

de licitación, por estos conceptos, asciende a quinientos sesenta y siete mil cuatrocientos treinta euros (567.430,00 €).

El número total de plazas que corresponde a la Comunidad Autónoma de Madrid, adjudicadas según el criterio de los porcentajes que se establecen por el acuerdo del Consejo de Ministros, por el que se formalizan los compromisos financieros para la distribución territorial de las subvenciones, correspondientes a programas sociales, con las Comunidades Autónomas, en el año 2004, sería de 186 y su coste, según el importe de licitación ascendería a cuarenta y siete mil seiscientos dos euros con ocho céntimos (47.602,08 €).

La Consejería de Empleo y Mujer, a través de la Dirección General de la Mujer de la Comunidad de Madrid se hace cargo, por su parte, de los gastos de transporte por el traslado de las personas beneficiarias y de las/los monitoras/es de esta Comunidad Autónoma, desde el lugar de procedencia al destino y viceversa, material para actividades y el pago de las monitoras, con un presupuesto de treinta mil euros (30.000,00 €).

Las cantidades correspondientes que aporta cada organismo serán abonadas, directamente, a las empresas adjudicatarias de los distintos contratos.

Tercera.—Las cantidades que corresponde aportar al Instituto de la Mujer serán imputadas, con cargo al presupuesto de gastos del organismo para 2005, a la siguiente aplicación presupuestaria: 19.105.232B.481.01.

Las cantidades que corresponde aportar a la Consejería de Empleo y Mujer, a través de la Dirección General de la Mujer, de la Comunidad de Madrid serán imputadas, con cargo al presupuesto de gastos del organismo para 2005, a la siguiente aplicación presupuestaria: Programa número 955 (22760, 28010).

Cuarta.—En todo el material impreso, así como en la difusión que se haga del programa, deberá constar la colaboración de ambos organismos y figurar expresamente sus logotipos.

Quinta.—El seguimiento del programa, tal y como establece la cláusula cuarta del convenio marco vigente, corresponderá a la Comisión de Seguimiento.

Además, la Consejería de Empleo y Mujer, a través de la Dirección General de la Mujer se compromete a entregar al Instituto de la Mujer una memoria de las actividades realizadas en la ejecución del convenio.

Sexta.—El presente convenio específico surtirá efectos a partir de su firma y tendrá vigencia hasta el cumplimiento de su objeto y de las obligaciones de cada una de las partes.

Séptima.—El incumplimiento de las cláusulas del presente convenio, por cualquiera de las partes, será causa de su extinción, sin perjuicio de lo establecido en la cláusula siguiente.

El incumplimiento, por parte del Instituto de la Mujer, determinará, para éste, el pago de los daños y perjuicios, que, por tal causa, se irroguen a la otra parte. El incumplimiento, por parte de la Consejería de Empleo y Mujer, a través de la Dirección General de la Mujer, determinará, para ésta, la obligación de indemnizar los daños y perjuicios ocasionados.

En ambos casos, se respetarán los derechos adquiridos, por terceros, de buena fe.

También será causa de resolución el mutuo acuerdo y la imposibilidad sobrevenida de cumplir la actividad descrita.

Octava.—Este convenio tiene naturaleza administrativa; se regirá por las estipulaciones en él contenidas y, en lo no previsto en éstas, así como para la resolución de las dudas que pudieran presentarse, por los principios del Real Decreto Legislativo 2/2000, de 16 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas.

Dada la naturaleza jurídico-administrativa de este Convenio, el orden jurisdiccional contencioso-administrativo será el competente para resolver las cuestiones litigiosas que pudieran suscitarse entre las partes, durante la ejecución del mismo.

Y, estando conformes ambas partes con el contenido del presente documento, lo firman por duplicado y a un solo efecto, en el lugar y fecha indicados.—La Directora General del Instituto de la Mujer, doña Rosa María Peris Cervera.—El Consejero de Empleo y Mujer de la Comunidad de Madrid, don Juan José Güemes Barrios.

14617 RESOLUCIÓN de 2 de agosto de 2005, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del XXI Convenio Colectivo de la empresa Bridgestone Hispania, S. A.

Visto el texto del XXI Convenio Colectivo de la empresa Bridgestone Hispania, S. A. (Código de Convenio n.º 9002171), que fue suscrito con fecha 13 de junio de 2005, 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, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de

marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

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

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

Madrid, 2 de agosto de 2005.—El Director General, Esteban Rodríguez Vera.

XXI CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA BRIDGESTONE HISPANIA, S. A.

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. Partes contratantes.

El presente texto del Convenio Colectivo de trabajo ha sido establecido libremente y de mutuo acuerdo entre la representación empresarial de Bridgestone Hispania, S. A., y la representación de los trabajadores de la misma, integrada por las personas designadas por los representantes del personal de los Centros de Trabajo afectados por este Convenio, a los que en este acto la Empresa reconoce la plena representación y capacidad para negociar en nombre de sus representados, y ha sido ratificado por las Centrales Sindicales mayoritarias en el ámbito de aplicación de este Convenio.

Artículo 2. Ámbito territorial.

El presente Convenio Colectivo afecta a los Centros de Trabajo de Bridgestone Hispania, S. A., sitos en Basauri, Burgos, Galdácano y Puente San Miguel y encuadrados en las actividades de Química y Textiles.

Artículo 3. Ámbito funcional.

Los preceptos contenidos en el presente Convenio regularán las relaciones laborales entre la Empresa y los trabajadores afectados por el mismo, cualquiera que sea la actividad en que se encuentre encuadrado el Centro. Las estipulaciones de este Convenio en cuanto se refieren a condiciones, derechos y obligaciones en el mismo contenidas, revocan y sustituyen a cuantas Normas y compromisos en tales materias se hayan establecido, cualquiera que sea su fuente u origen, en la fecha de entrada en vigor de este Convenio.

En lo no regulado en este Convenio se estará a lo que con posterioridad al mismo se acuerde entre las partes en la oportuna forma legal, y en lo que sea derecho mínimo necesario, por lo establecido al respecto en la legislación vigente en cada momento.

Artículo 4. Ámbito personal.

El presente Convenio se aplicará a todo el personal de la plantilla excepto al de alta dirección, al que se refiere el artículo 2 del Estatuto de los Trabajadores y el R.D. 1382/85, de 1 de agosto.

En todo caso, las normas del Convenio serán de aplicación siempre que por la naturaleza del contrato sean aplicables y que en el propio Convenio no estén marcados plazos o condiciones de carencia y permanencia.

Artículo 5. Ámbito temporal.

La vigencia general de este convenio será desde el 1-1-2005 hasta el 31-12-2006. En los artículos en que se hace referencia a una vigencia distinta respecto a materias concretas se estará a lo allí específicamente dispuesto.

Artículo 6. Denuncia.

La denuncia de este Convenio se podrá hacer por cualquiera de las partes de acuerdo con los preceptos legales, tres meses antes de la fecha de terminación de la vigencia general o parcial del Convenio o de cualquiera de sus prórrogas. En el caso de que así no se hiciera se entenderá automáticamente prorrogado, en todo su contenido y condiciones, durante un año más.

Artículo 7. Revisión.

Ambas partes contratantes podrán ejercitar en cualquier momento su derecho a pedir la revisión de todo o parte del Convenio Colectivo cuando

una promulgación de disposiciones legales con carácter de Ley afecte en forma esencial a cualquiera de los elementos fundamentales del mismo.

Artículo 8. *Jurisdicción e inspección.*

Cuantas cuestiones, dudas o divergencias se produzcan sobre la interpretación o aplicación del presente Convenio, en todo o en parte, se someterán dentro del ámbito de la Empresa a la decisión de una Comisión de Vigilancia, que estará formada por seis vocales nombrados por el Comité Intercentros entre los pertenecientes a la Comisión Deliberadora de este Convenio, siempre que esas personas sigan siendo Representantes del Personal, y otros seis por la Empresa, también pertenecientes a la Comisión Deliberadora.

Ambas partes contratantes, actuando en nombre de la Empresa y de todos y cada uno de los trabajadores representados y por ellos designados, establecen que, en la medida que no suponga renuncia a derechos necesarios establecidos por la Ley, la actuación de la anterior Comisión Paritaria será preceptiva antes de que por la Empresa o por cualquier trabajador se acuda, para la reclamación de derechos y obligaciones derivados de la aplicación de este Convenio, a las instancias jurisdiccionales y administrativas.

Esta Comisión deberá dictar resolución sobre los temas a ella sometidos en un plazo de quince días.

Artículo 9. *Compensación.*

Las mejoras económicas que se establecen absorberán y compensarán los aumentos de retribución que hubieran de efectuarse en virtud de Disposición Legal, Jurisprudencial, Resolución o Convenio de cualquier clase, bien entendido que la absorción y compensación citadas podrán realizarse entre conceptos de distintas naturalezas, conforme al cómputo anual establecido en las Disposiciones vigentes.

Artículo 10. *Naturaleza de las condiciones pactadas.*

Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo orgánico indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, será considerado en su totalidad.

Artículo 11. *Aplicabilidad.*

Mientras esté vigente este Convenio e incluso en el lapso de tiempo que medie desde su terminación hasta la entrada en vigor del que le sustituya, este texto será de exclusiva aplicación a las relaciones de trabajo de los Centros afectados, con exclusión de cualquier otro documento de contrato colectivo, sea de inferior, igual o superior rango.

Artículo 12. *Cómputo de plazos.*

En todos los artículos de este Convenio en que se establece un plazo de días se deberá entender que éstos, y cualquiera que sea la redacción que se haya empleado, se computarán siempre días de trabajo ordinario de Bridgestone Hispania, S. A. contados siempre de lunes a viernes.

CAPÍTULO II

Representación del personal

Artículo 13. *Actuación.*

La actuación de la representación del personal se regirá por lo dispuesto en la legislación vigente y por lo acordado en este Convenio, y siempre con respeto a aquélla. Esta se ejercitará a través de dos vías: Comités de Empresa y Secciones Sindicales reconocidas.

Artículo 14. *Reclamaciones individuales.*

Lo regulado en esta normativa no perjudica al derecho de los trabajadores de dirigirse individualmente a la Empresa, a través de los canales establecidos para el tratamiento y solución de los problemas que cada miembro plantee. Estas reclamaciones se harán de la siguiente forma:

a) Cualquier petición o reclamación se deberá formular siempre por escrito, bien en el impreso diseñado por la empresa, bien a través de la red interna de correo electrónico.

b) El escrito se deberá entregar o remitir por el peticionario o reclamante a su Jefe inmediato, y lo tramitará directamente ante el Jefe correspondiente. Este último Jefe lo tramitará, según la petición que sea, a la línea jerárquica o al Departamento de Personal, de acuerdo con la normativa establecida para estos fines según el tipo de petición o reclamación de que se trate. Cuando la petición o reclamación verse sobre materia que

deba conocer la representación legal del personal, el Jefe de Personal dará traslado de la misma a dicha representación.

c) Los trípticos que se envíen al departamento de personal serán contestados en un plazo máximo de 15 días laborables. Si no es así, se entenderá que la petición formulada en ellos ha sido aceptada por silencio positivo.

Las reclamaciones que hagan los trabajadores a sus representantes serán tramitadas por éstos, normalmente, y salvo casos urgentes, ante la Dirección de la Empresa y solucionadas en el marco de las reuniones mensuales conjuntas del órgano de representación correspondiente.

Artículo 15. *Representación empresarial.*

La representación empresarial para las relaciones con la representación del personal, normalmente, corresponderá al Jefe de Personal de cada Centro, o personas que se designen.

SECCIÓN 1.ª COMITÉS DE EMPRESA

Artículo 16. *Organización.*

La representación de los trabajadores está formada por los siguientes órganos, cada uno con sus peculiares competencias y atribuciones y formados por las personas elegidas por el personal o designadas por sus representantes. En todo caso, se comunicará a la Dirección de la Empresa los nombres de los vocales que forman parte de cada órgano, así como sus posibles sustituciones:

a) Comité de Empresa.–Integrado por los representantes elegidos según procedimiento, forma y número marcado por la legislación vigente. Existirá un Comité de Empresa por cada uno de los Centros, entendiéndose por tales los que se indican en el apartado b) siguiente.

b) Comisión Delegada.–Designada por el Comité de cada Centro de entre sus miembros, elegida proporcionalmente al número de miembros que cada candidatura tuviera en el Comité de Fábrica, con un máximo de once personas. Existirán las siguientes Comisiones Delegadas:

	N.º de miembros
Una para la Fábrica de Basauri	11
Una para la Fábrica de Usánsolo	5
Una para la Fábrica de Burgos	11
Una para la Fábrica de Puente San Miguel	9

La misión de esas Comisiones será mantener los contactos con la representación de la Empresa.

c) Comisiones de trabajo.–Integradas por las personas designadas por el Pleno del Comité de Empresa de entre sus miembros, cuando así corresponda y que en ningún caso podrán superar el número de seis personas, para cada una de ellas.

Como mínimo existirán las Comisiones designadas por la Ley y por el Convenio Colectivo.

La fijación de las competencias y atribuciones detalladas y concretas de cada Comisión, así como las normas para el mejor desempeño de sus actividades, serán establecidas de mutuo acuerdo entre cada una de las Comisiones y la Dirección, salvo en aquello que esté regulado en este Convenio.

Estas Comisiones funcionarán con carácter autónomo y tendrán plena responsabilidad para adoptar acuerdos sobre asuntos de su competencia. Existirán las siguientes Comisiones de Trabajo:

Comisión de Organización del Trabajo.
Comisión de Asuntos Sociales.
Comisión de Seguridad y Salud.
Comisión de Comedor.
Etc., etc.

