

de su cargo. El disfrute de tales horas se hará moderando las ausencias de forma que se produzca la menor perturbación en el trabajo y anunciándolo a sus jefes respectivos con la mayor antelación posible.

5. El cauce normal entre la Empresa y el Comité de Empresa es a través de la Dirección de la misma, o de la persona u órgano que designe.

6. La Dirección y el Comité de Empresa podrán mantener reuniones con el fin de tratar cuestiones propias de su competencia:

a) Estas reuniones no serán públicas, salvo que previamente se haya acordado lo contrario, y podrán celebrarse a petición de la Dirección o del Comité de Empresa.

b) La fecha y hora de la reunión será fijada de mutuo acuerdo por la Dirección de la Empresa y la Secretaría del Comité de Empresa. En el orden del día figurarán relacionados los asuntos a tratar en la reunión, acompañados de una descripción sucinta de los mismos.

c) De cada reunión se levantará acta correspondiente, siempre que ambas partes así lo consideren necesario, en la que se consignarán los acuerdos adoptados sobre cada uno de los asuntos del orden del día. El acta deberá ser firmada por la persona designada por la Dirección de la Empresa y por el Secretario del Comité de Empresa.

7. Cuando el Comité de Empresa precise la asistencia a sus reuniones de uno o más miembros de la plantilla de la Empresa para prestar su asesoramiento, lo comunicará con antelación suficiente a la Dirección de la Empresa, a fin de que se prevea lo necesario para que dicho miembro pueda ausentarse del departamento al que pertenezca y acudir a la reunión de que se trate.

8. Las asambleas del personal serán presididas por los miembros del Comité de Empresa, quienes se responsabilizarán del orden de las mismas. Aunque como norma general no se permitirá la asistencia de personas ajenas a la Empresa, el Comité de Empresa, por mayoría, podrá acordar la presencia de algún asesor para que pueda aclarar asuntos técnicos concretos; en este supuesto, el Presidente del Comité de Empresa comunicará a la Dirección de la Empresa, al menos con cuarenta y ocho horas de antelación a la fecha de celebración de la asamblea, el nombre o nombres de los asesores, así como el o los temas concretos sobre los que informarían.

Estas asambleas se podrán celebrar cada tres meses, dentro de las jornadas laborales, siempre que no perjudiquen la marcha general de la producción o puedan incidir normalmente en la salida del periódico. Si el número de asambleas, dentro del referido período, fuera superior al señalado, éstas tendrán lugar fuera del horario de trabajo. En todo caso, éstas no podrán celebrarse sin el acuerdo previo con la Dirección de la Empresa.

#### Artículo 69. *Secciones sindicales.*

1. Las Secciones Sindicales dispondrán igualmente de tableros de avisos, en los que se podrán fijar todo tipo de comunicaciones de carácter sindical. Cada comunicación deberá ser enviada a la Dirección de la Empresa a efectos de simple conocimiento. Su contenido se atenderá en todo momento al respeto debido a las personas e instituciones.

2. Podrán difundir publicaciones, avisos y folletos de carácter general, relacionados con la actividad sindical, evitándose cualquier información dolosa.

3. También podrán reunirse en los locales de la Empresa, especialmente habilitados para ello, fuera de las horas de trabajo, comunicándolo previamente a la Dirección de la Empresa.

4. Podrán constituir secciones sindicales los sindicatos que hayan obtenido representación en el Comité de Empresa o acrediten fehacientemente afiliación a un número de trabajadores del 10% de la plantilla.

#### Artículo 70. *Disposición general.*

Todos los derechos del Comité de Empresa y Secciones Sindicales enumerados en el presente Anexo, no tienen carácter limitativo, subsistiendo en todo su contenido las disposiciones legales vigentes, cualquiera que sea su rango, y las futuras disposiciones que se promulguen o se pacten que no supongan menoscabo de los derechos reconocidos en el presente Convenio Colectivo.

## CAPÍTULO XII

### Prevención de riesgos laborales

#### Artículo 71. *Salud laboral.*

Ambas partes se comprometen a respetar y cumplir la normativa vigente en materia de prevención de riesgos laborales.

#### Artículo 72. *Comité de Seguridad y Salud.*

La representación de los trabajadores en el Comité de Seguridad y Salud Laboral estará constituida de conformidad con lo previsto en la legislación de prevención de riesgos laborales.

El Comité de Seguridad y Salud será el órgano de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos.

**17216** *RESOLUCIÓN de 20 de septiembre de 2004, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Michelin España Portugal, S. A., para los centros de trabajo de Burgos, Tres Cantos/Coslada (Madrid), Santa Perpetua de la Mogoda (Barcelona) y Seseña (Toledo).*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Michelin España Portugal, S.A., para los centros de trabajo de Burgos, Tres Cantos/Coslada (Madrid), Santa Perpetua de la Mogoda (Barcelona) y Seseña (Toledo), (Código de Convenio n.º 9013571), que fue suscrito con fecha 14 de junio de 2004, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y de otra por el Comité Intercentros en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

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

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

Madrid, 20 de septiembre de 2004.—El Director general, Esteban Rodríguez Vera.

### CONVENIO COLECTIVO AÑOS 2004-2005-2006 DE MICHELÍN ESPAÑA PORTUGAL, S. A.

#### CAPÍTULO 1.º

##### Ámbitos

#### Artículo 1.º *Ámbito territorial.*

El presente Convenio afectará a los Centros de Trabajo de Burgos, Tres Cantos/Coslada (Madrid), Santa Perpetua de la Mogoda (Barcelona) y Seseña (Toledo).

#### Artículo 2.º *Ámbito personal.*

El presente Convenio afecta a la totalidad de los trabajadores y trabajadoras fijos y temporales que presten sus servicios en los Centros de Trabajo mencionados en el artículo anterior, exceptuando del área Económica del presente Convenio:

Al personal Directivo que desarrolla funciones de Planificación, Dirección y Coordinación de las diversas actividades propias del desenvolvimiento de la Empresa.

