717	1,559,127
Hora natural .....	840,853	855,310	869,767	898,681	927,596	956,510	985,424	1,014,338	1,020,121	1,025,904	1,031,687	1,037,470	1,043,252	1,049,035	1,054,818	1,060,601	1,066,384	1,072,167
Hora extra laborable .....	1,128,288	1,151,672	1,175,041	1,221,784	1,268,530	1,315,273	1,362,017	1,408,761	1,418,117	1,427,463	1,436,814	1,446,161	1,455,511	1,464,858	1,474,211	1,483,556	1,492,908	1,502,258
Hora extra festiva .....	1,275,946	1,303,501	1,331,036	1,386,125	1,441,221	1,496,315	1,551,411	1,606,499	1,617,520	1,628,534	1,639,559	1,650,571	1,661,596	1,672,610	1,683,630	1,694,647	1,705,667	1,716,685

## ANEXO II-B

## Valores salariales 1999

Incremento del 1,8 por 100 (IPC previsto), sobre valores de 1998

	Pesetas	Pesetas
<b>Aprendiz primer año (0,45):</b>		
Salario .....	317,116	—
Hora presencia .....	461,145	—
Hora natural .....	317,116	—
Hora extra laborable .....	369,457	—
Hora extra festiva .....	435,429	—
Plus nocturnidad .....	169,191	—
Bonificación festiva .....	250,408	—
<b>Aprendiz segundo año (0,60):</b>		
Salario .....	395,800	—
Hora presencia .....	575,566	—
Hora natural .....	395,800	—
Hora extra laborable .....	492,606	—
Hora extra festiva .....	580,572	—
Plus nocturnidad .....	218,717	—
Bonificación festiva .....	323,760	—
<b>Aprendiz tercer año (0,85):</b>		
Salario .....	526,947	526,947
Hora presencia .....	766,278	787,301
Hora natural .....	526,947	541,404
Hora extra laborable .....	697,860	717,728
Hora extra festiva .....	822,477	845,893
Plus nocturnidad .....	301,258	—
Bonificación festiva .....	446,013	—

## ANEXO III

## Complemento producción. Convenio 1999

Puntos total	Hasta 308	De 309 a 373	Superior a 373
A. pagar	G-GR	H-HR	I-IR
95	206,56	190,10	173,64
96	201,51	185,05	168,59
97	196,42	179,96	163,50
98	191,34	174,88	158,42
99	186,30	169,84	153,38
100	181,22	164,76	148,30
101	175,38	158,92	142,46
102	169,55	153,09	136,63
103	163,71	147,25	130,79
104	157,90	141,44	124,98
105	152,06	135,60	119,14
106	150,80	134,34	117,88
107	145,73	129,27	112,81
108	140,67	124,21	107,75
109	135,60	119,14	102,68
110	130,52	114,06	97,60
111	53,39	36,93	20,47
112	48,59	32,13	15,67
113	43,79	27,33	10,86
114	38,98	22,52	6,06
115	35,62	19,16	2,70
116	30,61	14,15	2,31
117	25,55	9,09	7,37
118	20,49	4,03	12,43
119	15,44	1,02	17,48
120	10,40	6,06	22,52
121	5,34	11,12	27,58
122	0,29	16,17	32,63
123	4,73	21,19	37,65
124	9,82	26,28	42,74
125	14,84	31,30	47,76
126	19,89	36,35	52,81
127	24,96	41,42	57,88
128	29,98	46,44	62,90
129	35,02	51,48	67,94
130	40,11	56,57	73,03

Puntos total	Hasta 308	De 309 a 373	Superior a 373
A. pagar	G-GR	H-HR	I-IR
131	45,13	61,59	78,05
132	50,18	66,64	83,10
133	55,21	71,67	88,13

## ANEXO IV

## Tarifas APM. Convenio 1999

Puntos valoración	A1	B1
Hasta 1.399 .....	56,25	24,51
De 1.400 a 1.599 .....	66,34	34,61
De 1.600 a 1.799 .....	77,87	44,69
De 1.800 a 1.999 .....	87,97	54,79
De 2.000 a 2.199 .....	95,19	60,57
De 2.200 a 2.400 .....	100,97	66,34

## ANEXO VI

## Pluses varios 1999

## Obreros

Primas negro humo:

57,04 pesetas/hora:

M-2 Aprovisionamiento negro humo.