Las materias que no se hayan atribuido a una Comisión concreta serán competencia del Pleno del Comité, que las ejercerá por sí o por la Comisión Delegada.

Los Comités de Empresa podrán designar libremente otras Comisiones de trabajo, pero para que las mismas tengan existencia formal ante la Empresa, éstas deberán ser reconocidas expresamente y constituirse de acuerdo con las normativas de este Convenio, pudiendo ser este reconocimiento y esta constitución de carácter permanente o transitorio para solucionar un determinado asunto.

Las propias Comisiones podrán constituir otras intercentros para su mejor coordinación, pero respetándose los requisitos del párrafo anterior.

d) Comité Intercentros.-Se constituirá un Comité de Empresa Intercentros formado por un máximo de trece personas y su composición se realizará según lo previsto en el artículo 63 del E.T. Sus funciones serán:

Mantener las relaciones con la Empresa en aquellos temas que abarquen a la totalidad o a la mayor parte de los Centros afectados por este Convenio o incluso en aquellos casos en que, afectando a un solo Centro, se presuma que la decisión tomada puede tener repercusión o implicaciones en otros Centros de Trabajo, entendiendo en la solución de los problemas que a ella lleguen.

Recibir la información que periódicamente debe facilitar la Empresa sobre la marcha de la misma, en aplicación de lo dispuesto en la regulación vigente y en las materias señaladas en el artículo 23.

Decidir sobre quién negocia el Convenio Colectivo de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 24, así como designar a los representantes que formarán parte de la Comisión de Seguimiento de Planes Industriales. Esta Comisión será el órgano de control de la aplicación de dichos planes y sólo podrán pertenecer a ella representantes firmantes del Plan. El Reglamento de funcionamiento, la composición de dicha Comisión de Seguimiento y la periodicidad de las reuniones será acordada con la Dirección de la Empresa.

El Comité Intercentros no podrá interferir sobre acuerdos ni decisiones a tomar o ya tomados por alguno o algunos de los Centros, bien de forma colegiada por el Comité respectivo, o por decisión mayoritaria de los trabajadores del Centro, siempre que las decisiones o acuerdos adoptados no afecten a otros Centros de Trabajo, en cuyo caso corresponderá al Comité Intercentros su posible solución.

Los acuerdos tomados por el Comité Intercentros requerirán la mayoría simple.

Elegir de entre sus miembros a los Representantes de los Trabajadores en el Comité Intercentros de Seguridad y Salud según se especifica en el Anexo VI de este Convenio.

Artículo 17. *Funcionamiento.*

a) Presidencia y Reglamento.-Los Comités de Empresa podrán elegir de entre sus miembros un presidente y elaborarán su propio reglamento de procedimiento, que no podrá contravenir lo dispuesto en la Ley, ni en este Convenio. En este Reglamento se recogerá lo pactado y establecido en este capítulo o en otros que se refieran a temas de la representación del personal y se redactará con subordinación a los compromisos contraídos.

Si el Reglamento contuviera obligaciones y deberes de la Empresa no impuestos por la Ley o no establecidos en este Convenio, serán nulos de pleno derecho y no aplicables mientras no se consiga la conformidad de la Empresa.

b) Secretarios.-Cada uno de los Comités y Comisiones designará entre sus miembros, uno o dos Secretarios para atender asuntos de trámite con la Dirección. Asimismo, será competencia del Secretario el custodiar los tabloneros de anuncios, o cualquier otro medio de comunicación, puesto a su disposición por la Empresa, Oficinas y documentación, así como redactar y autenticar las actas de las reuniones conjuntas, y cualquier otra competencia que le sea encomendada por el órgano en nombre del cual actúe.

c) Las Actas.-En las reuniones conjuntas que cada órgano de representación celebre con la Empresa se levantará un acta en la que consten sucinta y brevemente los temas tratados y los acuerdos tomados sobre ellos.

Esta acta será redactada conjuntamente por ambas partes y firmada por los Secretarios correspondientes y por la representación de la Empresa. Esta acta será aprobada en la reunión siguiente y luego reflejada en el Libro de Actas por el Secretario.

d) Reuniones.

Todas las reuniones ordinarias con la Empresa se convocarán por el Secretario de cada órgano con siete días laborables de antelación a la fecha de la reunión y tendrán previamente establecido su orden del día. En la citación se indicará el día, hora y lugar de la reunión, así como se acompañará relación del orden del día previsto. El Secretario entregará, con los siete días de antelación previstos, copia de las reclamaciones, documentos, etc. de los temas a tratar, a la representación de la Empresa para que ésta pueda estudiar la temática planteada y esté en situación de poder dar una contestación en la reunión, a fin de que la demora en la solución del asunto sea la menor posible.

Las reuniones extraordinarias conjuntas serán convocadas de mutuo acuerdo sin requisito formal previamente establecido de plazo de aviso, aunque se procurará exista el máximo que sea posible. Estas reuniones extraordinarias podrán ser convocadas por cualquiera de las partes. La convocatoria se hará siempre por escrito y con expresión del orden del día de asuntos a tratar. En este orden del día sólo se podrán introducir temas de carácter extraordinario y que por su contenido o urgencia no deban ser objeto de la reunión ordinaria mensual.

Periodificación de reuniones:

La Comisión Delegada podrá realizar una reunión ordinaria no conjunta cada una de las semanas del mes.

La Comisión Delegada realizará una reunión mensual ordinaria conjunta con la Empresa.

El Pleno del Comité de Fábrica podrá realizar, como mínimo, una reunión ordinaria al mes.

El Comité Intercentros deberá realizar una reunión ordinaria conjunta con la Empresa al trimestre.

El Comité Intercentros podrá realizar una reunión ordinaria no conjunta, al trimestre.

Las reuniones conjuntas con la Empresa de las diversas Comisiones serán las que con cada una de éstas y en cada caso se acuerde.

La realización de las anteriores reuniones ordinarias estará previamente determinada en una planificación trimestral de fechas, horas y asistentes que será comunicada con anticipación a la Dirección de la Empresa.

En el caso de que se estimen necesarias, para cualquier órgano de representación, otras reuniones, éstas tendrán carácter de extraordinarias y serán previamente autorizadas por la Dirección.

Artículo 18. *Asambleas.*

La celebración de asambleas de los trabajadores se regulará por lo establecido en el Título II, Capítulo II, arts. 77 a 80 del Estatuto de los Trabajadores.

SECCIÓN 2.ª SECCIONES SINDICALES

Artículo 19. *Representación sindical.*

a) Los trabajadores afiliados a un Sindicato reconocido podrán constituir, en el ámbito de la Empresa o Centro de Trabajo, la correspondiente Sección Sindical de conformidad con lo establecido en los Estatutos del Sindicato y de acuerdo con lo previsto en la LOLS y en este Convenio.

b) La Sección Sindical estará constituida por los afiliados y los Delegados Sindicales de dicha Sección.

c) Las Centrales Sindicales que constituyan Secciones Sindicales en la Empresa deberán comunicarlo de forma fehaciente a la misma de acuerdo con los requisitos y formalidades recogidos en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Artículo 20. *De los afiliados.*

Serán afiliados aquellos trabajadores de Bridgestone Hispania, S. A. que estén inscritos y dispongan del correspondiente carné del Sindicato. Estos afiliados tienen derecho a:

a) Ejercer la representación sindical para la que pueden ser elegidos, tanto dentro como fuera de la Empresa, estándose en cuanto a lo que se refiere a su actuación dentro de la Empresa a lo establecido en este Convenio. Cualquier afiliado que sea designado para ocupar un cargo sindical tendrá derecho a una excedencia por la duración del período que ocupe el cargo para el que haya sido elegido, con derecho a su reincorporación una vez finalizado dicho período, rigiéndose la misma por lo dispuesto en el artículo 102 de este Convenio, artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores y artículo 9 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

b) Ser protegido contra los actos abusivos o discriminatorios dentro de la Empresa tendentes a menoscabar el ejercicio de las facultades o derechos reconocidos en este Convenio.

c) En casos de sanción impuesta a un afiliado de la Sección, ésta deberá ser comunicada a la Sección Sindical, con carácter previo a su aplicación.

d) Reunirse en los locales de la Empresa, dentro o fuera de las horas de trabajo.

Con suficiente antelación, pondrá en conocimiento de la Empresa las reuniones proyectadas, con especificación de hora y lugar. Los Delegados de la Sección, que deberán ser los convocantes de la reunión, presidirán la misma y serán responsables de su buen orden y desarrollo, en especial en cuanto al número de asistentes que, por razón de seguridad del local y de las personas, se pueden admitir.

Cuando se pretenda que la reunión sea dentro de las horas de trabajo será la Empresa la que tendrá que dar la conformidad a ello, decidiéndose también en ese momento si la asistencia a esta reunión es pagada o no.

e) Sólo se tendrá derecho al ejercicio de las prerrogativas señaladas en los apartados a), b) y c) de este artículo, y a su respeto por la Empresa, cuando a la misma le conste, documentalmente y con anterioridad suficiente, la afiliación de una persona a la Sección Sindical.

Artículo 21. *De las Secciones Sindicales.*

a) Las Secciones Sindicales de Centro o de Compañía que puedan constituirse por los trabajadores afiliados a los Sindicatos con presencia en los Comités de Empresa estarán representadas, a todos los efectos por Dele-

gados Sindicales elegidos por y entre sus afiliados en la Compañía y/o en el Centro de Trabajo.

b) En cada Centro de Trabajo el número de Delegados Sindicales por cada Sección Sindical de los Sindicatos que hayan obtenido el 10 % de los votos en la elección al Comité de Empresa se determinará según la siguiente escala:

De 150 a 750 trabajadores: Un Delegado.

De 751 a 2.000: Dos Delegados.

De 2.001 a 5.000: Tres Delegados.

Las Secciones Sindicales de aquellos Sindicatos que no hayan obtenido el 10 % de los votos en las elecciones al Comité de Empresa, estarán representados por un solo Delegado Sindical.

c) Todas aquellas Centrales Sindicales que estén representadas en más de un Centro de Trabajo, verán incrementado el número de Delegados en función del porcentaje que cada Central Sindical obtenga de la suma total de miembros de todos los Comités de Empresas de Fábricas según la siguiente escala:

Total miembros de todos los Comités de Fábricas (%)	N.º de Delegados
De 10,1 a 15	5
De 15,1 a 20	8
De 20,1 a 25	11
De 25,1 a 30	12
De 30,1 a 35	13
De 35,1 a 40	14
De 40,1 a 45	15
45,1 y más	16 (tope máximo)

La asignación posterior del número de Delegados Sindicales que resulte a los Centros de Trabajo se realizará en proporción a la plantilla y al número de miembros en el Comité de Representantes de Fábrica que tenga cada Central Sindical, de manera que en ningún caso se traspasen a una sola Fábrica todos los Delegados de Sección Sindical.

Cada 4 años o cuando se celebren elecciones sindicales, se revisará el número de Delegados para adaptarlos a los resultados que hayan arrojado las elecciones.

d) La Sección Sindical de Centro, designará a uno de sus Delegados como Portavoz ante la Empresa que, aparte de las funciones que le señale la propia Sección o su Central Sindical, será al que corresponda mantener las relaciones con la Dirección del Centro de Trabajo y ser el responsable de dicha Sección ante la misma. Existirá también un suplente para dicho puesto.

e) Las Centrales Sindicales que tengan Sección Sindical en más de uno de los Centros de Trabajo especificados en el artículo 2, podrán constituir una Sección Sindical de Empresa cuya función primordial será la de representar a esa Central Sindical ante la Dirección de la Compañía, más las que la propia Central Sindical le asigne. Esta Sección Sindical de Empresa estará formada por un máximo de 3 Delegados Sindicales representando a las Secciones Sindicales de Centros de Trabajo y designará entre sus miembros a un Portavoz que será el encargado de mantener las relaciones con la Dirección de la Compañía y será el responsable de dicha Sección ante la misma. Existirá también un suplente para dicho puesto.

f) Los Delegados de cada Sección Sindical podrán realizar las reuniones que crean oportunas, dentro del crédito de horas que le han sido asignadas.

g) Los Delegados Sindicales podrán designar asesores que acompañen y ayuden a los mismos en sus gestiones, con y ante la Dirección del Centro de Trabajo o de la Compañía, pero el nombramiento de estos asesores deberá ser comunicado siempre, y por escrito, a la Dirección.

h) Podrán asistir a los actos de la Sección Sindical personas ajenas a la plantilla de la Fábrica, siempre que las mismas pertenezcan a la Central Sindical correspondiente. La asistencia de estas personas se deberá comunicar previamente a la Compañía, entendiéndose que las mismas lo hacen bajo su propia responsabilidad y comprometiéndose a respetar las normas de acceso para personal visitante, que en cada momento estén en vigor.

Artículo 22. Garantías.

Los Delegados Sindicales tendrán las mismas garantías procesales que la Ley atribuye a los miembros del Comité de Empresa.

SECCIÓN 3.ª COMPETENCIAS Y MEDIOS

Artículo 23. Competencias.

Las competencias y atribuciones reseñadas a continuación se ejercitarán por los Comités de Centros, por el Comité Intercentros o por las Secciones Sindicales, según se especifica. En líneas generales se establece que los temas que afecten a todos los Centros serán de conocimiento del Comité Intercentros, reservándose para los Centros los que sólo afecten a éste.

Se señalan con X los que corresponden a cada Órgano.