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

#### Artículo 3.º *Ámbito de vigencia.*

El presente Convenio será de aplicación desde el 1 de Enero de 2004 al 31 de Diciembre del 2006.

La denuncia del presente Convenio será automática el día 1 de Diciembre del 2006, a partir de dicha fecha la parte Social presentará la plataforma reivindicativa para las negociaciones del próximo Convenio, comprometiéndose la Empresa a iniciar las deliberaciones del mismo una vez conocidos los datos oficiales sobre inflación (IPC) definitiva del año.

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

## CAPÍTULO 2.º

## Área económica

Artículo 4.º *Incremento salarial.*

## Año 2004:

El Salario Anual a aplicar a partir del 1.º de Enero de 2004, será el correspondiente a Diciembre de 2003, con revisión salarial, incrementado en un 2,5 %.

## Año 2005:

El Salario Anual a aplicar a partir del 1.º de Enero de 2005, será el correspondiente a Diciembre de 2004, con revisión salarial, incrementado en un 2,5%.

## Año 2006:

El Salario Anual a aplicar a partir del 1.º de Enero de 2006, será el correspondiente a Diciembre de 2005, con revisión salarial, incrementado en un 2,5%.

Artículo 5.º *Garantía salarial.*

## Año 2004:

Se establece una garantía salarial para este año de 0,5 puntos por encima del IPC real del año 2004, establecido por el INE, si éste es igual o inferior al incremento pactado, (2,5 %).

La garantía salarial para este año 2004 será de 0,4 puntos por encima del IPC real del año 2004 establecido por el INE, si éste está comprendido entre el 2,6 % y el 3 %, ambos inclusive.

Si el IPC Real del año 2004 es superior al 3%, el incremento será del 3,4%.

## Año 2005:

Se establece una garantía salarial para este año de 0,5 puntos por encima del IPC real del año 2005, establecido por el INE, si éste es igual o inferior al incremento pactado, (2,5 %).

La garantía salarial para este año 2005 será de 0,4 puntos por encima del IPC real del año 2005 establecido por el INE, si éste está comprendido entre el 2,6 % y el 3 %, ambos inclusive.

Si el IPC Real del año 2005, es superior al 3%, el incremento será del 3,4%.

## Año 2006:

Se establece una garantía salarial para este año de 0,5 puntos por encima del IPC real del año 2006, establecido por el INE, si éste es igual o inferior al incremento pactado, (2,5 %).

La garantía salarial para este año 2006 será de 0,4 puntos por encima del IPC real del año 2006 establecido por el INE, si éste está comprendido entre el 2,6 % y el 3 %, ambos inclusive.

Si el IPC Real del año 2006, es superior al 3%, el incremento será del 3,4%.

La aplicación de la cláusula de garantía que da lugar a la correspondiente revisión, nunca podrá dar incrementos superiores en un año al 3,4%, excepto cuando entre a formar parte de la misma la Garantía de Compensación (artículo 6), ni inferiores al 2,5%, como ha quedado establecido.

Artículo 6.º *Garantía de compensación.*

Si en alguno de los años de vigencia de este convenio, el IPC Real resultase mayor del 3,4 % y el resto de los años el incremento salarial final fuese inferior al 3,1%, el límite del 3,4% se vería ampliado hasta un máximo de la diferencia, o las diferencias acumuladas entre los incrementos habidos y dicho 3,1%.

Este mecanismo no tiene, en ningún caso, carácter retroactivo interanual.

## Primer ejemplo:

## Premisas:

Suponiendo que en los tres años de vigencia del convenio, los IPC Reales resultasen ser del 2,2% en 2004, 3,7% en 2005 y 3,5% en 2006, la aplicación de la cláusula de garantía (antes de considerar el mecanismo de compensación interanual) supondría unos incrementos de 2,7% en 2004, 3,4% en 2005 y 3,4% en 2006.

## Mecanismo de compensación:

Desde el 2,7 % de incremento de 2004 hasta el 3,1 % de referencia para la compensación, hay un 0,4 % de margen que quedará a la espera de lo que ocurra en los años siguientes. Así, como en 2005 se obtuvo un IPC Real mayor del 3,4 %, se puede compensar la diferencia con el margen de 2004, quedando aún un 0,1% restante, a la espera de lo que ocurra en 2006. Como en este año el IPC Real también ha sido mayor del 3,4 %, se puede disponer de aquel 0,1% restante para compensar la desviación. Es decir, se aplicará un 3,7% con carácter retroactivo al 01.01.2005 y un 3,5% retroactivo al 01.01.2006.

Observación: En este ejemplo se ha dado la coincidencia entre el margen disponible de 2004 y las compensaciones realizadas en 2005 y 2006.

## Segundo ejemplo:

## Premisas:

Considerando que en los tres años de vigencia del convenio, los IPC Reales resultasen ser del 2,7% en 2004, 3,7% en 2005 y 2,0% en 2006, la aplicación de la cláusula de garantía (antes de considerar el mecanismo de compensación interanual) supondría unos incrementos de 3,1% en 2004, 3,4% en 2005 y 2,5% en 2006.

## Mecanismo de compensación:

En 2004 el incremento del 3,1% está ya en el valor de referencia para la compensación, por lo que no queda margen disponible para el resto de los años. En 2005 se obtuvo un IPC Real mayor del 3,4 %, por lo que se quedará a la espera de lo que ocurra en 2006. Como en este último año, entre el 2,5% y el valor de referencia para la compensación (3,1%) hay margen suficiente, se compensará la desviación del año anterior, aplicando un 2,8% en lugar del 2,5% que le correspondería. Es decir, se aplicará un 2,8% con carácter retroactivo al 01.01.2006.

Observación: Nótese que en este ejemplo no se ha dado la coincidencia entre el margen disponible en 2006 y la desviación habida en 2005.

## Tercer ejemplo:

## Premisas:

Suponiendo que en los tres años de vigencia del convenio, los IPC Reales resultasen ser del 2,6% en 2004, 3,2% en 2005 y 3,7% en 2006, la aplicación de la cláusula de garantía (antes de considerar el mecanismo de compensación interanual) supondría unos incrementos de 3,0% en 2004, 3,4% en 2005 y 3,4% en 2006.