M-3 «Banbury» 5, Maquinista By., Maquinista.

Roller-Die y Auxiliares By.

M-6 «Banbury», Maquinista By., Dosador y Molinero.

M-7 Carretilleros piso Bys.

M-10 Dosificación ingredientes.

AE-1 Estiba y suministro negro humo.

LB Limpieza «banburys».

45,51 pesetas/hora:

M-1 Guillotina Guix.

M-6 «Banbury», Auxiliar recogida y Trefilista «strainer».

M-7 Carretilleros planta baja.

M-9 Trabajos varios sección mezclas.

RGP Reparar goma en mezcladores 60".

PD Sala disoluciones.

CE Carretilla eléctrica.

M-11 Cubetado y «blending» empastos.

39,85 pesetas/hora:

AE-3 Horas suministro materiales a Mezclas y Disoluciones.

21,05 pesetas/hora:

CTC-11 Pintado y recogida cubiertas en máquina «Sprimag».

CTC-28 Acab., pint., pinc., sum. y tpte. cubiertas.

Puesta en marcha y parada: 1.221 pesetas/hora (personal fluidos y calderas).

Desgaste herramientas: 4.584 pesetas/año (Oficiales 1.<sup>a</sup>, 2.<sup>a</sup> y 3.<sup>a</sup>, pago único nómina diciembre).

Prima Diplomados en Electrónica:

34,85 pesetas/hora: Oficial 1.<sup>a</sup>26,13 pesetas/hora: Oficial 2.<sup>a</sup>19,67 pesetas/hora: Oficial 3.<sup>a</sup>

Primas calor (Sólo meses junio a septiembre):

38,20 pesetas/hora: CTV-5 Vulcanizadores.

35,15 pesetas/hora:

Turnistas.

CTV-2 Cambios utillaje vulcanización.

TUT Turnistas en trabajos Vulcanización.

AYD Ayudante mecánico.

31,50 pesetas/hora:

CEX Confección cámaras para tambor expansible.

CC-1 Confección cámaras BTU (símbolos 11 y 12).

VD Vulcanizaciones diversas.

31,33 pesetas/hora:

CIP Controladores ingeniería proceso (vulcanización).  
CCP Control calidad producción (vulcanización).  
CTA-5 Segundo control cubiertas turismo (símbolo 5). Notificar defecto a vulcanización.  
CPP Controles efectuados en vulcanización.  
CPA Controles efectuados en vulcanización.

24,88 pesetas/hora:

CTV-1 Aprovechamiento cubiertas a vulcanizadores.  
CAV-2 Vulcanización y acabado cámaras vulcanización.  
CML Cambio moldes cámaras BOM.

22,90 pesetas/hora:

TV Transporte materiales y varios.  
CDV Controles varios y desperdicios.  
CTA-8 Pintado cubiertas (símbolo 9).  
CU Cambios utillaje.

21,05 pesetas/hora:

CTC-11 Pintado y recogida cubiertas en máquina «Sprimag».

Plus trefilas:

37,07 pesetas/hora: Operarios trefilas.

Desplazamiento vacaciones (obreros y empleados):

Por semana desplazada: 11.985 pesetas.  
Por día desplazado: 11.985/seis días, 1.998 pesetas.  
(Fuera del período 15 julio-31 agosto.)

Primas negro humo:

Técnicos: 12.582 pesetas/mes.  
Encargados: 11.432 pesetas/mes.  
Administrativos: 9.913 pesetas/mes.