Competencias	Corresponde la competencia		
	Comité intercentros	Comité de centros	Secciones Sindicales
1. Recibir información, que le será 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 Entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la Empresa.	X		X
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.	X	X	X
3. Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por éste sobre las siguientes cuestiones:			
a) Reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquélla.	X	X	X
b) Reducción de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.	X	X	X
c) Planes de formación profesional de la Empresa.		X	X
d) Implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo. Estudio de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo, según lo pactado en este Convenio.		X	X
4. Emitir informe cuando la fusión, absorción o modificación del «status» jurídico de la Empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.	X		X
5. Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la Empresa, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.		X	X
6. Intervenir en la aplicación del sistema de faltas y sanciones, según lo regulado en este Convenio.		X	
7. 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.		X	X

Competencias	Corresponde la competencia		
	Comité intercentros	Comité de centros	Secciones Sindicales
8. Ejercer una labor:			
a) De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de Empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los Organismos o Tribunales competentes.		X	
b) De vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo de la Empresa.		X	X
9. Participar, como se determina en este Convenio Colectivo, en la gestión de obras sociales y asistenciales establecidas en la Empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.	X		
10. Colaborar con la Dirección de la Empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, de acuerdo con lo pactado en los Convenios Colectivos.	X	X	X

Los informes a que se refieren los apartados anteriores, y que deban emitir los Comités, deberán hacerse de forma razonada y escrita en el plazo que para cada caso se marque, o que esté señalado en este Convenio, y que en ningún supuesto podrá exceder de 15 días de trabajo.

La no contestación dentro de este plazo se entenderá como aceptación de la propuesta o petición de la Empresa cuando el informe haya sido recabado por la Compañía.

Artículo 24. Otras competencias de las Secciones Sindicales.

Además de aquellas que se fijan en las normas de funcionamiento propias de la Central Sindical, las Secciones Sindicales tendrán las siguientes competencias:

- En concordancia con lo establecido en el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores, designar los miembros componentes de la Mesa negociadora del Convenio Colectivo y de aquellas Comisiones vinculadas a los mismos para su interpretación y seguimiento, siempre que así lo decida el Comité Intercentros.
- Del mismo modo serán quienes nombren los representantes en la negociación de aquellos temas que afecten a uno o varios Centros de Trabajo y no se refieran a aspectos específicos de las Comisiones de Trabajo establecidas en el artículo 16.c) o cuya resolución no corresponda a los Comités de Empresa respectivos.
- Para la designación de los miembros de estas Mesas negociadoras se tendrán en cuenta el número de los candidatos de cada Central Sindical que hayan salido electos en las últimas elecciones sindicales, referidos a la fecha de constitución de dicha Mesa negociadora. La designación de miembros de la Mesa negociadora será proporcional a los resultados obtenidos en la Compañía o en el Centro de trabajo, dependiendo del ámbito de actuación que corresponda a la Comisión que se elija.
- Participar de pleno derecho en las negociaciones del período de consulta contemplado en los artículos 47 y 51 del Estatuto de los Trabajadores.
- Emitir informe cuando la fusión, absorción o modificación del «status» jurídico de la Empresa suponga cualquier incidencia que afecte al nivel de empleo.
- Designar los miembros de las Comisiones que se establezcan para los siguientes temas:

Implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo, estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos.

Valoración de puestos de trabajo.

Estas Comisiones constituirán y actuarán según lo establecido en este Convenio.

La designación de estos miembros, que será hecha por las Secciones Sindicales, recaerá en personas que sean miembros del Comité de Empresa, haciéndose la misma en proporción a la presencia de la Central Sindical en dicho Comité.

g) Los que en cada momento la Central Sindical establezca entre la Central Sindical y la Empresa.

Artículo 25. Información.

Para el mejor ejercicio de la facultad de información reconocida a los representantes sindicales y del personal, hacia sus representados, la Empresa se compromete a:

a) Colocar tableros de anuncios, específicos, para uso de la representación del personal (Comités y Secciones Sindicales) en los lugares y número que los órganos de representación acuerden con la Dirección. Estos tableros permanecerán cerrados con llave bajo la custodia del Secretario o portavoz de cada órgano, siendo ellos los responsables de la colocación de los respectivos comunicados, los cuales deberán estar siempre sellados y autenticados con su firma.

b) Se podrán repartir folletos o impresos de carácter laboral o sindical, difusión que se hará sin alterar la producción.

c) Toda la difusión de la información, que se ceñirá siempre a materias de la competencia de cada órgano, se hará bajo la responsabilidad y libertad de acción del mismo, sin más limitación que las establecidas en esta norma o en disposiciones legales de carácter general. No podrá ser objeto de difusión:

Lo que sea considerado confidencial por la Dirección.

Lo que sea ajeno a intereses laborales o sindicales de trabajadores y Empresa.

Lo que en su contenido, no se ajuste a unas normas éticas y al respeto debido a personas, grupos o instituciones.

Artículo 26. Medios para el ejercicio de la función.

Para el ejercicio de la función de representación, la Empresa pondrá y facilitará a los representantes del personal los siguientes medios y tiempos de trabajo:

a) Locales.

1. Siempre que así se solicite y la LOLS o este Convenio le dé derecho a ello, la Empresa pondrá a disposición de la Representación del Personal y de cada Sección Sindical reconocida, en los Centros de Trabajo con más de 250 trabajadores, una oficina suficiente dotada de los elementos de trabajo necesarios. En este local de oficina será donde la Representación del Personal o Sindical reciba toda la documentación, citaciones que provengan de la Empresa o de otras entidades, etc., y donde los Representantes del Personal reciban y despachen con aquellos de sus representados que deseen evacuar consultas o trámites con los mismos.

2. Para las reuniones, tanto conjuntas como no conjuntas, que mantengan los miembros de la representación del personal, se utilizará en cada momento la sala o local de reuniones que esté disponible según necesidades, tamaño y uso.

b) Tiempo.

Se establecerá un crédito de horas de trabajo formado por la acumulación de las horas que corresponden a todos los miembros del Comité y a los miembros de las Secciones Sindicales reconocidas.

La asignación de horas que corresponda a cada miembro del Comité de Empresa o a cada Delegado Sindical será de 40 horas al mes.

El crédito de horas del Comité de Centro se asignará por candidaturas sindicales; la acumulación, por lo tanto, será entre las horas que correspondan a los miembros de cada grupo sindical dentro del Comité más las correspondientes a esa Central Sindical, aunque entre todos los grupos sindicales se deberá hacer la correspondiente cesión de horas para uso del Secretario del Comité de Empresa.

Todas estas horas no serán acumulables de un mes para otro, pero sí de unas personas a otras, de acuerdo con las reglas anteriormente establecidas.

En todas estas horas se incluirán tanto si su utilización es en actuaciones colegiadas como individuales, incluso las de Secretarios, Delegados Sindicales y Coordinadores, todas las que el Comité de Fábrica, el Comité Intercentros, el Comité de las Centrales Sindicales y las diversas Comisiones, empleen en el ejercicio de su función, tanto dentro de la Fábrica

como fuera de ella, inclusive la posible asistencia a cursillos, conferencias, convenciones, reuniones intercentros o inter-empresas, intersindicales, actividades sindicales de cualquier tipo, tiempos de descanso concedidos por causa de reuniones, etc. No quedan incluidas en este crédito de horas las empleadas por la Comisión negociadora del Convenio Colectivo en sus reuniones, tanto sean éstas con la Empresa como separadas.

Artículo 27. *Pago del tiempo.*

Todos los tiempos concedidos y pagados a que se refieren los anteriores artículos, se abonarán por lo que debería percibir el individuo como si se trabajase. Se aplicará para el pago de la prima el promedio que le corresponda al Representante o Delegado Sindical.

Para tener derecho a este cobro, las horas empleadas se deberán justificar ante el dpto. de Personal correspondiente, previa certificación por escrito por parte de la Central Sindical o candidatura que corresponda. En el caso de que no se realice dicha justificación no se tendrá derecho al cobro de cantidad alguna.

No se tendrá derecho al percibo de ninguna cantidad por reuniones efectuadas en tiempo de huelga o paro, o en cualquier otra forma de alteración de la normalidad y disciplina laboral, ni tampoco en caso de que el representante esté en situación de vacaciones, permisos, enfermedad o accidente.

Artículo 28. *Recaudación de cuotas.*

La Sección Sindical podrá recaudar, en su despacho, las cuotas de sus afiliados, pero esta recaudación deberá hacerse fuera de las horas de trabajo.

Con el fin de facilitar esta recaudación con el menor entorpecimiento posible y para cuando así se desee y solicite, la Empresa procederá a descontar las cuotas de cada afiliado de la nómina.

CAPÍTULO III

Organización del trabajo

Artículo 29. *Organización del trabajo.*

Se entiende por organización científica y técnica del trabajo el conjunto de procesos y tareas necesarias para establecer el método de trabajo a emplear en cada operación, el nivel de calidad y condiciones técnicas de un proceso o trabajo; la cantidad de trabajo a realizar en una unidad de tiempo; la determinación del sistema de organización científica y medida de trabajo a emplear; la asignación de elementos, personas e instalaciones y maquinarias a utilizar en cada caso, así como su debida implantación y los requerimientos de seguridad y eficacia aplicable al puesto y de idoneidad del trabajador.

Los anteriores procesos organizativos y directivos, ejecutados por el personal competente en la materia designada por la Empresa, constituyen una de las facultades de Dirección atribuidas a la misma, que la ejercerá con arreglo a lo previsto en este Convenio.

Artículo 30. *Productividad.*

La organización del trabajo tiene como fin el de alcanzar en la Empresa un nivel adecuado de productividad, basado en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales.

Ello sólo es posible en el marco de unas relaciones laborales claras y transparentes donde las partes firmantes tengan cauces de diálogo, participación y negociación sobre todos aquellos factores que inciden en la organización del trabajo y en la productividad.

En este sentido, las partes consideran que los principales factores que inciden sobre la productividad son:

- La optimización de la capacidad de producción.
- La política de inversiones.
- La racionalización de la organización productiva.
- La mejora tecnológica.
- La programación empresarial de la producción y productividad.
- El clima y la situación de las relaciones laborales.
- Las condiciones y la calidad de vida en el trabajo.
- La política salarial y la incentivación material.
- La cualificación y adaptación de la mano de obra.
- El absentismo.

Artículo 31. *Medida del trabajo.*

a) La fijación de la cantidad de trabajo a realizar en cada puesto se hará teniendo en cuenta los tres elementos que intervienen:

El tiempo de ejecución: Ligado al rendimiento.

La velocidad y la precisión de ejecución y seguimiento del método. Actividad.

El reposo que compensa el esfuerzo producido (coeficiente de descansos).

La determinación y medida del tiempo se podrá realizar indistintamente por medio de cronometrages; por leyes, comparaciones, o estimaciones basadas en cronometrages previos sobre operaciones similares; por estudios de movimientos; y por muestreos de saturación.

b) La unidad de medida es la cantidad de trabajo útil desarrollado en un minuto, teniendo en cuenta el tiempo de reposo (coeficiente de descanso e incidencias normales del puesto) por personal normalmente capacitado y adaptado al puesto de trabajo. La cantidad de trabajo a realizar a la actividad exigible en una jornada de trabajo se obtiene multiplicando la cantidad de trabajo realizada en un minuto por el número de minutos trabajados en dicha jornada.

Artículo 32. *Control de trabajo.*

a) El control de los rendimientos y actividades de los trabajadores, así como de los tiempos, cantidades y calidades de trabajo efectuado, se realizará individual o colectivamente a lo largo de los períodos que se juzguen más convenientes.

b) Los trabajadores deberán cumplimentar el Parte de Trabajo correspondiente, rellenando correctamente y sin falsedad ni omisiones y que estarán sometidos a la revisión y firma del Mando.

c) El marcaje de horas en los aparatos registradores de tiempos seguirá rigiéndose por lo establecido en los Acuerdos de puesta en marcha del Control Automático de la Producción, tal como se refleja a continuación.

Como norma general se establece que deberán fichar todas aquellas interrupciones en las que sin estar el individuo realizando lo que propiamente se puede considerar como un trabajo directo y productivo, tiene derecho al cobro de cantidades por estas horas paradas.

Se deberán registrar las incidencias o paradas que a continuación se especifican:

- Averías.
- Mantenimiento preventivo máquina.
- Falta material.
- Falta equipo o elementos auxiliares.
- Falta energía o vapor.
- Cambios en general.
- Pruebas Servicios Técnicos.
- Pedido cumplimentado o falta pedido.
- Material o producto defectuoso.
- Principio y fin jornada semanal (Vulcanización).
- Causas indirectas (debidas al paro de otras máquinas o equipo).
- Por indicación de Inspección Final, Servicio Técnico o Seguridad y Salud Laboral.
- Limpieza o reparación de partes de la máquina.
- Ajuste de máquina.

No será objeto de marcaje ausencias del puesto debidas a: bocadillo, necesidades personales (cigarrillo y aseo), otras ausencias no retribuidas.

Trabajos con varias máquinas.—No será necesario el fichaje a no ser que se averíen o paren todas las máquinas, si bien habrá de comunicarse la avería de cualquiera de ellas al Encargado.

Material defectuoso.—Se fichará cuando el material defectuoso origine una parada en la máquina.

Causas indirectas (por paro de otras máquinas).—Bajo este epígrafe se desea que queden registradas las faltas de material ocasionadas por causas distintas a las normales en el proceso productivo e imposibles de corregir posteriormente.