## Mecanismo de compensación:

Desde el 3,0 % de incremento de 2004 hasta el 3,1 % de referencia para la compensación, hay un 0,1 % de margen que quedará a la espera de lo que ocurra en los años siguientes. Así, como en 2005 el IPC Real está cubierto por la garantía, no es necesario utilizar el margen disponible de 2004, quedando a la espera de lo que ocurra en 2006. Como en este año el IPC Real sido mayor del 3,4 %, se puede disponer de aquel 0,1% restante para compensar parcialmente la desviación. Es decir, se aplicará un 3,5% con carácter retroactivo al 01.01.2006.

Observación: En este ejemplo no se ha dado la coincidencia entre el margen disponible de 2004 y la compensación realizada en 2006.

Artículo 7.º *Conceptos a revisar-años 2004-2005-2006.*

Si hubiese lugar a la revisión, incluida la Garantía de Compensación, éstas tendrían efectos retroactivos desde el 1.º de Enero de cada año, aplicándose de una sola vez, después de que el IPC real de 2004, 2005, 2006, respectivamente, sea conocido oficialmente.

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

## Salario base.

Situación salarial individual, sin antigüedad.

Artículo 8.º *Distribución del salario.*

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

**Artículo 9.º Salario base.**

La cuantía del salario base convenio intercategorías para el año 2004 será de 730,30 €/mes, para todos los trabajadores.

Para el año 2005 la cuantía del salario base intercategorías será incrementada en el 2,5%, para todos los trabajadores.

Para el año 2006 la cuantía del salario base intercategorías será incrementada en el 2,5%, para todos los trabajadores.

Dichas cantidades serán modificadas en la cuantía establecida por la revisión de cada año (artículo 5), incluida la Garantía de Compensación (artículo 6).

**Artículo 10.º Salario de ingreso.**

Cualquiera que sea el tipo de contrato o puesto a ocupar, el salario de ingreso para el personal queda fijado en: 18.547,50 €/año brutos, para el año 2004.

Este salario de ingreso será modificado en la cuantía establecida por la revisión de cada año (artículo 5), incluida la Garantía de Compensación (artículo 6).

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

**Artículo 11.º Plus de noche.**

Para el año 2004 el plus de noche queda establecido en 1,467 €, considerándose horas nocturnas a tales efectos las comprendidas entre las 22 horas y las 6 horas.

Para el año 2005, el valor de este plus será incrementado en un 5%.

Para el año 2006, el valor de este plus será incrementado en un 5%.

Se establece para este plus una garantía, para cada año de vigencia, de IPC Real + 2,5 puntos, siendo el incremento mínimo del 5%, para cada año de vigencia.

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

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

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

**Artículo 12.º Antigüedad.**

Se establece el siguiente baremo a aplicar a partir del 1 de Enero de 2004.

Antigüedad	Euro/hora
2 años .....	0,1025
3 .....	0,1337
4 .....	0,1650
6 .....	0,2256
8 .....	0,2875
11 .....	0,3803
16 .....	0,5351
21 .....	0,6893
26 .....	0,8449
31 .....	0,9997

**Artículo 13.º Prima puntas de producción.**

Se establece una prima para el año 2004 de 136,44 €/día, que será abonada a los trabajadores y trabajadoras que realicen puntas de producción, cuando trabajen en esta forma sábado noche, domingo y/o festivo.

Para el año 2005 la prima será de 139,54 €/día y para el año 2006 será de 143,03 €/día.

El día de recuperación será abonado a salario real.

**Artículo 14.º Resto de pluses.**

El Resto de pluses será incrementado para los años 2004, 2005 y 2006, en el 2,5%, respectivamente.

**Artículo 15.º Pagas extraordinarias.**

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

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

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

**CAPÍTULO 3.º****Tiempo de trabajo****Artículo 16.º Jornada (cómputo y distribución).**

Cómputo:

2×4, 1×8, 2×8 y 3×8:

Para el año 2004, los trabajadores y trabajadoras afectados por este Convenio y que trabajan en los sistemas 2×4 (jornada partida), 1×8 (A y B), 2×8 (A y B) y 3×8 (A, B y C) tendrán una jornada laboral anual ordinaria de 1.736 horas de trabajo efectivo manteniéndose dentro de esta jornada los descansos que están establecidos.

En los años 2005 y 2006, los trabajadores y trabajadoras afectados por este Convenio y que trabajen en los sistemas anteriormente expresados, tendrán una jornada laboral anual ordinaria de 1.728 horas de trabajo efectivo, manteniéndose dentro de esta jornada los descansos que están establecidos.

Distribución:

a) Personal en 1×8 (turno A o B):

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

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

b) Personal en 2×8 (turno A y B):

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

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

c) Personal en 3×8 (turnos A, B y C):

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

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

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

d) Fuerza de Ventas (Personal de calle y A.C.D.):

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

e) A.C.D. que dan servicio a Portugal:

Lunes a viernes: De 09,45 horas a 13,45 horas y de 15 horas a 19 horas.

f) Asistentes Técnicos Especialistas:

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

g) Personal Administrativo:

Almacenes Generales:

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

Almacén General de Seseña:

Lunes a viernes: Flexible de 08/09 horas entrada y 17/18 horas salida, con 1 hora mínimo para comer a mediodía.

Créditos y Centralita:

Lunes a viernes: Equipo A De 07,45 horas a 16,30 horas.

Equipo B De 10 horas a 19 horas (1 persona).

Resto de personal:

Lunes a viernes: De 07,45 horas a 16,30 horas.

**Artículo 17.º Trabajo festivos.**

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

Cada año se designarán los días festivos publicados por los organismos oficiales y el personal necesario para mantener abiertas las instalaciones.

Esta medida afectará a los colectivos de los Almacenes Generales, personal ACD y Soporte VDE:

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

**Artículo 18.º Días libres o de compensación y resto de vacaciones.**

La aplicación de los calendarios de los diferentes Sistemas de Trabajo, definidos en cada Centro según el artículo 20, en los que se contemplan los días de trabajo, vacaciones, días festivos, D.N.P., etc., generan un exceso de horas sobre la jornada anual individual establecida para los distintos sistemas de trabajo y definido en el artículo 16.