Primas calor (vigente de junio a septiembre):

Empleados: 15.279 pesetas/año.  
(Pago único en nómina de septiembre.)

Primas Bomberos:

Obreros y empleados: 3.822 pesetas/mes.

Actualización de los valores del pacto tercero del acta final de 31 de mayo de 1985 para empleados de manutención:

Primas negro humo:

Técnicos: 76,86 pesetas/hora.  
Asistentes y Analistas Laboratorio: 69,29 pesetas/hora.

Primas calor (junio a septiembre):

Técnicos: 35,74 pesetas/hora.  
Asistentes y Analistas Laboratorio: 30,13 pesetas/hora.

## ANEXO VII

### Acuerdo sobre relevos programados

#### I. Generalización del sistema de trabajo con relevos programados

Esta modalidad consiste en:

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

Sin embargo, se acepta la flexibilidad en la finalización de la tarea al final de jornada y por un tiempo no superior a quince minutos, como parte del tiempo de recuperación, en aquellos puestos en que ello pueda realizarse, sin detrimento de la capacidad productiva de la persona y/o instalación.

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

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

En contraprestación para la realización de este sistema de trabajo, la empresa dará:

1. En el aspecto económico: Cuando el personal de manutención se incorpore al sistema de relevos programados, se establecerán unas curvas «R» con un incremento equivalente al del personal de producción más el promedio de lo que representa el salto de curva.

2. En los aspectos generales: El personal que tenga una disminución física reconocida oficialmente, no se verá afectado por este sistema de trabajo si él considera que le perjudica.

## ANEXO VIII

### Normativa calendario 4.º equipo

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

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

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

a) Cada equipo disfrutará un mínimo de tres semanas seguidas de vacaciones en el período comprendido entre el 15 de julio y el 31 de agosto. Ningún festivo del calendario oficial de fiestas de Catalunya ni ningún domingo, podrán ser considerados como días de vacaciones.

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

La retribución por semana de vacaciones desplazada fuera del período 15 de julio a 31 de agosto, será de 11.985 pesetas para 1999. Este valor se incrementará en los años sucesivos, según lo previsto en el artículo 5.

## ANEXO IX

### Calificación para el adicional por mérito

La técnica de valoración de mérito personal se propone esencialmente determinar el valor relativo de los méritos contraídos para cada uno de los trabajadores, en función de las tareas que realiza, con lo que se puede constituir un sistema de premio o complemento de producción proporcional a este valor.

Los factores que se valoran en este sistema son siete:

Cantidad de trabajo.  
Calidad de trabajo.  
Capacidad de adaptación.  
Iniciativa.  
Espíritu de colaboración.  
Seguridad en el trabajo.  
Asiduidad.

La definición de los mismos y la puntuación otorgada a cada uno son las que se señalan en los anexos 1 y 2. Se trata de estimar la actuación de los colaboradores en el trabajo, no de evaluar la importancia del puesto. Esto sería una valoración del puesto de trabajo, y aquí se trata de estimar la eficacia de la persona que lo desempeña.

Cada factor tiene asignada la siguiente gama de puntuación, con arreglo a los seis grados de la siguiente escala de valoración:

1. Insuficiente.  
2. Regular.  
3. Medio.  
4. Bueno.

5. Muy bueno.
6. Excelente.

Los puntos oscilarán, pues, de un mínimo de 400 a un máximo de 2.400 según sea la valoración personal resultante en cada uno de los siete factores.

La valoración del mérito de cada trabajador será examinada anualmente, para comprobar si procede o no a su modificación. Sin embargo, cuando se dé manifiesto cambio de actitud en relación a algunos de los factores que se pretenda valorar o bien haya existido un cambio importante en relación a la valoración vigente podrá en base a ello, efectuarse la modificación correspondiente, haciéndose efectivo a partir del mes siguiente el nuevo valor resultante. La valoración del mérito la efectuará un comité formado por las personas responsables de la tarea que realiza el trabajador. Es necesario examinar la actuación del mismo a lo largo de todo el período, no dejándose influir por su conducta durante los días inmediatamente anteriores a la valoración, ni por circunstancias (positivas o negativas) que no son representativas de su actuación media.