Ausencias autorizadas del puesto.—Además de las interrupciones o paradas señaladas anteriormente se deberán marcar las horas de principio y fin de las siguientes situaciones:

- Representación del personal.
- Centrales Sindicales.
- Elecciones y Asambleas.
- Botiquín.
- Permiso retribuido.
- Otras ausencias retribuidas.

Ausencia a Botiquín.—Se fichará la salida y entrada en el Departamento, exceptuando aquellos casos de accidente o enfermedad que imposibiliten el marcaje.

Pago.—Todos los anteriores marcajes se pagarán de acuerdo con lo previsto en este Convenio.

d) Igualmente, los operarios deberán marcar y señalar de forma exacta y fehaciente las cantidades de trabajo realizadas en cada tarea y en cada tiempo.

e) Falsedad en cualquiera de estos documentos, la no utilización de estos medios o la omisión de datos, será siempre considerado como fraude y sancionado como falta muy grave.

SECCIÓN 1.^a INTERVENCIÓN DE LOS COMITÉS DE EMPRESA

Artículo 33. *Comisión.*

En cada Centro se establecerá una Comisión que entenderá en los asuntos derivados de la organización del trabajo, según lo previsto en este Convenio.

Esta Comisión tendrá las siguientes competencias en materia de tiempos:

Recibir información anticipada en relación con los cambios que puedan afectar a los tiempos en vigor y a la implantación de nuevos tiempos. No se considerarán en este apartado los estudios que el Departamento de Métodos y Tiempos realice por motivos de verificaciones rutinarias o para labores de análisis y estudios teóricos o de planificación.

Ser informado de los resultados de los estudios realizados de tiempos para la modificación o implantación, así como de su entrada en vigor. Sobre esta información podrá recabar las aclaraciones que crean oportunidades para la comprobación de dichos resultados.

Intervenir en los casos de reclamaciones y por el procedimiento señalado en el artículo 38, aceptando o no las reclamaciones y los nuevos tiempos. En caso negativo, deberán hacer constar las razones que justifiquen su rechazo.

La Empresa procederá a efectuar la revisión de tarifas solicitadas por la Comisión, por sí o a instancias de los trabajadores, siempre que se den las circunstancias previstas en los artículos 35 y 36. En esta petición se deberán exponer las razones y argumentos en que se fundamenta la misma.

Artículo 34. *Reclamaciones.*

En los casos de reclamaciones por revisión de tiempos o por implantación de nuevos tiempos, esta Comisión podrá designar una persona que observe la toma de datos en el puesto de trabajo que se está describiendo. Esta observación será realizada por un sólo miembro y sin que pueda interferir la labor del profesional correspondiente. Para la realización de este trabajo se tendrá que poner previamente de acuerdo con el Departamento de Métodos para obtener la debida coordinación.

La persona designada para este trabajo, deberá tener la debida formación y competencia en las técnicas que se están empleando. Para conseguir esto la Empresa se compromete a formar al personal de la Comisión que ésta designe en la metodología de los estudios de tiempos, siempre que este candidato reúna el mínimo de condiciones y aptitud para realizar este trabajo y recibir esta formación.

SECCIÓN 2.^a IMPLANTACIÓN O MODIFICACIÓN DE TIEMPOS

Artículo 35. *Nuevos tiempos o tarifas.*

La Empresa podrá proceder a implantar el trabajo en tiempos medidos en los puestos y tareas en que estime sea conveniente y de acuerdo con las normas establecidas en este Convenio.

También se podrá proceder a ello cuando así lo pida la Comisión correspondiente y de acuerdo con las normas establecidas en este Convenio.

Para la implantación de tiempos en aquellos trabajos que carezcan de ellos o en trabajos y puestos nuevos que surjan, se procederá de acuerdo con lo siguiente:

1.º Se notificará por escrito a la Comisión de Fábrica las causas que lo motivan.

2.º Para efectuar el análisis propiamente dicho el Departamento de Métodos y Standards decidirá el momento en que el operario desarrolla correctamente el método de trabajo y muestra una actividad cronometrabable durante la medición.

3.º Se establecerá desde el principio del trabajo, siempre que sea posible, hasta que estén implantados definitivamente los tiempos, una exigencia estimada, obtenida por comparación con otro trabajo similar o por apreciación. Esta exigencia estimada tendrá un tiempo máximo de duración de seis meses.

4.º Se informará a la Comisión de Organización del Trabajo de los resultados obtenidos que una vez analizados en el tiempo máximo de una semana se comunicarán por escrito entrando en vigor los nuevos tiempos al día siguiente de la comunicación.

Artículo 36. *Revisión de tarifas o tiempos.*

Podrá procederse a la revisión de tiempos y tarifas por las siguientes causas:

a) Por mejora, sustituciones y modificaciones, tanto favorable como desfavorablemente de: los métodos de trabajo; procedimientos industriales; instalaciones; implantación de talleres y maquinaria; utillaje y herramientas; condiciones del trabajo en general; y otras causas similares a las anteriores.

Se entenderá por nuevo método de trabajo el cambio de una o varias operaciones que incidan de una manera sustancial en el empleado anteriormente.

Si el método no ha sido modificado en su totalidad se revisará solamente en la parte modificada.

b) Cuando se hubiese incurrido de modo manifiesto en errores de cálculo o medición.

c) Si en el trabajo de grupo o colectivo hubiese habido cambio en el número de individuos o alguna otra modificación en las condiciones de aquél.

Artículo 37. *Procedimiento de revisión.*

Para la revisión de tiempos en el supuesto que se den las circunstancias definidas en el artículo anterior, se procederá de acuerdo con lo siguiente:

1.º Se notificará por escrito a la Comisión de Fábrica las causas que lo motivan.

2.º Se efectuará la revisión propiamente dicha.

3.º Se informará a la Comisión de Organización del Trabajo de los resultados obtenidos que una vez analizados en el tiempo máximo de una semana se comunicarán por escrito entrando en vigor los nuevos tiempos al día siguiente de la comunicación.

Artículo 38. *Reclamaciones.*

En el caso de que, con los resultados de los nuevos tiempos de trabajo obtenidos según lo dispuesto en los artículos 35, 36 y 37, el trabajador o trabajadores afectados no estuvieran de acuerdo, podrán plantear su reclamación ante la Comisión a que se refiere el artículo 33, la cual estudiará la reclamación planteada conjuntamente con el Departamento de Métodos y Standards.

Si del estudio de la Comisión resultase que ésta no está conforme con los nuevos tiempos y no se llegase a un acuerdo en el seno de la Empresa, se recurrirá al arbitraje que acuerden ambas partes, siempre que el árbitro sea competente en la materia y cuyo fallo será aceptado por las mismas.

La Comisión deberá resolver en el plazo de quince días de trabajo. En el caso de estar el trabajador disconforme con los tiempos asignados, bien por revisión, bien por nuevos, y mientras dura el proceso de tramitación de reclamaciones establecido por este artículo, se aplicarán los nuevos tiempos establecidos y se trabajará y cobrará de acuerdo con ellos. Si la resolución fuera favorable para el trabajador se abonará con carácter retroactivo la diferencia.

SECCIÓN 3.^a ACTIVIDADES Y RENDIMIENTOS

Artículo 39. *Período de adaptación.*

Para la exigencia de la actividad mínima en el caso de revisión de tiempos o implantación de nuevos tiempos existirá un período de adaptación que será determinado en cada caso por las Oficinas de Métodos y Standards de la Compañía.

En los supuestos de que deba existir previamente a este período de adaptación un período de aprendizaje, entendiéndose por tal el establecido para los casos definidos en el artículo 84 c) de este Convenio, el período de adaptación podrá sumarse al de aprendizaje.

Artículo 40. *Actividad en el trabajo.*

Se denomina actividad de un operario al conjunto de los elementos «Fidelidad al modo operatorio o Método», «Precisión de Movimientos» y «Rapidez de los mismos», desplegados en la ejecución de una labor. La medición de la actividad se realiza por comparación con una actividad patrón.

Artículo 41. *Rendimiento de un operario.*

Se define como la relación entre la actividad real desplegada, medida en unidades de producción realizada, y una actividad tipo de referencia, también medida en unidades de producción.

$$\text{Rendimiento} = \frac{\text{Actividad real desplegada (Unidades producidas)}}{\text{Actividad tipo de referencia (Unid. a producir)}} \times 100 = \%$$

Artículo 42. Actividad mínima exigible.

La actividad mínima exigible será la equivalente a 70 P.H. Bedaux durante las horas efectivamente trabajadas.

Se define actividad 70 Bedaux a lo que corresponde a un hombre que anda con pasos de 75 cms, sin carga, por suelo horizontal y sin obstáculos a una velocidad de 5,25 Km/H (incluido en este tiempo el coeficiente de descanso correspondiente).

Artículo 43. Rendimiento mínimo exigible.

Es la cantidad de trabajo que se debe realizar en una unidad de tiempo trabajando a la actividad mínima de 70 P.H. Bedaux.

Artículo 44. Rendimiento habitual.

Se entiende como tal el normalmente desarrollado por una persona, pero siempre que se haya trabajado, como mínimo, a su actividad normal.

Este rendimiento habitual se podrá evaluar según corresponda a cada caso, de forma individual o para un componente completo o grupo de trabajo.

Artículo 45. Disminución de la actividad y rendimiento.

a) La disminución voluntaria, continuada e imputable al trabajador, por debajo de la actividad y/o rendimientos mínimos exigibles, será considerado como falta muy grave.

b) Con independencia de las penalidades que según lo anterior puedan corresponder cuando no se alcance la actividad y/o rendimientos mínimos, el trabajador sufrirá la correspondiente disminución de su Salario de Calificación, que se calculará por la misma fórmula que la establecida en los artículos 52 y 53 para el pago de las primas a que se tenga derecho cuando se trabaje por encima de estas actividades y/o rendimientos mínimos.

SECCIÓN 4.^a SISTEMA DE PRIMAS**Artículo 46. Objeto de la regulación.**

La enunciación de los sistemas de primas en este Convenio tiene por objeto reflejar en un solo texto todos los acuerdos, normas y prácticas por los que se rige la Compañía, que quedan refundidos como se expresa en este articulado.

Ello significa que durante la vigencia del presente Convenio no habrá modificaciones respecto a los sistemas de prima y fórmulas de pago actualmente en vigor, salvo las expresamente reseñadas en este texto.

Artículo 47. Tipos de primas.

Los trabajadores, tanto de la nómina de operarios como de la de empleados, y con independencia de la retribución que les corresponda por conceptos fijos, tendrán un complemento salarial de puesto de trabajo, en concepto de primas o incentivos, que se calculará por las correspondientes fórmulas establecidas en este Convenio.

La determinación del tipo de prima a aplicar en cada caso será hecha por la Dirección con arreglo a lo establecido en este Convenio. Los diversos tipos de primas e incentivos que se emplean en la Empresa se califican en:

Por su metodología:

Primas medidas.
Primas no medidas.

Por la forma de pago:

Individuales.
Colectivas o de equipo.

Se entienden Individuales aquellas que se aplican y se pagan por el trabajo de una persona considerada aisladamente.

Se entienden Colectivas aquellas que se pagan por el trabajo de un grupo de personas con abstracción de las individualidades.

Artículo 48. Primas medidas.

Son aquellas que se obtienen en función del trabajo directamente medible realizado por una persona. Se pagarán por este sistema:

Todos los trabajos, tanto productivos como no productivos, en los que por su naturaleza sean utilizables los procedimientos de organización científica del trabajo y siempre que estos trabajos sean susceptibles de ser medidos por los sistemas diseñados por Métodos y Standards y que además puedan ser controlados y pagados por las consecuencias de esta medición (trabajos medidos).

Se entiende son controlables aquellos en que se puede hacer una verificación cuantitativa y/o cualitativa de las unidades realizadas y del tiempo empleado.

Artículo 49. Primas no medidas.

Son aquellas que se utilizan para pagar trabajos que no sean susceptibles de ser medidos, o controlados, o pagados, por los sistemas de organización científica del trabajo aplicado por los Departamentos de Métodos y Standards de la Compañía, por no concurrir las causas que para tal aplicabilidad se señalan en el artículo anterior.

Se pagarán también por este Sistema aquellos trabajos o tareas a los que en este texto se les adjudica como sistema de prima el previsto en este artículo.

Artículo 50. Períodos de adaptación.

En los períodos de adaptación, prueba o aprendizaje, se podrán pagar indistintamente por el sistema de primas medidas o primas por promedio, según determine en cada caso el Departamento de Métodos y Standards.

Artículo 51. Cambio de sistema.

El paso de prima medida a prima no medida, o viceversa, será en función del puesto de trabajo a desempeñar, ya que cada uno de los puestos o tareas que se desempeñen en la Compañía tiene fijado un tipo de prima en concordancia con las definiciones anteriores.

Artículo 52. Fórmula de pago de la prima medida.

Las personas que trabajen por encima de la actividad mínima exigible cobrarán un complemento de su retribución en concepto de prima o incentivo y cuando no alcancen esta actividad mínima por causas imputables al trabajador sufrirá la correspondiente disminución de su Salario de Calificación. Se calculará según la siguiente fórmula:

Tarea realizada menos Tarea exigida, dividido todo ello por Tarea exigida.

Que equivale:

$$\frac{\text{P.H.} - 70}{70} \times 100 = \% \text{ de prima}$$

siendo P.H. la actividad desplegada por el personal, medida en la escala Bedaux.

Los obreros del grupo de Servicios de Fabricación trabajarán en labores propias de su categoría profesional y se procurará remunerarlos, en la forma posible, por el Sistema de primas Bedaux.