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

**Artículo 19.º Vacaciones.**

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

**1. Disfrute:**

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

4 días en sábado.

4 días en domingo.

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

**2. Abono de las vacaciones:**

Las vacaciones serán abonadas según los criterios contenidos en el Acuerdo sobre «Modelo de homogeneización salarial».

**Artículo 20.º Calendarios laborales.**

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

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

**Artículo 21.º Horas que sobrepasen la jornada ordinaria.**

Se acuerdan los siguientes criterios:

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

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

Estas horas realizadas por encima de la jornada se compensarán:

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

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

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

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

4. La Empresa informará a los Comités de Empresa o Delegados de Personal de cada Centro de Trabajo, mensualmente, del número de horas realizadas, especificando su causa y la distribución por servicio.

5. La Empresa y el Comité de Empresa o Delegados de Personal de cada Centro determinará el carácter y naturaleza de dichas horas.

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

**Artículo 22.º Horas en domingos y festivos.**

Las horas trabajadas en domingos y festivos que tengan un posterior descanso de igual cuantía al tiempo trabajado, serán abonadas multiplicadas por el coeficiente 2,75.

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

La Empresa informará al Comité de Empresa o Delegados de Personal de las citadas horas trabajadas en domingos y festivos.

**Artículo 23.º Variaciones imprevistas de la producción.**

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

la realización de las puntas de producción que se produzcan los expedientes de regulación de empleo coyunturales

**1. Puntas de producción:**

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

Se negociará en el plazo máximo de 15 días:

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

La ubicación en el Calendario de los mismos.

El personal afectado.

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

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

**2. Regulaciones de empleo coyunturales.**

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

Se negociará, en el plazo máximo de 15 días:

El número de jornadas necesarias de regulación.

La ubicación en el Calendario de las mismas.

Las condiciones de pago.

El personal afectado.

**CAPÍTULO 4.º****Área social****Artículo 24.º Plus de distancia.**

El Plus de Distancia será de 0,053 €/km en 2004 y un incremento del 2% para los años 2005 y 2006, respectivamente.

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

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

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

Las unidades de abono de este plus serán 219.

**Artículo 25.º Permisos retribuidos.**

A) Permiso por nacimiento de hijos: Los trabajadores o trabajadoras, previo aviso y justificación, tendrán para estos casos tres días de permiso



retribuido, que tendrán que disfrutarse dentro de los diez días naturales, a partir de la fecha del nacimiento.

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

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

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

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

Dos días laborables, pasados treinta días, si la enfermedad grave u hospitalización persistiera. (En el caso contemplado anteriormente).

Dos días naturales por enfermedad grave u hospitalización de familiares hasta el 2.º grado de afinidad o consanguinidad y que no estén contemplados en el caso anterior.

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

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

Tiempo indispensable para el trabajador, siempre que sea dentro del Servicio Público de Salud.

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

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

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

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

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

Los días de permiso retribuidos por necesidades de desplazamiento, en los casos legalmente establecidos y los contemplados en este Convenio, serán los siguientes:

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

De 50 hasta 350 km: 2 días naturales más.

De 350 km en adelante: 3 días naturales más.

Los permisos retribuidos contemplados en el texto refundido de la Ley, Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto 1/95, artículo 37) y en este Convenio, se hacen también extensivos a las denominadas parejas de hecho que estén inscritas como tales en el Registro correspondiente.

Todos los permisos retribuidos lo serán a salario real.

#### Artículo 26.º *Ayudas para hijos disminuidos.*

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

#### Artículo 27.º *Ayudas de estudios.*

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

La dotación de las ayudas de estudios será la siguiente:

Ciclos Formativos de Grado Medio: 107,51 €.

ESO 3.º y 4.º, 1.º Bachiller LOGSE: 142,22 €.

Ciclos Formativos de Grado Superior, 2.º Bachiller LOGSE: 166,48 €.

Estudios Universitarios de Grado Medio y Superior: 430,84 €.

Idiomas para los trabajadores: 66,55 €.

Estas cantidades serán incrementadas en los años 2005 y 2006, en un 6% cada año.

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

#### Artículo 28.º *Préstamo de vivienda.*

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

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

##### Acceso:

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

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

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

3. Cuando la vivienda objeto del préstamo no vaya a ser destinada con carácter de vivienda principal, y a uso del trabajador solicitante y de sus familiares que con él convivan.

4. Cuando el solicitante o sus familiares que con él convivan sean ya titulares de una vivienda.

5. Cuando se haya solicitado y acordado el traslado a otro Centro de Trabajo.

##### Cuantía y amortización:

Año 2004: La cuantía máxima del préstamo no excederá de 19.500 € de los cuales los primeros 3.000 € no devengarán interés alguno; el resto, hasta la cuantía máxima, se le aplicará el interés legal del dinero menos un punto.

Año 2005: La cuantía máxima del préstamo no excederá de 21.000 € de los cuales los primeros 3.000 €, no devengarán interés alguno; al resto hasta la cuantía máxima, se le aplicará el interés legal del dinero menos un punto.

Año 2006: La cuantía máxima del préstamo no excederá de 22.500 € de los cuales los primeros 3.000 € no devengarán interés alguno; al resto hasta la cuantía máxima, se le aplicará el interés legal del dinero menos un punto.

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

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

##### Otras estipulaciones:

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

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

En el supuesto de que se extinga la relación laboral entre el trabajador beneficiario del préstamo y la Empresa, antes de la total amortización del mismo, aquél queda obligado a su elección, a rembolsar la cantidad

pendiente de amortizar o a constituir hipoteca sobre la vivienda en cuantía suficiente para garantizar la devolución del capital no amortizado.

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

#### Artículo 29.º Colonias infantiles.

En el año 2004 la Empresa abonará una cantidad de hasta 114 € por niño, a aquellos trabajadores que teniendo hijos comprendidos entre los 8 y 13 años de edad, ambos inclusive, disfruten de colonias o campamentos infantiles durante el periodo estival.