Hay que procurar evitar las siguientes tendencias:

Utilizar solamente los grados centrales de la escala de valoración.

Asignar rutinariamente los grados altos o bajos de la escala para todos los trabajadores.

Evaluar en conjunto a la persona por una característica determinada.

Recordar que un mismo trabajador puede puntuar alto en un factor y bajo en otro.

El personal se clasificará asimismo en niveles, atendiendo la tarea que realiza y su categoría. Dichos niveles son los establecidos en cada fábrica en las tarifas de pago correspondientes.

Según el nivel y la valoración del mérito personal, se les asignará al trabajador el adicional por mérito horario según la estructura de las tarifas vigentes.

En las tareas propias de profesionales de oficios, que se tenga establecido un complemento de producción directo en función de la cantidad de trabajo realizado, éste sustituirá al APM. En el caso que por causas no imputables al trabajador la actividad a pagar resultante fuese inferior al APM, se pagará éste.

La información al trabajador la efectuará el jefe que designe la dirección, durante el mes de diciembre.

Se facilitará toda la información que se solicite sobre dicha valoración a los representantes del Comité o a la Comisión elegida por la mayoría de los trabajadores.

El interesado podrá recurrir en contra de su calificación, aduciendo mediante escrito sus motivos. Este escrito deberá presentarlo personalmente o por mediación del Comité de Empresa a la Jefatura de Personal, quien en el término de quince días resolverá también por escrito.

La hoja de valoración del operario será firmada por los valoradores, facilitándose información detallada de la misma a solicitud del interesado. Factores adicional por mérito:

Cantidad de trabajo: Considerar el volumen de trabajo realizado comparativamente con las exigencias de las tareas encomendadas.

Calidad de trabajo: Considerar el grado de exactitud y corrección con que realiza los trabajos.

Capacidad de adaptación: Considerar la capacidad para entender, aplicar y desarrollar las cuestiones que se plantean en su trabajo.

Iniciativa: Valorar la tendencia a trabajar con mejores métodos, ofreciendo sugerencias constructivas.

Espíritu de colaboración: Considerar la actitud positiva hacia la actuación conjunta en beneficio del grupo.

Seguridad en el trabajo: Considerar la actitud y la observancia hacia las normas de seguridad.

Asiduidad: Considerar la frecuencia de faltas de asistencia o puntualidad justificadas o no, incluso en relación con el propio puesto de trabajo.

<b>P.I.N.S.A.</b>	<b>VALORACIÓ ADICIONAL PEL MERIT</b>	Medalla nº:
		1er. Cognom:
2on. Cognom:		
Nom:		
Direcció-Grup-Fàbrica		

<b>1</b>	Data	Categoria	Antiguitat	Nivell
	Especialitat			
	Observacions			

<b>2</b>	Data	Categoria	Antiguitat	Nivell
	Especialitat			
	Observacions			

<b>3</b>	Data	Categoria	Antiguitat	Nivell
	Especialitat			
	Observacions			

<b>4</b>	Data	Categoria	Antiguitat	Nivell
	Especialitat			
	Observacions			

FACTORS	VALORACIONS							
	1		2		3		4	
	Grau	Punts	Grau	Punts	Grau	Punts	Grau	Punts
Qualitat del treball								
Quantitat del treball								
Capacitat d'adaptació								
Iniciativa								
Esperit de col.laboració								
Seguretat en el treball								
Assiduitat								
<b>TOTAL PUNTS</b>								
Visats								

Notes: La qualificació es farà una vegada a l'any  
Els graus es valoraran de 1 a 5 segons criteri establert