Artículo 53. Fórmula de pago de primas no medidas.

Será alguna de las que a continuación existen, aplicadas según lo dispuesto en este Convenio.

a) Fijas.

Obreros: 90% de la media de todas las clases de primas no fijas obtenidas en el semestre natural anterior, con el límite del 20%.

Empleados: 15% de la media de todas las clases de primas no fijas obtenidas en el semestre natural anterior. En el caso del personal de ventas afectado por este convenio (Delegación Bilbao, personal de Administración de Ventas localizado en Basauri y Ventas de Productos Industriales), cobrarán de acuerdo con esta fórmula los empleados que no sean fuerza de ventas. Estos últimos seguirán cobrando incentivos de acuerdo con la correspondiente normativa interna de la compañía.

En ambos casos el porcentaje se aplicará sobre la base de cálculo de la prima (nivel 0). El cómputo de esta fórmula se hará por separado para cada una de las Fábricas afectadas por este Convenio y variará semestralmente.

b) Por promedios.

1. En todos los casos en que se aplique el promedio se entiende siempre el promedio del mes natural anterior, salvo en los trabajos con material defectuoso sin interrupción (artículo 55), en que se aplicará el promedio del día.

2. En todos los supuestos de pago por promedio, estará condicionado a que por el trabajador se realice una actividad igual a la que venía desarrollando en su puesto anterior.

El mando que asignó la tarea advertirá al operario de que está incumpliendo el precepto del párrafo anterior, anunciándole que ante esta situación no percibirá el promedio.

3. El promedio se pagará exclusivamente por el tiempo exacto que dure la causa que da derecho a este cobro y se requerirá el registro exacto y verdadero de los tiempos empleados y causas motivadoras. Lo contrario hará perder el derecho al cobro de este promedio.

4. Todos los promedios se limitarán siempre al tope del 20% del Salario de Calificación personal, salvo en los casos expresamente exceptuados en este Convenio:

Abonos por tiempos utilizados en la representación sindical y del personal.

Abonos por tiempos de permisos retribuidos y siempre que en la normativa correspondiente esté comprendido el pago de las primas.

Abono por períodos de vacaciones.

En los que así se acuerde en la Comisión de Interpretación.

Artículo 54. *Pago por promedio.*

De acuerdo con la regulación del artículo anterior se pagarán siempre por primas-promedio:

a) Las interrupciones debidas a:

Averías.

Mantenimiento preventivo.

Falta de material.

Falta equipo o elementos auxiliares.

Falta energía o vapor.

Cambios en general.

Pruebas Servicio Técnico.

Pedido cumplimentado o falta pedido.

Devolución material defectuoso.

Falta proveedores internos. Excepto en caso de fuerza mayor (huelgas internas totales o parciales, inundaciones, incendios, riesgos catastróficos).

Falta proveedores externos.

Indicación de Inspección Final, Servicios Técnicos o Seguridad.

Limpieza o reparación de parte de la máquina, estando en mantenimiento preventivo (*).

Ajuste de máquinas, estando en mantenimiento preventivo (*).

En todos los anteriores supuestos se entiende que la interrupción, que produce alteración en el rendimiento, es debida a causas imputables a la Empresa.

b) Cuando la interrupción no fuera imputable a la Empresa (falta de corriente, avería de máquina, espera de fuerza, materiales, etc.) y haya que suspender el trabajo, se pagará la percepción correspondiente al salario de calificación. No obstante, si el productor hubiera estado trabajando durante más de cinco horas a prima, las horas no trabajadas se le remunerarán a razón del promedio, siempre y cuando estas horas trabajadas y estas interrupciones estén anotadas en los partes de trabajo de forma verdadera y fehaciente y marcadas en los aparatos registradores de tiempos.

También se abonará el promedio cuando en interrupciones superiores a tres horas al día le sea asignado otro trabajo al operario.

c) En todos los supuestos de este artículo la Empresa deberá asignar otro trabajo a la persona afectada. Si ésta se negase a realizarlo, y con independencia del aspecto disciplinario, la persona perderá el derecho al cobro de promedio y del resto de las percepciones.

d) Trabajos sin tarifa o sin estimado.

e) En los períodos de adaptación, aprendizaje o prueba, por causa de cambio de puesto o trabajo.

Artículo 55. *Material defectuoso sin interrupción.*

En este supuesto se pagará de la siguiente forma:

a) Cuando con el número de piezas producido se supere el 20% durante toda la jornada de trabajo se abonará este porcentaje superior de prima y no se compensará el tiempo que figure en el parte de trabajo y en los relojes marcadores, como material defectuoso.

b) No llegándose al 20% durante 8 hs. con el número de piezas producidas, pero sí computándose sólo el tiempo reportado como empleado en la producción de las mismas: se abonará el 20% de prima.

(*) Se entiende por mantenimiento preventivo las paradas programadas con anterioridad y realizadas sobre una máquina o instalación que funciona normalmente, para prever y evitar averías antes de que ocurran o den indicios de que van a ocurrir. No es mantenimiento preventivo el parar una máquina que trabaja requeteante o que comienza a dar muestras de que va a fallar.

c) No llegándose al 20%, computándose sólo el número de piezas y el tiempo reportado como empleado en la producción de las mismas: se abonará a razón del porcentaje de prima obtenido durante las horas reportadas como empleadas en la producción de piezas.

CAPÍTULO IV

Valoración y clasificación del personal

SECCIÓN 1.ª VALORACIÓN DE TAREAS

Artículo 56. *Finalidad.*

La expresión «Valoración de Tareas» es el título genérico aplicado a todos aquellos métodos utilizados para la identificación, clasificación y jerarquización de las actividades realizadas habitualmente por una colectividad y que fundamentalmente sirven como base para el establecimiento de políticas salariales.

Artículo 57. *Regulación.*

Las estructuras salariales, la jerarquización y clasificación del personal se regularán por el Sistema de «Valoración de Tareas» descrito en este Convenio.

Artículo 58. *Personal afectado.*

La «Valoración de Tareas» se aplicará a la totalidad del personal que preste sus servicios en Bridgestone Hispania, S. A. y que esté incluido en el campo de aplicación del Convenio.

Artículo 59. *Sistema adoptado.*

Bridgestone Hispania, S. A. ha adoptado para su aplicación el Sistema de Puntos-Comparación por factores, según los Manuales específicamente preparados para esta Compañía.

La Valoración de cada trabajo se obtiene aplicando las especificaciones de los Manuales adoptados, a la descripción de los puestos de trabajo.

Los elementos básicos de esta Valoración son:

Puesto de trabajo: Son las tareas o conjunto de actividades similares realizadas habitualmente, y específicas de Bridgestone Hispania, S. A. o necesarias en ella y que constituyen la ocupación de las personas. El puesto de trabajo, en términos genéricos, debe entenderse como una ocupación dentro de las profesiones o gama de actividades y con independencia del lugar donde se desempeñen.

Descripción del puesto: Es el resumen establecido, obtenido del cuestionario confeccionado por el ocupante del puesto y visado por el mando y que servirá de base al Comité para el análisis y valoración.

La descripción debe ser siempre precisa, concisa y bien organizada, carente de detalles exhaustivos, grandilocuencia y verbosidad.

Toda descripción debe reflejar las actividades o tareas principales desempeñadas en el puesto, ordenadas con arreglo al porcentaje de tiempo de dedicación y describir sucintamente la finalidad de cada actividad o tarea.

Estructura del manual de operarios		
Factores fundamentales de Valoración.	Factores de capacidad.	F1 Instrucción. F2 Iniciativa. F3 Habilidad. F4 Experiencia.
	Factores de responsabilidad.	F5 Sobre materiales. F6 Sobre equipo. F7 Sobre seguridad de otros. F8 Sobre trabajo de otros.
	Factores de Concentración.	F9 Esfuerzo mental. F10 Atención sensorial. F11 Monotonía.
Condiciones modificativas.		C1 Esfuerzo Físico. C2 Ambiente. C3 Riesgos Inevitables.

Estructura del manual de empleados		
Factores fundamentales de Valoración.	Factores de capacidad.	F1 Formación básica. F2 Instrucción específica. F3 Experiencia. F4 Iniciativa.
	Factores de responsabilidad.	*F5 Sobre errores. *F6 Sobre datos confidenciales. F7 Sobre Relaciones Profesionales. F8 Sobre trabajo de otros.
	Factores de concentración.	F9 Esfuerzo mental. F10 Atención sensorial. F11 Monotonía.
Condiciones modificativas.		C1 Esfuerzo Físico. C2 Ambiente. C3 Riesgos Inevitables.

(*) Los factores F5 y F6, aplicables a Mandos de Producción y Talleres, se denominan Responsabilidad sobre materiales» y «Responsabilidad sobre equipo», respectivamente.

Artículo 60. *División en factores.*

Los factores de Valoración se coordinan en dos grandes grupos:

a) Factores fundamentales: Son los elementos cualitativos que permiten comparar y diferenciar las aportaciones requeridas en cada puesto de trabajo.

Estos factores fundamentales están agrupados en:

Factores de Capacidad.
Factores de Responsabilidad.
Factores de Concentración.

b) Condiciones modificativas: Son las circunstancias de esfuerzo, penosidad, toxicidad y peligrosidad que afectan o pueden afectar a los puestos de trabajo.

Artículo 61. *Escalón y posición.*

La Valoración determina unas puntuaciones directas que debidamente escalonadas diferencian los puestos de trabajo entre sí, obteniendo por cada grupo de factores una valoración independiente con el siguiente agrupamiento:

a) Escalón (primer grupo de factores):

Fundamentales: Capacidad, responsabilidad, concentración. Se obtiene el Escalón y expresan las dificultades intrínsecas del puesto. En este grupo de factores queda incluida la responsabilidad por el trabajo de terceros.

b) Posición (segundo grupo de factores):

Condiciones modificativas: Esfuerzo, ambiente, riesgos. Se obtiene la Posición de las condiciones modificativas y expresan las características que originan penosidad y/o riesgos para el ocupante del puesto de trabajo. En este grupo se incluye la toxicidad, penosidad y riesgos de los puestos de trabajo.

Esta Posición es dinámica y variará (a mayor, igual o menor) según la persona cambie de puesto o según se modifiquen las condiciones del puesto, sin más garantías que las establecidas en este Convenio.

Ambos agrupamientos dan lugar a dos conceptos retributivos distintos: el Escalón, al Salario de Calificación; la Posición, al Complemento por condiciones modificativas del puesto de trabajo.

Artículo 62. *Escala de puntuaciones.*

Factores fundamentales				Condiciones modificativas	
Operarios		Empleados			
Escalón	Puntos	Escalón	Puntos	Posición	Puntos
0	≥= 671	0	≥ = 735	A	≥ = 400
1	De 536 a 670	1	De 665 a 734	B	De 325 a 399
2	De 421 a 535	2	De 595 a 664	C	De 260 a 324
3	De 326 a 420	3	De 525 a 594	D	De 200 a 259
4	De 251 a 325	4	De 455 a 524	E	De 141 a 199
5	= ≤ 250	5	De 385 a 454	F	= ≤ 140
		6	De 315 a 384		
		7	De 245 a 314		
		8	= ≤ 244		

Artículo 63. *Saturación del puesto.*

Las puntuaciones directas por la valoración corresponden a puestos con una cantidad de trabajo tal que sature a su titular a la actividad mínima exigible, siendo esta actividad la equivalente a 70 P.H. del Sistema Bedaux. Para el logro de esta saturación se podrán realizar las agrupaciones o asignaciones de trabajos o tareas que sea necesario para conseguir tal fin. Estas agrupaciones de tareas se tendrá en cuenta a la hora de establecer la valoración del puesto.

Artículo 64. *Información al personal.*

Se comunicará al personal, a través de la línea jerárquica, los resultados obtenidos de la Valoración implantada y de las revisiones posteriores.

Artículo 65. *Comités de Valoración.*

Para la aplicación e interpretación del sistema de valoración se constituirán Comités Paritarios de Valoración.

a) Composición:

De dos a tres miembros, según la plantilla de los Centros de Trabajo, debidamente capacitados y formados, designados por el Comité de Empresa de cada Centro que deberá elegir entre sus miembros, guardando la proporcionalidad de los sindicatos en cada Comité de Empresa. La composición exacta será:

Usánsolo: Dos personas.
Basauri: Tres personas.
P.S.M: Tres personas.
Burgos: Tres personas.

De dos a tres miembros designados por la Dirección de la Empresa. Actuará de Presidente uno de los Vocales designados por la Empresa y de Secretario el Vocal que designe el Comité.

b) Funcionamiento: Este Comité se reunirá, para el ejercicio de las funciones que le han sido encomendadas, siempre que el volumen y necesidad del trabajo lo requiera, y por lo menos cuatro meses antes de cada una de las caducidades anuales establecidas en este Convenio para la revisión de las Tablas de retribución.

Las decisiones que el mismo adopte se reflejarán en el acta correspondiente a la reunión y los miembros del Comité deberán firmarla inexcusablemente, sin perjuicio de que cada uno haga constar su voto particular en caso de desacuerdo.

Cuando no exista unanimidad en las decisiones que deba adoptar el Comité, será considerada la mayoría simple. En caso de empate, ambas partes se comprometen a oír la opinión del Gabinete Técnico de la Empresa Consultora, que ha asesorado a Bridgestone/Firestone Hispania, S.A. en este tema. Si después de oído no se llega a una decisión, se someterá el tema al Comité Central de Valoración.

c) Número de Comités: Existirá un Comité por cada Centro de Trabajo, entendiéndose por tales los indicados en el artículo 16 b).