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

El año 2005 la cantidad será de hasta 120 € y el año 2006 de hasta 126 €.

#### Artículo 30.º Seguro de vida.

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

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

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

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

##### 3. Capital asegurado:

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

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

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

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

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

Fallecimiento del interesado como peatón, causado por un vehículo.

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

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

##### 7. Garantías de los riesgos asegurados:

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

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

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

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

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

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

##### 8. Documentos justificativos:

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

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

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

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

##### Contratos individuales, complementarios o facultativos:

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

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

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

#### Artículo 31.º Suspensión del contrato de trabajo y excedencias.

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

Los trabajadores y trabajadoras que se acojan a la excedencia para atender el cuidado de un hijo en la forma que preceptúa el número tres del artículo 46 del texto refundido de la Ley E.T.-R.D. 1/95, tendrán derecho al reingreso automático en la Empresa, si así lo solicitaren, a lo largo de los tres años que dura el periodo de excedencia.

#### Artículo 32.º Permisos retribuidos al personal en atención a su edad.

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

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

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

##### Forma de distribución de la jornada laboral para estos colectivos.

###### A) Edad del trabajador:

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

###### 2. Resto de personal.

##### Distribución de la jornada laboral para estos colectivos.

###### B) Edad del Trabajador:

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

### 3. Condiciones de retribución del tiempo de permiso.

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

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

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

### 4. Base de cotización a la seguridad social

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

### 5. Carácter no acumulativo.

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

### 6. Incompatibilidad.

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

### 7. Adaptación a la normativa vigente.

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

## Artículo 33.º *Gratificación por años de servicio en la empresa.*

Los trabajadores y trabajadoras que cumplan en el año 2004, 30 años de servicio en la Empresa, percibirán una cantidad única de 1.300 €. Los trabajadores y trabajadoras que cumplan en el año 2004, 40 años de servicio en la Empresa, percibirán una cantidad única de: 2.000 €.

Estas cantidades serán aumentadas en un 3% para los años 2005 y 2006, respectivamente.

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

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

## CAPÍTULO 5.º

### Área de seguridad y salud

## Artículo 34.º *Composición del Comité de Seguridad y Salud.*

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

El Comité estará formado por los Delegados de Prevención, de una parte, y por el empresario y/o sus representantes en número igual al de los Delegados de Prevención, de la otra.

Los Delegados de Prevención serán designados por el Comité de Empresa, entre los trabajadores de la plantilla del Centro de trabajo, a propuesta de las Secciones Sindicales y atendiendo a su representatividad.

## Artículo 35.º *Competencias y facultades del Comité de Seguridad y Salud.*

Competencias: El Comité de Seguridad y Salud tendrá las siguientes competencias:

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

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

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

Facultades: En el ejercicio de sus competencias, el Comité de Seguridad y Salud estará facultado para:

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

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

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

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

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

f) Las demás funciones y competencias atribuidas al Comité de la Legislación vigente.

Garantías: Para el desarrollo de las competencias y facultades asignadas, el Presidente y Secretario del Comité de Seguridad y Salud dispondrán de 15 horas mensuales.

## Artículo 36.º *Reuniones del Comité de Seguridad y Salud.*

a) El Comité de Seguridad y Salud se reunirá mensualmente para tratar asuntos de su competencia y siempre que lo solicite alguna de las representaciones del mismo.

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

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

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

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

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

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

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

## Artículo 37.º *Competencias, facultades y garantías de los delegados de prevención.*

### Competencias:

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

b) Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

c) Ser consultados por el empresario, con carácter previo a su ejecución, acerca de las medidas y decisiones, que marca la legislación.

d) Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

### Facultades:

a) Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo, así como a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones que realicen en los centros de trabajo para comprobar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen oportunas.

b) Tener acceso, con las limitaciones previstas en el apartado 4 del artículo 22 de la Ley, a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones y, en particular, a la prevista en los artículos 18 y 23 de la Ley.



Cuando la información esté sujeta a las limitaciones reseñadas, sólo podrá ser suministrada de manera que se garantice el respeto de la confidencialidad.

c) Ser informados por el empresario sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores una vez que aquél hubiese tenido conocimiento de ellos, pudiendo presentarse, aun fuera de su jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos.

d) Recibir del empresario las informaciones obtenidas por este procedimiento de las personas u órganos encargados de las actividades de protección y prevención en la empresa, así como de los organismos competentes para la seguridad y la salud de los trabajadores, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 40 de esta Ley en materia de colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

e) Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo, pudiendo, a tal fin, acceder a cualquier zona de los mismos y comunicarse durante la jornada con los trabajadores, de manera que no se altere el normal desarrollo del proceso productivo.

f) Proponer al empresario la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y salud de los trabajadores, pudiendo solicitar a la Representación de los Trabajadores la adopción del acuerdo de la paralización de las actividades, ante un riesgo grave o inminente. Si la decisión del empresario fuese negativa a la adopción de las medidas propuestas, ésta deberá ser motivada.

g) Las demás funciones y competencias atribuidas por la legislación vigente.

#### Garantías:

a) Para el desarrollo de las competencias y facultades asignadas, el Delegado de Prevención dispondrá de 20 horas mensuales.

b) No serán imputables a dicho crédito de horas mensuales retribuidas, las reuniones del Comité de Seguridad y Salud convocadas por el empresario, las destinadas a visitas, las previstas en esta misma cláusula en Facultades a) y c) y las destinadas a formación programada para los Delegados de Prevención.

#### Artículo 38.º *Información.*

a) Se entregará periódicamente al Comité de Seguridad y Salud información sobre:

Las mediciones periódicas (semestralmente).

Las nuevas sustancias (anualmente).

Modificaciones realizadas y mejoras conseguidas en máquinas e instalaciones (trimestralmente).