**Adicional por mérito***Tabla de puntos por factor*

Factores	Grados					
	1	2	3	4	5	6
Calidad de trabajo .....	120	240	360	480	600	720
Cantidad de trabajo .....	120	240	360	480	600	720
Capacidad de adaptación .....	64	128	192	256	320	384
Iniciativa .....	24	48	72	96	120	144
Espíritu de colaboración .....	20	40	60	80	100	120
Seguridad en el trabajo .....	40	80	120	160	200	240
Asiduidad .....	12	24	36	48	60	72
<b>Total .....</b>	<b>400</b>	<b>800</b>	<b>1.200</b>	<b>1.600</b>	<b>2.000</b>	<b>2.400</b>

**ANEXO X****Acuerdos de 22 de septiembre de 1997**

Pase de 4E a 3E y viceversa:

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

Cada uno de los trabajadores que a fecha 1 de enero de 1997 o a 1 de septiembre de 1997, estaban adscritos a 4E consolidarán individualmente con carácter «ad personam» y como concepto salarial fijo de complemento salarial personal no absorbible, el valor equivalente a doscientas horas bonificadas festivas.

Este complemento se abonará a partir del día 1 de septiembre de 1997, y se distribuirá de forma proporcional en las mensualidades y gratificaciones.

El personal que con anterioridad a 1 de septiembre de 1997 estuviera adscrito al régimen de 3E no podrá ser adscrito sin su consentimiento a 4E. El personal que con anterioridad a 1 de septiembre de 1997 estuviera adscrito al régimen de turno normal (siete a quince horas) u horario oficinas no podrá ser adscrito sin su consentimiento a 4E o 3E.

Según acuerdo de 1 de julio de 1999, el personal citado posteriormente dispondrá hasta el 31 de julio de 1999 para expresar su no conformidad a poder ser afectado, en cuyo caso se le respetará los acuerdos anteriormente alcanzados:

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

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

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

La reducción de jornada de tres equipos se aplicará siempre a los sábados.

Régimen horario fábrica Manresa. Personal empleado:

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

Número de horas anuales por persona : Mil setecientos treinta y seis horas.

Número de días trabajo año por persona : Doscientas diecisiete días.

Horario partido durante todo el año.

Distribución horaria:

Entrada mañana: Ocho a ocho treinta horas (treinta minutos flexibilidad).

Salida mediodía: Doce cuarenta y cinco horas.

Entrada tarde: Trece cuarenta y cinco a catorce quince horas (treinta minutos flexibilidad).

Salida tarde: Diecisiete quince a diecinueve horas (una hora cuarenta y cinco minutos flexibilidad).

Viernes tarde fiesta:

Posibilidad de hacer fiesta la tarde del viernes hasta un máximo por persona del 50 por 100 de los viernes hábiles del año.

Se deberá garantizar una presencia mínima del 50 por 100 del personal de cada departamento.

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

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

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

El personal empleado que esté adscrito a la plantilla de Manresa con anterioridad al 30 de septiembre de 1997 y que realice el actual horario de oficinas tendrá garantizado la continuidad de este horario.

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

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

**ANEXO XI****Clasificación profesional empleados**

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

0. Introducción: Al objeto de dar cumplimiento a lo pactado en Convenio 1981/1983, de referencia al punto 8.2, sobre aplicación nueva estructura de clasificación profesional, las representaciones de la empresa y trabajadores acuerdan la aceptación de la normativa que a continuación se desarrolla:

1. Definición del sistema: De acuerdo con lo aprobado en el Convenio 1981/1983 el sistema de clasificación profesional se define a partir de las siguientes características:

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

- Producción.
- Servicios.
- Informática.
- Administración.
- Comercial.

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

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

2. Método de clasificación:

2.1 La clasificación profesional se ha realizado tomando como referencia las tablas hay que figuran en los anexos I a V, que contemplan los factores de:

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

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

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

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

Dicha profesión y nivel no podrán modificárseles a menos que concurren alguna de las causas que expresamente se citarán.