Existirá, además, un Comité de Valoración Central, con idéntica composición y funcionamiento que los Comités de Centro. Sus miembros serán designados de entre los que formen parte de los respectivos Comités de Centros y su nombramiento corresponderá al Comité Inter-centros.

d) Atribuciones:

De los Comités de Centro:

Entender y participar en las valoraciones y asignación de categorías por:

Modificaciones de circunstancias, exigencias y condiciones en los trabajos.

Peticiones y reclamaciones del personal y de la Empresa.

Del Comité Central:

Vigilar y coordinar las actuaciones de los diversos Comités, a fin de homogeneizar los resultados de la valoración, a nivel de todos los Centros.

Resolver en segunda y última instancia las reclamaciones contra decisiones del Comité de cada Centro.

e) Estas Comisiones deberán resolver los problemas planteados a su conocimiento en un plazo de quince días a partir de su recepción.

Artículo 66. *Revisión de valoración y/o categoría.*

Los titulares de cada puesto podrán reclamar contra los resultados de su valoración, siempre que:

La valoración del puesto tenga todavía un carácter de provisionalidad, según lo definido en el artículo 68.

Haya existido una modificación sustancial en las finalidades, capacidades y responsabilidades, o condiciones del puesto.

La persona haya sido cambiada de puesto de trabajo y no se hayan aplicado las consecuencias de este cambio en lo que afecta a su valoración.

Estas reclamaciones se harán por la forma establecida en el artículo 14 y con exposición razonada de los motivos en que se funda la reclamación.

Artículo 67. *Efecto de las revisiones.*

Las modificaciones en el escalón, categoría, posición o condición modificativa que resulten de las revisiones efectuadas por el Comité tendrán efectividad desde el día primero del mes siguiente a la fecha de recepción de la reclamación.

Este mismo tratamiento le será dado a los puestos de nueva creación o por la promoción o traslado de una persona.

La regulación establecida en este artículo se aplicará tanto a la modificación en más, como en menos (ocasiona pérdida económica), salvo lo establecido en las garantías pactadas en este Convenio.

Cuando a consecuencia de estas revisiones suponga una pérdida en las retribuciones fijas, se garantizará la diferencia entre la nueva retribución fija y la que cobraba anteriormente, incluyéndose esta diferencia en el Plus de Garantía Retributiva, en el caso de la nómina de operarios, o actuando en la Penetración en el caso de la nómina de empleados.

Estas cantidades se absorberán en el caso de cambio a un puesto de Escalón superior.

Como conceptos fijos se entienden exclusivamente el Salario de Calificación y la Antigüedad.

En el caso de creación de nuevos puestos se aplicarán estas mismas condiciones cuando la ocupación del puesto sea obligatoria.

Artículo 68. *Provisionalidad de la valoración.*

En los casos de determinación de un nuevo Escalón, la nueva valoración tendrá un periodo de provisionalidad de un mes durante el cual podrá reclamar contra los resultados de la misma. Cuando sea a consecuencia de reclamación no habrá ulterior provisionalidad sino que será firme desde el Acuerdo del Comité.

SECCIÓN 2.ª GRUPOS PROFESIONALES Y CATEGORÍAS LABORALES

Artículo 69. *Clasificación profesional.*

La clasificación profesional de los trabajadores afectados, en virtud de lo dispuesto en el artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores, es la que queda establecida en este Convenio, en función de la valoración de tareas y descripción de los puestos de trabajo y escalones.

No obstante lo anterior, se reconoce la subsistencia de una denominación de categorías laborales que corresponde primordialmente a:

Reconocimiento de un «status» personal obtenido según las normas establecidas en este Convenio.

En virtud del sistema de Valoración de Tareas descrito en este Capítulo, la categoría laboral es una clasificación subsidiaria de la primera,

cuyo único objetivo es servir como marco de referencia para la aplicación de la cotización a la Seguridad Social, u otras obligaciones de carácter legal aplicables.

La categoría laboral tiene un carácter de funcionalidad, que se deriva de la valoración del puesto de trabajo que ocupa cada persona y que, en consonancia con sus características de funcionalidad y subsidiariedad, sufrirá las variaciones que le ocurran a la persona, según vaya cambiando o moviéndose de puestos de trabajo; o las variaciones funcionales que vaya sufriendo el propio puesto de trabajo.

Artículo 70. *Categorías laborales.*

a) Cada puesto de trabajo tendrá asignada una de las categorías laborales establecidas en Bridgestone Hispania, S. A. por este Convenio. En los casos que sea aplicable, esta categoría laboral se deducirá, mediante baremo, a partir de la Valoración de Puestos de Trabajo, teniendo en cuenta las puntuaciones directas de cada puesto en los factores de Capacidad y Responsabilidad. En los demás casos, se deducirá automáticamente de la denominación «corriente» de la ocupación desempeñada.

En ambos supuestos, según las prescripciones del artículo 73.

b) Cada categoría laboral quedará incluida dentro de un grupo profesional, entendiéndose por tal el que agrupe unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, y habiéndose constituido estos grupos en función de los conocimientos e idoneidad que se requieren para realizar los trabajos correspondientes a cada grupo profesional, en condiciones de una posible intercambiabilidad y polivalencia.

A ninguna de las categorías laborales y grupos profesionales les será de aplicación la descripción que, para cada una de ellas, estaba ahora contenida en la Ordenanza de Industrias Químicas y en el Reglamento de Régimen Interior.

Artículo 71. *Baremo de categorías laborales.*

a) Grupo de administrativos: Considerando la suma de puntos obtenida por la valoración de puestos en los factores de Capacidad más Responsabilidad (Σ de F-1 a F-8 del Manual de Valoración de puestos de empleados).

Hasta 275 puntos: Auxiliar.

De 276 a 490 puntos, o mayor: Oficial Administrativo.

Para Jefe de 2.ª Administrativo deberá cumplirse la siguiente característica:

Mayor de 490 puntos en los factores de Capacidad más Responsabilidad, con más de 150 puntos en los factores de Responsabilidad (Σ de F-1 a F-8 con Σ de F-5 a F-8 de los factores del Manual de Valoración de empleados).

b) Grupo de Servicios de fabricación: Considerando la suma de los puntos obtenidos por la valoración de los puestos en los factores de Capacidad más Responsabilidad (Σ de F-1 a F-8 del Manual de Valoración de puestos de operarios).

Hasta 424 puntos: Oficial de 3.ª

De 425 a 499 puntos: Oficial de 2.ª

De 500 en adelante: Oficial de 1.ª

Para Oficiales de 3.ª, 2.ª y 1.ª, deberán puntuar 100, 140 y 160 o más puntos en el factor F-1, respectivamente.

Los puestos de trabajo de este grupo que no reúnan ambas exigencias conjuntamente, serán clasificados en la categoría inmediata inferior a la correspondiente por la suma de puntos F-1 a F-8.

c) Grupos de Técnicos: Considerando la suma de puntos obtenidos por la valoración de los puestos en los factores de Capacidad más Responsabilidad (Σ de F-1 a F-7 del Manual de Valoración de puestos de empleados) serán de 530 puntos y el factor F-1, 135 puntos como mínimo para la obtención de la Categoría de Ayudantes Técnicos Titulados.

Artículo 72. *Cambios de categoría.*

a) En lo sucesivo, y en los supuestos de movilidad dentro del Grupo Profesional, se mantendrá la categoría laboral que tuviera asignada el trabajador, en concepto de garantía «ad personam» salvo en los casos de traslado o cambio por voluntad del interesado, por concurso, por acuerdo de ambas partes, o porque el traslado o cambio lleve implícito en sí el pase con carácter definitivo, a una actividad laboral, fundamental y conceptualmente distinta y de la que se desprende por sí sola la conveniencia o la necesidad del cambio de denominación (como podría ser el paso de ordenanza a vigilante; de oficial de 2.ª a conductor, etc.).

b) En todos los casos, en que el cambio lleve aparejado el paso de una nómina a otra, no se conservará ninguna de estas garantías, y la asignación de la categoría nueva será consecuencia obligada del mismo.

Artículo 73. *Grupos profesionales y categorías laborales.*

El personal afectado por este Convenio quedará encuadrado en las categorías y grupos profesionales que a continuación se indican:

A) Grupos profesionales:

Grupo profesional	Nómina
Grupo de Técnicos-Comerciales. Grupo de Administrativos. Grupo de Técnicos. Grupo de Servicios de Empresa. Grupo de Mandos. Grupo de Titulados.	Empleados.
Grupo de Producción. Grupo de Servicios de Fabricación.	Obreros.

B) Definiciones de los grupos profesionales y categorías laborales:

1. Grupo Profesional de Técnicos y Comerciales: Quedan incluidas en este Grupo Profesional aquellas personas que realizan trabajos para la función Comercial o de Ventas, de Propaganda, de Publicidad y de Marketing.

Son personas que, tanto teniendo una titulación académica como no teniéndola, y cualquiera que sea ésta, requieren para el ejercicio de su función una cualificación especializada en temas que ayudan o que sirvan para la venta de los productos de la Empresa, con independencia de que esta cualificación profesionalizada haya sido adquirida mediante sistemas previos de enseñanza o en el desempeño del puesto.

Se incluyen en este Grupo Profesional las siguientes categorías:

Categorías	Observaciones
Peritos. Inspectores. Delegados.	Pueden ser de: Servicio Técnico de Ventas. Ventas, Central, Publicidad. Ventas, Publicidad.

2. Grupo Profesional de Administrativos: Se incluyen en este Grupo Profesional todas aquellas personas que realizan trabajos administrativos, lo mismo éstos sean de administración en sistemas financieros y contables, como de administración de Fábricas, Producción, de Personal, de Ventas, etc., y para los cuales no se requiere más cualificación profesional que la de estudios generales y de tipo profesional administrativo, incluyendo en esto técnicas y sistemas contables, tanto financieros como de contabilidad industrial y similares, técnicas y procedimientos administrativos de cualquier índole, secretariado, taquimecanografía, mecanografía, estenotipia, correspondencia, registro, facturación, operadores de máquinas simples de oficina y de comunicaciones.

Se incluyen en este grupo profesional las siguientes categorías:

Categorías	Observaciones
Jefes 2. ^a	Cuando no desempeñen funciones de mando sobre personas.
Oficiales Adtvos. Auxiliares.	

3. Grupo Profesional de Técnicos: Se incluyen en este Grupo Profesional aquellas personas a las que, sin exigirles una titulación de tipo académico, realizan funciones o trabajos de tipo técnico, propios de Ingeniería, de Proyectos y Desarrollo, de Fabricación, de procesos complejos de oficinas.

Las personas que desarrollan este trabajo deben tener una cualificación profesional en las técnicas propias del trabajo específico que desempeñan, bien esta especialización se haya aprendido a lo largo de la vida

laboral en la Compañía por el simple desempeño del trabajo, por enseñanza que la Empresa le haya dado o él haya adquirido, y por la experiencia en otros tipos de trabajo que es necesario saber para realizar las funciones que le correspondan. Se incluye en este grupo profesional las siguientes categorías:

Categorías	Observaciones
Analistas.	Pueden ser de: Métodos y Tiempos. De Tareas y Procesos de Trabajo. De Laboratorio Físico o Químico. De Calidad. Electrónicos.
Program. Analistas.	De Ordenadores.
Programadores.	De Ordenadores. De Trabajo.
Cronometradores. Proyectistas. Delineantes. Dibujantes. Calcedores.	

4. Grupo Profesional de Servicios de Empresa: Se incluyen en este grupo aquellas personas que, sin necesidad de ninguna cualificación profesional ni conocimientos especializados de ningún tipo, salvo los que adquieran por el mero desarrollo de su trabajo, se dedican a las más variadas funciones de servicio, o auxilio a las diversas labores que constituyen la actividad general de la Compañía.

Se incluyen en este Grupo Profesional las siguientes categorías:

Categorías	Observaciones
Especialistas de servicios. Conductores de turismo. Conductores de camión.	
Operadores.	De máquinas de oficina.
Despachadores. Ordenanzas. Porteros. Conserjes. Guardas. Cocineros.	

5. Grupo Profesional de Mandos: Se incluyen en este grupo todas aquellas personas, con o sin titulación académica, y cualquiera que sean sus conocimientos y cualificación profesional, que desempeñen una función de mando en cualquiera de las múltiples dependencias y actividades de la Compañía, entendiéndose como mando el ejercicio de autoridad sobre un grupo de personas y/o que tengan encomendado bajo su responsabilidad un componente o parte de la actividad de la Compañía que, según la organización peculiar de ésta, pueda considerarse como una unidad de trabajo.

Se incluyen en este Grupo Profesional las siguientes categorías:

Categorías	Observaciones
Jefes Oficina.	Pueden ser de: De Oficinas Administrativas. De Oficinas Técnicas. De Oficinas Comerciales.

Categorías	Observaciones
Encargados.	De Fabricación. De Servicios Auxiliares para la fabricación, como: Calidad, Almacenes, etc. De Mantenimiento, de Talleres Mecánicos, de Reparaciones.
Capataz.	Id., Id. Encargados

6. Grupo Profesional de Titulados: Son aquellas personas que, para el ejercicio de su función, les ha sido exigido por la Compañía, o por la legislación, una titulación académica determinada y que han sido contratados para el desempeño de su trabajo como tales titulados.

No quedan incluidos en este grupo aquellos que, teniendo una titulación académica, no han sido contratados por la Compañía como tales Titulados o aquellos que, aunque tengan una titulación que haya sido exigida por la Empresa, realicen tareas o trabajos que quedan expresamente incluidos en otro grupo profesional de los aquí reseñados.