Relación de todos los accidentes, e índices con relación al total de la plantilla.

b) Los trabajadores serán convenientemente informados por la Empresa.

sobre aquellas materias empleadas y desarrollo del proceso productivo que pueda entrañar riesgo para la salud de los trabajadores.

de los estudios que se crea necesario realizar en su entorno de trabajo y sobre su estado de salud, así como de las medidas preventivas que dichos trabajadores deberán cumplir para minimizar el efecto de los riesgos, objeto de los estudios antes citados.

c) Las medidas a adoptar en los supuestos de emergencia, serán facilitadas por la Empresa a través de los Representantes de los Trabajadores.

#### Artículo 39.º *Formación.*

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

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

#### Artículo 40.º *Prevención de riesgos.*

Los riesgos para la salud del trabajador se prevendrán evitando:

Su generación.

Su emisión.

Su transmisión.

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

La Empresa informará al Comité de Seguridad y Salud de los medios de protección personal que se vayan incorporando al catálogo existente.

La elaboración de los Planes Generales de Prevención conllevará como mínimo:

Elaboración del mapa de riesgos y su evaluación.

La determinación de los riesgos existentes, su gravedad y extensión.

Los objetivos de prevención, fijando prioridades.

La determinación de los recursos humanos y económicos para su realización.

Los plazos o fases para su desarrollo.

Un plan complementario de formación de los trabajadores y sus representantes.

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

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

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

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

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

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

#### Artículo 41.º *Medio ambiente.*

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

Los miembros del C. de S. y S recibirán información sobre la puesta en práctica, ejecución y control de los Planes de Gestión Ambiental, para los que deberá contar con una formación e información suficiente a cargo de la Empresa.

Se crea la figura del Delegado Medioambiental, uno por cada Centro de Trabajo.

Se le asignarán, antes del 30/09/2004, las Competencias y Facultades propias de su función, que la Representación de la Empresa y Sindicatos firmantes del Convenio acuerden. Así mismo, para el desarrollo de las citadas Competencias y Facultades, el Delegado Medioambiental dispondrá de un crédito de 15 horas/mes, cuyas características y administración se concretarán.

#### Artículo 42.º *Sigilo profesional.*

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

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

### CAPÍTULO 6.º

#### Movilidad funcional

#### Artículo 43.º *Normas básicas para los cambios de puesto.*

I. Los cambios de puesto no motivados por:

Voluntad del operario,

Razones médicas,



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

Caso particular de los cambios provisionales.

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

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

Artículo 44.º *Modificación de las condiciones de trabajo.*

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

## CAPÍTULO 7.º

### Formación

Artículo 45.º *Seguimiento de la formación.*

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

I. Se crea una Comisión Paritaria formada por 4 miembros de la comisión sindical y 4 representantes de la Empresa, con carácter participativo y consultivo.

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

III. La Empresa someterá a la Comisión las necesidades de formación del personal de los Centros Michelin objeto de su competencia, pudiendo proponer la citada Comisión acciones formativas y colaborar en los Planes de Formación.

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

V. La Comisión, conocerá las formaciones en prácticas de los alumnos que sean recibidos por la Empresa en el marco de los acuerdos firmados a nivel de Instituciones de Educación (Universidades, Politécnicos, Institutos de Formación, ... etc.).

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

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

Con carácter trimestral se informará de la ejecución del Plan de Formación.

## CAPÍTULO 8.º

### Representación de los trabajadores

#### COMITÉ INTERCENTROS

Artículo 46.º *Representatividad.*

El Comité Intercentros es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores pertenecientes a los centros de trabajo de Burgos, Tres Cantos/Coslada (Madrid), Sta. Perpetua de la Mogoda (Barcelona) y Seseña (Toledo).

Artículo 47.º *Composición.*

El Comité Intercentros estará formado por 8 miembros pertenecientes a los Comités de Empresa o Delegados de Personal y designados por sus respectivos sindicatos de acuerdo al número de votos obtenidos globalmente en las últimas elecciones sindicales para Comités de Empresa celebradas en los diferentes Centros de Trabajo.

Artículo 48.º *Sustitución.*

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

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

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

Artículo 49.º *Competencias.*

1. El Comité Intercentros tendrá las siguientes competencias:

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

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

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

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

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

1.3.3 Planes de formación profesional de la Empresa.

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

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

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

1.6 Conocer mensualmente el número de horas extraordinarias.

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

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

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

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

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

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

Artículo 50.º *Capacidad y sigilo profesional.*

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

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

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

Artículo 51.º *Garantías.*

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

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

el C. Intercentros y el Delegado del Sindicato al que pertenezca, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la Empresa.

b) Prioridad de permanencia en la Empresa o Centro de Trabajo respecto de los demás trabajadores en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

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

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

#### Artículo 52.º *Horas.*

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

#### Artículo 53.º *Gastos por desplazamiento y dietas.*

Reuniones con la Empresa:

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

Transporte colectivo (coste real).

Kilométricas 0,20 €/km + autopistas o vehículo de alquiler.

	2004 — Euros	2005 — Euros	2006 — Euros
Comida .....	18,50	19,00	20,00
Cena .....	18,50	19,00	20,00
Desayuno .....	3,40	3,50	3,60
Alojamiento: según factura, con un límite de .....	47,00	48,20	49,40

Con arreglo a la siguiente normativa:

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

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

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

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

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

#### Artículo 54.º *Reuniones del C.I. con la R.E.*

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

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

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

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

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

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

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

#### Artículo 55.º *Reuniones del Comité Intercentros.*

Se celebrarán en el Centro de Madrid previa notificación a la empresa como mínimo con 72 horas.

#### Artículo 56.º *Tablones de anuncios.*

El C.I. podrá utilizar los tablones de anuncios de los Comités de Empresa y Delegados de Personal de cada Centro de Trabajo previa notificación a la Empresa.

#### COMITÉ DE EMPRESA

#### Artículo 57.º *Representatividad.*

El Comité de Empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores pertenecientes a un Centro de Trabajo, para la defensa de sus intereses.