4. Actualización de la clasificación profesional:

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

4.2 Siempre que en algún puesto clasificado se produjera algún cambio sustancial en la misión o finalidades del mismo, se podrá solicitar una nueva clasificación, bien por la respectiva dirección, el Jefe inmediato o por el propio ocupante, cumplimentando el impreso petición clasificación profesional, anexo VIII, cursándolo seguidamente a la dirección de Relaciones Industriales.

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

5. Recurso: El trabajador podrá recurrir por escrito en contra del nivel y grupo profesional en que ha sido clasificado su trabajo, utilizando el impreso del anexo IX, antes de quince días, después de su notificación. Dicho escrito deberá presentarlo personalmente o por mediación de la representación de los trabajadores a la dirección de Relaciones Industriales. En el término de un mes, y en función de la periodicidad trimestral, se transmitirá por escrito, al propio interesado, los resultados de la decisión de la Comisión Mixta.

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

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

8. Cambios de puesto de trabajo:

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

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

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

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

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

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

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

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

9. Promoción del personal:

El personal tendrá la opción de promocionar cuando se den las circunstancias siguientes:

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

Con acceso a puestos vacantes clasificados en nivel superior.

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

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

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

Por personal del propio centro de trabajo.

Por personal de la propia empresa.

Por personal del exterior.

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

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

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

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

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

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

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

10. Personal de nuevo ingreso:

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

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

11. Período de pruebas:

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

Niveles 1 y 2: Un mes.

Niveles 3 y 4: Dos meses.

Nivel 5: Tres meses.

Nivel 6: Cuatro meses.

Niveles 7 y 8: Cinco meses.

Niveles 9, 10 y 11: Seis meses.

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

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

12. Comisión Mixta: Todos los temas relacionados con la presente normativa serán tratados por la Comisión Mixta, que estará formada por tres representantes de la empresa y otros tres del personal, cuatro de los cuales serán permanentes y los otros representantes del centro de trabajo interesado.

Nota: De los anexos que se citan hay un ejemplar en poder del Comité de Empresa que puede ser consultado por los interesados que lo soliciten.

## ANEXO XII

### Nuevo sistema de producción y normas técnicas

Introducción: Los representantes de los trabajadores y la dirección de la empresa manifiestan que, ante la inmensa cantidad de aspectos que intervienen en el cambio del sistema de complemento de producción, se

hace necesario realizar un análisis en profundidad. No obstante, ambas partes coinciden en aspectos importantes que serán la línea de trabajo que se propone realizar.

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

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

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

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

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

4. Tiempo de recuperación (descansos): Los tiempos de recuperación de todo el personal de fábrica a partir del 1 de enero de 2001 serán del 7,5 por 100.

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

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

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

El tiempo de trabajo efectivo de cada persona.

Pérdidas de producción por averías, falta de materiales, anomalías, etcétera.

Aplicación correcta del método y las normas de seguridad y calidad.

6. Retribución: Se dejarán como referencia tres curvas, GR, HR y IR (el máximo entre la curva de GR a IR será 30 pesetas), distribuyéndose de la siguiente forma:

Actual	Futura
DR	GR
ER	GR
FR	GR
GR	HR
HR	IR

Una parte del complemento de producción pasará a salario, tomándose como referencia el 80 por 100 del valor de la curva IR. La parte restante tendrá carácter de complemento de puesto.

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

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

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

Se establece sobre la siguiente base: Procedimiento de trabajo (técnico, tecnológico, calidad, seguridad), que se describe en el impreso que se adjunta como anexo A.

Descripción de la Norma Técnica:

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

La norma técnica se formaliza en el siguiente modelo impreso: (Anexo B).

Determinación de las curvas de pago: Según la calificación (valoración en puntos del puesto de trabajo) obtendremos la curva de pago.

9. Cambios de puesto de trabajo: Cuando un trabajador cambie de puesto de trabajo, por desaparición del puesto, percibirá el valor/hora de complemento correspondiente al nuevo puesto, una vez finalizado el período de aprendizaje. No obstante, cuando el cambio sea temporal y el valor/hora del nuevo puesto sea inferior al de procedencia, se le respetará ese valor superior.