Se incluyen en este Grupo Profesional las siguientes categorías laborales:

Categorías	Observaciones
Ingenieros Técnicos.	En este Grupo Profesional la lista de categorías no es cerrada, sino abierta.
Ayudantes Técnicos Sanitarios. Ayudantes Técnicos Titulados, etc., etc.	La denominación será la de titulación académica por la que han sido contratados en la Compañía.

7. Grupo Profesional de Producción: Se incluyen en este Grupo Profesional todos aquellos trabajadores manuales que realizan trabajos directos o indirectos para la fabricación de nuestros productos, incluyéndose también en estos últimos los que realizan trabajos de servicios o auxiliares para la misma. Al personal que desempeña estos trabajos no se le exige ninguna cualificación profesional, salvo la mínima de cultura general. Adquieren los conocimientos propios de la tarea concreta que desempeñan mediante la realización, práctica o teórica, de la misma.

Se incluyen en este Grupo Profesional las siguientes categorías:

Categorías	Observaciones
Profesionales.	Se incluyen en esta categoría los operarios de fabricación que desempeñan algunas de las tareas que, sin vulnerar la descripción del grupo profesional antes dicho, requieren una cierta y mayor especialización adquirida por el trabajo en la Fábrica. Comprende también a los operarios que realizan, además de su tarea manual, una labor de dirección o coordinación del trabajo de dos o más personas que forman un equipo o unidad productiva.
Especialistas.	Se incluyen en esta categoría el resto del personal de Producción y de Servicios de Fabricación no incluidos en la definición de la categoría anterior.
Peones.	Se incluyen en esta categoría los trabajos de carga, descarga, acarreo y limpieza.

8. Grupo Profesional de Servicios de Fabricación: Se incluyen en este grupo aquellos trabajadores manuales que desempeñen su tarea en los servicios auxiliares de fabricación, tales como Talleres de mantenimiento, entretenimiento, reparación y construcción de maquinaria.

Son personas a las que se les ha exigido unos conocimientos del tipo de enseñanza profesional y que constituyen algunos de los oficios clásicos, tales como electricistas, electrónicos, torneros, ajustadores, caldereros, trazadores, matriceros, fresadores, etc., etc., adquiridos en una Escuela de Oficialía o Maestría Industrial, o aunque no tengan el título profesional correspondiente, los hayan adquirido por la práctica y el desarrollo de los trabajos de sus especialidades.

Se incluyen en este Grupo Profesional las siguientes categorías:

Categorías	Observaciones
Oficial 1. ^a Oficial 2. ^a Oficial 3. ^a	Pueden ser de: Torneros; fresadores; electricistas; matriceros, ajustadores, caldereros; electrónicos, etc.

SECCIÓN 3.^a

Artículo 74. Categorías laborales.

Las categorías son las siguientes:

Grupo Técnicos-Comerciales:

Perito.
Inspector.
Delegado.

Grupo de Administrativos:

Jefe 2.^a
Oficial Administrativo.
Auxiliar.

Grupo de Técnicos:

Analista.
Programador-Analista.
Programador.
Cronometrador.
Proyectista.
Delineante.
Dibujante.
Calcador.
Auxiliar de Laboratorio.

Grupo Servicios de Empresa:

Especialista de Servicio.
Conductor de Turismo.
Conductor de Camión.
Operador (de máquinas auxiliares de Oficina).
Despachador.
Ordenanza.
Portero.
Conserje.
Guarda.
Cocinero.

Grupo de Mandos:

Jefe de Oficina.
Encargado.
Capataz.

Grupo de Titulados:

Ingeniero Técnico.
Ayudante Técnico Sanitario.
Ayudante Técnico Titulado.

Grupo de Producción:

Profesional.
Especialista.
Peón.

Grupo Servicios de Fabricación:

Oficial 1.^a
Oficial 2.^a
Oficial 3.^a

CAPÍTULO V

Movilidad y promoción

SECCIÓN 1.ª DEFINICIONES Y PRINCIPIOS

Artículo 75. *Definición.*

Se entiende por movilidad del personal los cambios de puestos, ascensos y traslados dentro de la Empresa o de cada uno de sus Centros de Trabajo, realizados conforme a las normas pactadas en este Convenio.

Artículo 76. *Intervención del personal.*

La representación del personal intervendrá en todo lo relacionado con el cumplimiento del sistema de movilidad y promoción del personal establecido en este Capítulo y según las normas establecidas en el mismo.

Para ello existirá un Comité paritario, que será el mismo que el que se establece en el Capítulo IV para la Valoración de Tareas, tanto en lo que se refiere a los Centros como al Central.

Los Comités de Centro tendrán las siguientes atribuciones:

Recibir la información anticipada de la Empresa sobre todos los cambios, tanto provisionales como definitivos, que se hagan, y sobre los cuales la Comisión de Movilidad será escuchada. Esta anticipación se dará en todos los casos, salvo en aquellos en que, por lo imprevisto de la situación y por lo perentorio del cambio, no sea factible.

Recibir la información sobre los concursos que se convoquen y de su resultado, pudiendo conocer la Comisión los exámenes realizados.

Atender las reclamaciones que sobre los cambios efectuados les presenten los trabajadores.

Formular las reclamaciones, quejas o sugerencias, que estimen oportuno en lo referente o relativo a la movilidad del personal.

En cuanto a la forma de operar a consecuencia de los traslados por causa de crisis económica y productiva se estará a lo que se acuerde en tal momento con la Comisión correspondiente.

Toda la anterior información se referirá a los cambios que se realicen dentro del mismo Centro de Trabajo.

Del Comité Central:

Recibir la misma información y emitir los mismos informes atribuidos al Comité del Centro cuando los cambios sean por movilidad geográfica.

Resolver en segunda y última instancia las reclamaciones presentadas previamente ante los Comités de cada Centro y recurridas ante él.

Artículo 77. *Clases de movilidad.*

a) La movilidad se clasifica:

Por su contenido o alcance: en movilidad geográfica y movilidad funcional.

Por su duración: en provisional o definitiva.

b) En ningún caso se considera movilidad de personal, y por lo tanto no estará afectada por las normas y garantías de este Capítulo, la agrupación o asignación de trabajos y tareas que se haga para conseguir la plena saturación de un puesto, según lo definido en el artículo 63 de este Convenio.

Artículo 78. *Principios básicos.*

La movilidad del personal se basará en los siguientes principios:

1.º Respetar, por todos los medios, el mantenimiento de la Producción y de la actividad y eficacia, al menos en los niveles que anteriormente existían al hecho del cambio.

2.º Respetar el derecho de las personas a ocupar el puesto más acorde con sus aptitudes y capacitación, así como aspiraciones personales de satisfacción y promoción.

3.º Respetar que, como consecuencia de la movilidad de las personas, no surjan pérdidas de horas de trabajo.

4.º Salvo casos de fuerza mayor, ningún trabajador podrá ser trasladado injustificadamente a puestos de trabajo cuyo contenido esté por debajo de la clasificación profesional que le corresponda, según las normas que para obtener dicha clasificación figuran en este Convenio.

5.º A ningún trabajador se le podrá retirar injustificadamente tareas que conformen básicamente su puesto de trabajo.

6.º Se procurará que ningún puesto de trabajo se deba componer de unas tareas fijas y definitivas; por el contrario, la aplicación de las nuevas tareas, con contenido más cualitativo, promocionará el puesto a escalones superiores y de más alta cualificación profesional y humana.

Esto se deberá tener en cuenta por la Empresa a la hora de organizar los trabajos.

7.º En caso de igualdad de condiciones y aptitudes entre varios posibles candidatos a ser trasladados, se escogerá al más antiguo de ellos cuando el traslado sea a un puesto de nivel superior, y al más moderno cuando éste sea a un puesto de nivel igual o inferior.

8.º Se procurará evitar que la movilidad recaiga siempre en la misma persona para el mismo puesto de trabajo.

Artículo 79. *Movilidad geográfica.*

a) La movilidad geográfica se regirá por lo que se acuerde en cada momento entre la Dirección y la Representación Sindical.

No se entenderá como movilidad geográfica los desplazamientos que el personal tenga que hacer por razón de su trabajo en el área de su demarcación y que se retribuyen por el sistema de dietas y gastos de desplazamiento establecido en este Convenio.

b) Tampoco será movilidad geográfica, sino funcional, los cambios entre Urbi-Basauri y Usánsolo.

c) En cuanto a la movilidad entre las Plantas de Urbi y Usánsolo, y viceversa, se estará a lo siguiente:

Se podrá trasladar el personal, bien de forma provisional o definitiva, siempre que existan razones probadas e inaplazables de la producción y de su normal desarrollo, y que para ello sea preciso cubrir los puestos de trabajo con personal ajeno a la Planta, siempre que no exista personal que voluntariamente desee ser trasladado y sea apto para ello.

En este supuesto se efectuarán los traslados de acuerdo con las normas establecidas en este Capítulo y empezando por la persona que estuviese en situación de desocupado, desplazado, sin tarea fija, o cuyo trabajo sea menos apremiante.

En estos traslados la Empresa compensará todos los gastos que el viaje le ocasione; los trasladados tendrán opción preferente a retomar a su anterior ocupación o puesto, una vez finalizadas las causas que motivaron el traslado.

En cuanto a las consecuencias económicas y las garantías retributivas, así como demás condiciones del mismo, se estará, como mínimo, a la normativa contenida en este Convenio.

Artículo 80. *Movilidad funcional.*

La movilidad funcional se regirá por la definición y normas contenidas en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores y con aplicación del sistema que en los artículos siguientes se establece.

Esta movilidad funcional se clasificará a su vez en provisional y definitiva.

SECCIÓN 2.ª CAMBIOS PROVISIONALES

Artículo 81. *Definición.*

Son cambios provisionales aquellos que se ocasionen para cubrir puestos de trabajo vacantes y con el fin de que la tarea que se hace en dichos puestos no quede sin realizarse por falta de personal, a fin de mantener la producción o servicios, actividades y eficacia en los niveles correspondientes.

a) Los cambios provisionales se originan por:

Los que se realicen por un período de tiempo inferior a cuatro meses naturales consecutivos.

Los que se hagan para cubrir los puestos vacantes por ausencia temporal del personal de la plantilla que tenga garantizado el derecho al ingreso y a la ocupación del puesto de trabajo.

Los originados mientras el ocupante esté en período de prueba para otro puesto, según lo dicho en el artículo 86.

Los originados por siniestro, catástrofes, fuerza mayor y similares, cualquiera que sea su duración, así como por crisis económica o productiva.

b) En todos los supuestos de movilidad provisional, ésta se hará primero, dentro del grupo profesional y, si no fuera posible, entre grupos profesionales distintos, empezando por los niveles más próximos al puesto a cubrir, entendiéndose por grupos profesionales los establecidos en el artículo 73 de este Convenio. En estas condiciones la movilidad será de libre designación de la Empresa.

Cuando el cambio sea entre grupos profesionales distintos, este sólo se hará por necesidades perentorias e imprevisibles de la actividad productiva y por el tiempo imprescindible.

c) Terminado el período de provisionalidad y si la persona continuase en el puesto de trabajo, consolidará definitivamente el escalón, en el caso de que éste sea superior, estándose en cuanto a su retribución a lo dispuesto para las garantías salariales de la Sección 4.ª de este Capítulo, pasando el cambio a ser considerado como definitivo.

Artículo 82. *Fin de la provisionalidad.*

a) La provisionalidad finalizará cuando:

Transcurra el plazo fijado en el artículo 81.

Cese la causa que motivó el cambio.

El puesto sea cubierto de forma definitiva o el cambio provisional se consolide en definitivo.

Desaparición del trabajo o tarea del puesto.

b) Al término de la provisionalidad la persona volverá al puesto de origen. Si el puesto hubiera desaparecido, se la ocupará en otro trabajo de escalón equivalente al que tenía anteriormente. En el caso de que esto suponga una pérdida en su escalón de valoración, figurará en un turno preferente para pasar a ocupar cualquier puesto de su escalón anterior. En este caso le será de aplicación la garantía retributiva del artículo 67.

Esta preferencia, así como la garantía retributiva, se perderá en el caso de que a la primera vacante equivalente a su escalón anterior que se le ofrezca, no la acepte.

Artículo 83. *Criterios para la provisionalidad.*

Para hacer estos cambios provisionales se tendrán en cuenta los siguientes criterios, conjugados adecuadamente y según las posibilidades existentes en cada momento:

1.º Que se escoja a las personas que se encuentren sin tarea, o cuyo trabajo sea menos apremiante en ese momento.

2.º La capacidad de la persona para ocupar el puesto vacante, en base a sus condiciones de adiestramiento, similitud de tarea y capacidad psicofísica.

3.º La necesidad de mantener el nivel de producción y actividad en los Talleres, oficinas y servicios, de forma tal que no se vea perjudicado por el hecho del cambio de personas.

4.º La igualdad o mayor aproximación en los escalones de valoración del puesto que se ocupa o del que se va a ocupar.

SECCIÓN 3.ª CAMBIOS DEFINITIVOS

Artículo 84. *Definición.*

Se considerará como tal aquel que, sin reunir los requisitos para ser provisional, se prevea que la ocupación del nuevo puesto va a tener un carácter permanente y continuado.