#### Artículo 58.º *Competencias.*

1. El Comité de Empresa tendrá las siguientes competencias:

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

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

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

1.2.2 Plan de formación profesional que sea exclusivamente para su Centro de Trabajo.

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

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

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

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

1.7 Ejercer una labor:

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

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

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

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

1.10 Ser los representantes directos de los trabajadores en las negociaciones colectivas con la R. Empresarial sobre aquellos asuntos que afecten exclusivamente a su Centro de Trabajo.

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

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

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

#### Artículo 59.º *Capacidad y sigilo profesional.*

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

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

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

#### Artículo 60.º *Garantías.*

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

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

b) Prioridad de permanencia en la Empresa o Centro de Trabajo respecto de los demás trabajadores en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

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

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

#### Artículo 61.º *Horas.*

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

La finalidad de la disposición será:

Las reuniones del Comité de Empresa.

Sus gestiones en el exterior.

El tiempo pasado en el despacho del Comité.

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

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

No estarán comprendidas dentro de las 40 horas mensuales disponibles, las pasadas en reuniones ordinarias mensuales con la R.E. y en las extraordinarias convocadas por la Empresa.

Además del tiempo estipulado para desarrollar su cometido, los miembros del Comité de Empresa, el Presidente, 1.º y 2.º Secretario, dispondrán respectivamente de 20, 15 y 10 horas mensuales, para realizar los trabajos propios de estos cargos.

#### Artículo 62.º *Reuniones del C.E. con la R.E.*

El Comité de Empresa se podrá reunir con la Representación Empresarial una vez al mes en sesión ordinaria, excepcionalmente en sesión extraordinaria, cuando las circunstancias lo exijan para tratar asuntos

urgentes, a petición de cualquiera de las partes y a condición de cumplir los siguientes requisitos:

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

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

3. Cuando la reunión la solicite el Comité de Empresa, la petición deberá ser avalada con las firmas de la mayoría de sus miembros. La reunión deberá celebrarse dentro de las 72 horas hábiles siguientes a la convocatoria.

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

#### Artículo 63.º *Sala de reuniones y despacho.*

La Empresa pondrá a disposición del Comité de Empresa:

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

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

Material consumible de oficina, de uso corriente.

#### Artículo 64.º *Tablones de anuncios.*

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

#### Artículo 65.º *Asamblea de trabajadores.*

La Empresa facilitará un local adecuado dentro de las instalaciones del Centro o en su defecto abonará 114 €/mes al Comité de Empresa para gastos de asambleas, debiendo facilitar éste un preaviso de celebración y el correspondiente orden del día.

#### SECCIONES SINDICALES DE CENTRO DE TRABAJO.

#### Artículo 66.º *Afiliación.*

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

#### Artículo 67.º *Constitución de las s. sindicales de centro de trabajo.*

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

#### Artículo 68.º *Garantías de las S. sindicales de centro de trabajo.*

Las secciones Sindicales de Centro de Trabajo tendrán las siguientes garantías:

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

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

c) Recibir la información que le remita su Sindicato.

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

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

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

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



los Delegados Sindicales a guardar el sigilo profesional exigido a los miembros del C.E. en el Artículo 71.

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

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

#### Artículo 69.º *Delegados sindicales de centro de trabajo.*

Las Secciones Sindicales de Centro de Trabajo de los Sindicatos que hayan obtenido más del 10% de los votos en la elección al Comité de Empresa correspondiente tendrán tres Delegados Sindicales.

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

Los Delegados Sindicales de Centro de Trabajo, serán trabajadores en activo elegidos de acuerdo a los Estatutos de su Central o Sindicato respectivo.

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

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

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

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

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

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

#### Artículo 71.º *Cuota sindical.*

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

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

#### Artículo 72.º *Excedencias.*

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

#### Disposición final primera. *Comisión Mixta.*

Con independencia de las atribuciones reconocidas a la jurisdicción competente, se constituye una Comisión Paritaria interpretadora del Convenio, que estará formada por cinco miembros del Comité Intercentros

y cinco miembros de la Representación Empresarial, y sus correspondientes suplentes.

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

#### Disposición final segunda. *Usos y costumbres.*

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

#### Disposición final tercera. *Grupos profesionales.*

Se constituirá una Comisión Paritaria para estudiar la situación actual de las Categorías Profesionales con el objeto de convertirlas en Grupos Profesionales delimitando tanto las condiciones salariales como las condiciones de trabajo, ascensos, etc.

#### Disposición final cuarta. *Ordenanza industrias químicas.*

Se constituirá una Comisión Paritaria para adecuar la desaparecida OTIQ e introducirla en el Convenio previo acuerdo de las partes.

#### Disposición final quinta. *Contratos con empresas del exterior.*

Antes del 30 de Septiembre de 2004, se constituirá una Comisión entre la Representación de la Empresa y la Representación Social, con el objeto de realizar un estudio y seguimiento de la misma. La composición de dicha Comisión será acordada por la Representación Empresarial y los Sindicatos firmantes del convenio, antes de su constitución.

#### Disposición final sexta. *Consolidación de empleo.*

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

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

1. Promover la limitación del uso de las horas que sobrepasen la jornada ordinaria, con el tratamiento previsto en el Artículo 21 de este Convenio.

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

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

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

#### B) Contratos temporales de relevo:

La Empresa, en el momento de la generación de los contratos temporales de relevo, se compromete a transformar todos estos contratos, realizados al amparo de los Planes de Mejora de Competitividad 2001/2003 y 2003/2005, a contratos indefinidos.

#### Disposición final séptima. *Contratos de duración determinada.*

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

Para la adopción de esta temporalidad, las partes intervinientes expresan su voluntad de que el Convenio General de la Industria Química en vigor, sea referencia eficaz para establecer el periodo máximo de contratación referido.

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

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

**17217** *RESOLUCIÓN de 16 de septiembre de 2004, de la Subsecretaría, por la que se acuerda la remisión del expediente administrativo correspondiente al recurso contencioso-administrativo número 232/2004, procedimiento abreviado, interpuesto ante el Juzgado Central de lo Contencioso-Administrativo número 3 de Madrid, y se emplaza a los interesados en el mismo.*

Ante el Juzgado Central de lo Contencioso-Administrativo n.º 3 de Madrid, se ha interpuesto por Unión Sindical Obrera (U.S.O.) el recurso contencioso-administrativo n.º 232/2004, procedimiento abreviado, contra la Resolución del Departamento R 2/2004, de 8 de enero de 2004, por la que se resuelve modificar las cuantías de Productividad fija mensual de determinados puestos de trabajo de la Administración de la Seguridad Social.