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

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

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

10. Reglamento Comisión Mixta: La Comisión Mixta estará compuesta por seis miembros del Comité, seis representantes de la empresa y, en su caso, seis representantes de los trabajadores afectados por el cambio de método.

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

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

## Annex A

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

DATA:

FULLA:

ORGANITZACIÓ TREBALL

LINEA:		
CENTRE:		
NORMA		
Nº Elem.	DESCRIPCIÓ DEL PROCEDIMENT DE TREBALL,	F=(1/)

VISAT CENTRE:

VISAT ORGANITZACIÓ:

## Annex B1

P.I.N.S.A. Fca. MANRESA:	LINEA: CENTRE:	NORMA FULL	
TREBALL		EMISSIÓ NORMA	
>>>> NORMA TECNICA <<<<			
MIDES - OPERACIONS - TIPUS	UNITAT DE PRODUC.		TEMPS TECNIC mint.
(1)	(2)		
Actualitzat a la data:	Programació Producció		

## Annex B2

P.I.N.S.A. Fca. MANRESA:	LINEA: CENTRE:	NORMA FULL
TREBALL		EMISSIÓ NORMA
>>>> NORMA TECNICA <<<<		
UTILITZACIÓ MÀQUINA: (4)		
SEGURETAT: (3)		
<p>Les operacions a realitzar figuren en la Descripció del Procediment del Treball, annexada.</p> <p>Els utilatges i el lloc es mantindran nets i ordenats en finalitzar la feina.</p> <p>Diàriament s'efectuarà la declaració de la Producció i el temps emprat, en l'imprès corresponent.</p> <p>Qualsevol imprevist no vinculat amb el Procediment de Treball, es consultarà amb el comandament corresponent.</p>		
>>>> NORMA VALORACIÓ <<<<		
<u>EQUIP:</u>  (5)	<u>VALORACIÓ:</u>  (6)	<u>TARIFA</u>
TEMPS D'APRENTADGE (NOUS INGRESOS O NOVES ELABORACIONS) (7)		
SUSTITUEX A: DE DATA:	VISATS:	DATA EMISSIÓ:
SUSTITUIT PER: DE DATA::		
Actualitzat a la data:	Programació Producció	<input checked="" type="checkbox"/> Contabilitat Costos <input checked="" type="checkbox"/> D.R. Ind. Incentius <input checked="" type="checkbox"/> Comité Emp. C.M-
Informat	A: _____	
als	B: _____	
Equips	C: _____	
	D: _____	

**ANEXO XIII****Normativa para la concesión de permisos retribuidos**

Boda: Un día.

Hijos, hermanos o padres. Coincidente con fecha de matrimonio.

Alumbramiento de esposa: Tres días.

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

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

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

Enfermedad grave: Tres días.

Cónyuge, padres, padres políticos, hijos, hijos políticos, abuelos, nietos y hermanos. Se complementa en algunos casos con algún otro tipo de permiso.

La gravedad debe venir especificada en el justificante.

Defunción: Tres días.

Cónyuge, padres, padres políticos, hijos, hijos políticos, abuelos, nietos, hermanos, hermanos políticos, abuelos políticos. La defunción cuenta como día, aunque haya trabajado.

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

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

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

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

Intervención quirúrgica: Tres días.

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

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

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

Cambio de domicilio: Un día.