En consecuencia, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 49 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa de 13 de julio de 1998, esta Subsecretaría acuerda:

Primero.—Remitir al Juzgado el expediente administrativo correspondiente al citado recurso.

Segundo.—Emplazar a los interesados en el mismo, para que puedan personarse como demandados, si a su derecho conviene, ante el referido Juzgado en el plazo de nueve días, siguientes a la publicación de la presente Resolución, y comparecer a la vista que está señalada para el día 17 de noviembre de 2004, a las 10 horas en la Sala de Audiencia de dicho Juzgado.

Madrid, 16 de septiembre de 2004.—La Subsecretaria, Aurora Domínguez González.

**17218** *RESOLUCIÓN de 17 de septiembre de 2004, de la Subsecretaría, por la que se acuerda la remisión del expediente administrativo correspondiente al recurso contencioso-administrativo número 232/2004, procedimiento abreviado, interpuesto ante el Juzgado Central de lo Contencioso-Administrativo número 7 de Madrid, y se emplaza a los interesados en el mismo.*

Ante el Juzgado Central de lo Contencioso-Administrativo n.º 7 de Madrid, se ha interpuesto por la Federación de Asociaciones Obreras Sindicales «LAB» el recurso contencioso-administrativo n.º 232/2004, procedimiento abreviado, contra la Resolución del Departamento R 13/2004, de 11 de marzo de 2004, por la que se autoriza el abono de una productividad por mayor responsabilidad para determinados puestos de trabajo de la Administración de la Seguridad Social.

En consecuencia, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 49 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa de 13 de julio de 1998, esta Subsecretaría acuerda:

Primero.—Remitir al Juzgado el expediente administrativo correspondiente al citado recurso.

Segundo.—Emplazar a los interesados en el mismo, para que puedan personarse como demandados, si a su derecho conviene, ante el referido Juzgado en el plazo de nueve días, siguientes a la publicación de la presente Resolución, y comparecer a la vista que está señalada para el día 10 de noviembre de 2004, a las 11:40 horas, en dicho Juzgado.

Madrid, 17 de septiembre de 2004.—La Subsecretaria, Aurora Domínguez González.

## MINISTERIO DE INDUSTRIA, TURISMO Y COMERCIO

**17219** *RESOLUCIÓN de 17 de septiembre de 2004, de la Oficina Española de Patentes y Marcas, por la que se da publicidad al Convenio de Colaboración —protocolo general— suscrito con la Comunidad Autónoma de La Rioja, para establecer el marco de cooperación y prestación de servicios en materia de sistemas de patentes e información tecnológica.*

Suscrito con fecha 16 de septiembre de 2004, Convenio de colaboración —protocolo general— entre el Ministerio de Industria, Turismo y Comercio, a través de la Oficina Española de Patentes y Marcas, y el Gobierno de La Rioja, para establecer el marco de cooperación y prestación de servicios en materia de sistemas de patentes e información tecnológica, y en cumplimiento de lo dispuesto en el apartado dos del artículo 8 de la Ley 30/1992 de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común y el Acuerdo del Consejo de Ministros de 2 de marzo de 1990, procede la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» de dicho Convenio, que figura como anexo de esta Resolución.

Lo que se hace público a los efectos oportunos.

Madrid, 17 de septiembre de 2004.—La Directora General, Teresa Mogín Barquín.

### ANEXO

**Convenio de cooperación entre la Oficina Española de Patentes y Marcas y la Consejería de Agricultura y Desarrollo Económico del Gobierno de La Rioja**

En Madrid, a 16 de septiembre de 2004.

### REUNIDOS

De una parte, la Ilma. Sra. D.<sup>a</sup> M.<sup>a</sup> Teresa Gómez Condado, Presidenta de la Oficina Española de Patentes y Marcas, cargo que le corresponde con arreglo al art. 5.2 del Real Decreto 1270/1997, de 24 de julio, por el que se regula este Organismo, y en virtud de su nombramiento como Subsecretaria de Industria, Turismo y Comercio por Real Decreto 670/2004, de 19 de abril de 2004.

De otra parte, el Excmo. Sr. D. Javier Erro Urrutia, Excmo. Sr. Consejero de Agricultura y Desarrollo Económico, y Presidente de la Agencia de Desarrollo Económico de La Rioja (ADER), en virtud del Decreto 11/2003, de 7 de julio, y autorizado por Acuerdo de Consejo Gobierno de 2 de abril de 2004 (BOR de 8 de abril de 2004).

### MANIFIESTAN

Que la Oficina Española de Patentes y Marcas —Organismo que tiene atribuida, en virtud del art. 2 del Real Decreto 1270/1997, antes mencionado, la actividad administrativa que corresponde al Estado en materia de propiedad industrial y que es el instrumento de política tecnológica en este campo— que, constituyendo uno de sus fines la difusión de la información tecnológica contenida en los documentos de patentes, está en condiciones de ofrecer servicios de información.

Que la Consejería de Agricultura y Desarrollo Económico, tiene competencia e interés en facilitar, a través de la Agencia de Desarrollo Económico de La Rioja (ADER), una información integral a las industrias y centros de investigación de su ámbito territorial, así como impulsar su desarrollo tecnológico.

En virtud de lo cual, acuerdan:

Primera.—La Oficina Española de Patentes y Marcas se compromete a suministrar de forma gratuita al Gobierno de La Rioja, la documentación siguiente:

Una copia en soporte CD-R de los documentos de patentes que se publiquen.

Una copia en soporte CD-R de los modelos de utilidad que se publiquen.

Una suscripción en soporte CD-ROM a los Boletines de Propiedad Industrial, Tomos I, II y III.