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

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

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

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

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

**ANEXO XIV****Fondo social 1999**

Importe del fondo distribuido por centros de trabajo (dotación de 8.161 pesetas por trabajador):

*Plantilla*

Centro	A 31/12/1998	Importe — Pesetas
Sede .....	60	489.660
Fábrica Manresa .....	1.081	8.822.041
ZV Bilbao .....	3	24.483
ZV A Coruña .....	7	57.127

Centro	A 31/12/1998	Importe — Pesetas
ZV Madrid .....	8	65.288
ZV Sevilla .....	5	40.805
ZV Valencia .....	8	65.288
ZV Zaragoza .....	5	40.805
Totales .....	1.177	9.605.497

**ANEXO XV****Acuerdo personal Calderas y Fluidos**

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

*Fluidos*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

6. En el caso de que en el futuro dejara de ser necesaria la intervención del personal de Fluidos en la puesta en marcha festivos tarde o en la parada festivos mañana, los pluses correspondientes pasarán a formar parte de plus horario calculado de forma que la percepción anual de cada operario no sufra merma por este concepto.

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

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

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

*Calderas*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Estas horas extrafestivas tendrán opción de cobrarlas como tales o de descansarlas a razón del 200 por 100 en día laborable. Para efectuar estos descansos deberán cumplirse las condiciones acordadas en el punto 2.º, apartados a), b) y d).

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

8. En los calendarios de puesta en marcha de calefacción, se consideran especiales los días 1 de enero y 24, 25, 26 y 31 de diciembre. Dentro de estos días percibirán el plus en los tres turnos de los días en el que el calendario de fábrica no contemple el trabajo en ningún turno.

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

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

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

## ANEXO XVI

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

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

En relación a los horas que los representantes legales destinan a la actividad sindical, pueden utilizar con cargo a la empresa todas aquellas horas que sean destinadas a:

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

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

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

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

Referido a miembros de Comité de Empresa y Delegados sindicales:

1. Se avisará de la ausencia, con una antelación mínima de veinticuatro horas al Jefe inmediato. En los casos de urgencia, deberá avisarse

igualmente, siempre que sea posible, sin que ello se convierta en práctica habitual. Todo esto facilitará problemas de organización en el desempeño de las funciones que cada miembro del Comité de Empresa desempeña.

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

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

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

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

# MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACIÓN

**20678** *ORDEN de 15 de octubre de 1999 por la que se definen el ámbito de aplicación, las condiciones técnicas mínimas de cultivo, rendimientos, precios y fechas de suscripción en relación con el seguro experimental de rendimientos ante adversidades climáticas en almendro, comprendido en los Planes Anuales de Seguros Agrarios Combinados.*

De conformidad con lo establecido en la Ley 87/1978, de 28 de diciembre, de Seguros Agrarios Combinados, y lo indicado en el Reglamento que la desarrolla, en relación con las funciones encomendadas a la Entidad Estatal de Seguros Agrarios, en lo que se refiere al Seguro Experimental de Rendimientos ante Adversidades Climáticas en Almendro, y a propuesta de la Entidad Estatal de Seguros Agrarios, dispongo:

## Artículo 1.

El ámbito de aplicación del seguro de rendimientos ante adversidades climáticas en almendro, que tendrá carácter de experimental, lo constituyen las explotaciones asegurables en el territorio nacional seleccionadas de acuerdo con los criterios que se establecen en el apartado A) del anexo e incluidas en la base de datos creada, a estos efectos, en la Entidad Estatal de Seguros Agrarios, en base a la información facilitada por las Organizaciones de Productores de Frutos Secos.

A los solos efectos del seguro, se entiende por:

Explotación asegurable: Conjunto de parcelas en plantación regular de almendros pertenecientes al titular del seguro e incluidas en planes de mejora de acuerdo a la normativa de la Unión Europea vigente.

Titular del seguro: Socio de una OPFH de Frutos Secos legalmente constituida e incluido en la base de datos creada a los solos efectos del seguro en la Entidad Estatal de Seguros Agrarios (Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación).

## Artículo 2.

Se consideran producciones asegurables las correspondientes a todas las variedades de los cultivos de almendro susceptibles de recolección dentro del período de garantía, siempre que cumplan las condiciones técnicas mínimas de cultivo establecidas en el artículo 3 de la presente Orden.

No son asegurables:

Las parcelas destinadas a experimentación o ensayo, tanto de material vegetal como de técnicas o prácticas culturales.