Esta movilidad definitiva se hará por dos sistemas:

a) Si el cambio es dentro del mismo grupo profesional, entendiéndose como tal los definidos en el artículo 73 de este Convenio, y siempre que se den condiciones de intercambiabilidad en los conocimientos y capacidades, se hará mediante libre designación de la Empresa. Si en determinados supuestos se convocase concurso público, esto no significará renuncia de la Empresa a la regulación de este párrafo.

Los criterios para el ejercicio de estos cambios serán los mismos que los señalados en el artículo 83.

b) Cuando el cambio suponga el traspaso de un grupo profesional a otro, el cambio definitivo se hará mediante una prueba de capacitación, previa convocatoria por escrito y publicado en el tablón de anuncios de cada Centro de Trabajo con la mayor antelación posible a la fecha de la prueba. Este concurso se regirá por la forma establecida en el artículo 85.

c) Todos estos cambios, superado el período de prueba que se establezca, darán derecho al percibo de la nueva retribución que le corresponda.

El período de prueba quedará establecido en tiempos fijos, en función de los tiempos de experiencia y entrenamiento que se exigen en el Manual de Valoración de Tareas, pero con el límite máximo de seis meses para el personal de los Grupos Profesionales de Titulados, Técnicos y Mandos y de tres meses para el resto. Este período de prueba, en casos justificados, podrá ser ampliado por decisión de la Comisión de Movilidad.

Terminado el período de prueba y si se confirma la aptitud del trabajador, éste adquirirá el derecho al disfrute de todas las condiciones correspondientes al nuevo puesto a partir del día primero del mes siguiente a la fecha de confirmación y sin ninguna retroactividad. Si no se confirma se aplicará la misma regla que la establecida en el artículo 82 b).

Artículo 85. *Reglas del concurso.*

La prueba de calificación para cubrir puestos a que se refiere el artículo 84 b) se hará por la siguiente normativa:

a) Para poder optar al concurso los candidatos habrán de reunir las condiciones de titulación o conocimientos específicos que requiera el puesto; llevar un año como fijo en la Empresa; no haber sido promocionado en ese período de tiempo (es decir, un año de permanencia en el puesto), y haber tenido en los seis meses anteriores a la fecha del con-

curso un absentismo total, igual o inferior al 5%. Este índice de absentismo se considerará individualmente y en cada caso, admitiéndose la superación del mismo cuando se vea que las ausencias no corresponden a una actitud habitual o que haga prever racionalmente su repetición.

b) En este concurso, y a igualdad de resultados en los exámenes a que se refiere el apartado siguiente, se tendrán en cuenta las siguientes circunstancias: antigüedad en la Empresa, titulación y otros estudios realizados, haber desempeñado funciones de superior calificación, conocimiento del trabajo a realizar en el puesto y cuantas otras circunstancias relevantes que se puedan considerar como aspectos más en consonancia con el contenido del puesto de trabajo a cubrir.

c) La capacidad profesional se medirá según los exámenes que se anunciarán en los tablones de anuncios, con un mínimo de diez días de antelación sobre la fecha marcada para la celebración de los mismos. En esta convocatoria se especificarán las condiciones de la plaza a cubrir:

Denominación del puesto y Departamento o Sección a que esté adscrito.

Breve descripción de las tareas a realizar en el puesto.

Clasificación.

Otras condiciones retributivas.

Modalidad y horario de trabajo.

Período de prueba y adaptación para primas.

Materias que servirán de base a los exámenes.

Plazo de presentación de solicitudes.

Cuando así lo estime, la Empresa realizará las pruebas psicotécnicas pertinentes e igualmente médicas, pudiendo ser estas últimas eliminatorias. La formulación de los cuestionarios y aplicación de las pruebas serán competencia de la Empresa.

Estos concursos se harán convocándolos primero entre el personal del Centro de Trabajo afectado; si no se cubriera el puesto, entre el resto de personal afectado por este Convenio, aunque el anuncio se podrá hacer simultáneo.

Artículo 86. *Consolidación del puesto.*

Para consolidar el puesto con carácter definitivo, una vez aprobado el examen, se deberá superar el período de prueba establecido.

La ocupación de la plaza que deje vacante el promocionado siempre tendrá carácter provisional, hasta que sea confirmado en su nuevo puesto, por haber superado el período de prueba.

Aquellas personas que habiendo superado las pruebas, no tengan plaza, ocuparán las vacantes de similares características que surjan en los seis meses siguientes, sin necesidad de sufrir un nuevo examen y sin que la Empresa deba convocar un nuevo concurso.

Si después de verificado el concurso no hubiese resultado apto ninguno de los candidatos presentados, la Empresa podrá cubrir el puesto libremente.

Artículo 87. *Excepción del concurso.*

No será necesario convocar el concurso a que se refiere el artículo 84 b), cuando:

a) El cambio o ascenso sea para cubrir puestos de responsabilidad y de mando. Estos serán de libre designación de la Dirección.

A título enunciativo, se pueden considerar puestos de responsabilidad, los de Cajero, liquidación de impuestos, trabajo de Auditorías, Secretarios/as de los primeros niveles de la Organización.

El convocar concurso para ello, no supone renuncia de la Empresa a lo preceptuado en el párrafo anterior.

b) Cuando existan personas en la situación a que se refiere el artículo 82 b) o cuando el puesto tenga que ser ocupado preceptivamente por una persona en situación de capacidad disminuida para el trabajo, de acuerdo con las disposiciones aplicables al caso.

c) Cuando existan personas aprobadas, sin plaza, en un concurso para puestos de iguales, parecidas o equivalentes condiciones y durante un período de seis meses desde la calificación del concurso anterior.

d) Cuando exista una situación de crisis tecnológica, económica y productiva.

e) Cuando exista personal parado, o sin tarea fija, así como «desplazados» por estos motivos d) y e).

En los supuestos d) y e) los cambios se realizarán según las necesidades y posibilidades de cada momento, y de acuerdo con la Comisión de Movilidad. Cuando las circunstancias y el volumen del personal parado así lo requiera, se podrán establecer nuevas bases para la movilidad de estas personas, entre la Empresa y la representación del personal.

En todos los demás supuestos los cambios serán de libre decisión de la Empresa, dentro de las normas de este Capítulo.

Artículo 88. *Otras formas de movilidad.*

a) La movilidad, tanto provisional como definitiva, así como la geográfica, que tenga su origen en:

La libre petición del trabajador.

En la permuta entre dos o más trabajadores, mediando conformidad de la Empresa.

En acuerdo individualizado entre las dos partes, siempre que no se lesionen los derechos de otro compañero.

Se regirán siempre por las condiciones que se establezcan al momento de la misma, sin estar afectada por ninguna de las normativas ni garantías retributivas establecidas en este Capítulo.

La movilidad, por estas causas se podrá hacer sin ninguna traba, y sin más respeto que a las expectativas de promoción y ascensos que, por este Convenio, se ofrecen a todo el personal.

b) La movilidad que tenga su causa en la disminución psicofísica para el trabajo, se regirá por lo dispuesto en el artículo 105. En este supuesto no serán de aplicación las normas y garantías establecidas en este Capítulo y esta movilidad tendrá preferencia sobre cualquiera otra movilidad, incluso aunque suponga no respetar las expectativas de promoción y ascenso que en el referido Capítulo se ofrecen a todo el personal.

Artículo 89. *Promoción profesional.*

Como vía para hacer efectivo su derecho a la promoción profesional los empleados de Bridgestone tendrán oportunidades de ascenso a puestos de superior nivel o de un área distinta.

Por ello, sin perjuicio de las convocatorias de concurso obligatorias de acuerdo con lo establecido en el artículo 84 b), y con carácter adicional a las mismas, la empresa pondrá en práctica una política efectiva de ofertas internas de empleo. Como regla general los puestos de trabajo vacantes serán anunciados internamente antes de su cobertura. El anuncio se publicará en todos los centros de trabajo. De las ofertas de empleo y de los puestos de trabajo vacantes se dará comunicación con cinco días de antelación a los representantes de los trabajadores, en dicha comunicación se informará así mismo del tipo de pruebas que se vayan a realizar en el proceso de selección. De igual manera, una vez concluido el proceso se informará a los representantes de los trabajadores acerca del resultado.

En todos los casos en que se realice una selección externa, el puesto se ofrecerá internamente por si hubiera en la plantilla candidatos aptos para ocuparlo, con la única excepción de los puestos de dirección. En caso de igualdad de mérito y capacidad entre un candidato externo y otro interno, se dará preferencia a este último.

SECCIÓN 4.^a CONSECUENCIAS RETRIBUTIVAS DE LA MOVILIDAD

Artículo 90. *No modificación condiciones.*

a) En los supuestos señalados en el artículo 77 b) no se tendrá derecho a ninguna modificación, ni en el Sueldo de Calificación, ni el Escalón de Valoración y categoría, salvo las que les correspondan por aplicación de la propia valoración del puesto de trabajo.

b) En los demás supuestos de movilidad y promoción a que se refiere este Capítulo, las repercusiones económicas en las personas afectadas por las mismas, serán las que se indican a continuación.

Artículo 91. *Complemento por condiciones modificativas.*

En todos los supuestos de cambios de puesto de trabajo, cualquiera que sea la causa originaria del mismo, y lo mismo la movilidad sea geográfica que funcional, provisional o definitiva, etc., se perderá la posición en la escala de Condiciones Modificativas que tuviera la persona, y por lo tanto la retribución correspondiente a este concepto, pasando a percibir lo que le corresponda por la nueva posición en esta escala que tenga el nuevo puesto.

Esta regla se aplicará, tanto si el cambio ocasiona un incremento como una disminución de la retribución, e incluso si lo hace desaparecer, ya que este concepto retributivo es un complemento unido al puesto de trabajo.

Solamente se conservará derecho a esta retribución por condiciones modificativas, y en la parte que corresponda, cuando se den los supuestos de disminución definidos en el artículo 105.

Artículo 92. *Repercusión en el salario de calificación.*

1. Regla básica:

Todos los trabajadores afectados por este Convenio tendrán siempre asignado el Escalón de Valoración que les corresponda según el puesto de trabajo que realmente desempeñen, de forma definitiva, en cada momento de su vida laboral.

Para no alterar esta clasificación las diferencias retributivas que les puedan corresponder se abonarán por la forma establecida en el artículo 131.

2. En los cambios provisionales:

a) Si el cambio es a un puesto de inferior valoración retributiva, conservará la totalidad de lo que cobraba, sin establecer ninguna alteración en su Escalón, Salario de Calificación y categoría.

Esta garantía de carácter personal no dará nunca derecho a reclamación, ni a percepción de cantidades, por otros compañeros, en razón a una supuesta comparación con lo que tenga asignado la persona afectada por la garantía establecida en este apartado.

b) Si el cambio es a un puesto de superior valoración retributiva, se le conservará el Escalón que tenía mientras dure la situación de provisionalidad, pero la diferencia entre el salario de Calificación correspondiente a su Escalón y el del puesto que ocupa, se le abonará en la retribución mensual, que se reflejará en el bono diario, perdiéndose esta cantidad en el momento en que termine la provisionalidad.

c) Al término de la provisionalidad, y si el trabajador consolida su puesto como definitivo, según la norma del artículo 81 c) estará a las condiciones retributivas que se establecen en el no 3 de este artículo.

d) Si se da el supuesto previsto en el artículo 82 b), seguirá sin modificación en el Escalón Salario de Calificación hasta que se dé la circunstancia prevista en el último párrafo del apartado b) del artículo 82, en cuyo momento pasará a regirse íntegramente por la nueva situación que le corresponda.

3. En los cambios definitivos:

a) Si el cambio es a un puesto de inferior nivel retributivo se le asignará el nuevo Escalón y el nuevo Salario de Calificación, en el momento que corresponda.

La diferencia entre el Salario de Calificación anterior y el nuevo se le conservará como Garantía personal, abonándosele por las reglas establecidas en el artículo 131 de Garantías Retributivas y Penetración.

Esta cantidad de Garantía se perderá, en el todo o en la parte que le corresponda, en cualquier aumento de Escalón que tenga con posterioridad, cualquiera que sea el motivo de este aumento, salvo que sea por Convenio Colectivo.

b) Si la persona pasa a ocupar un puesto de Escalón superior se le aplicará éste, y pasará a cobrar el correspondiente Salario de Calificación, en el momento que le corresponda.

En esta subida se le absorberán las cantidades que por garantía tuviera en el Plus de Garantías retributivas y/o Penetración.

c) Las anteriores reglas serán de aplicación general salvo en el supuesto de que se hayan establecido otras distintas en el correspondiente Concurso o en acuerdo particular con el interesado. En estos supuestos prevalecerán estas condiciones sobre la norma general.

Artículo 93. *Complemento personal.*

Las garantías retributivas que se obtengan a consecuencia de lo regulado en esta Sección 4.^a tendrán siempre un carácter de complemento retributivo de carácter personal.

Artículo 94. *Repercusión en las primas.*

a) En el caso del paso de una persona de un puesto de prima fija a un puesto de prima medida, durante el período de adaptación, prueba o aprendizaje, seguirá cobrando lo que tenía anteriormente y una vez terminado éste pasará a lo que le corresponde cobrar por el nuevo sistema.

b) En el caso del paso de primas medidas a un puesto de prima fija, seguirá cobrando durante un período de un mes consecutivo, a contar desde la fecha del cambio, el promedio que le correspondiera según las normas que regulan el pago del mismo. Una vez haya pasado a cobrar por el sistema de prima fija, se le garantiza la diferencia entre ésta y lo que estaba cobrando como prima medida, con el límite del 20%. Esta diferencia se incluirá en el Plus de Garantía Retributiva y se regirá por las normas generales establecidas para la misma, perdiéndose en su totalidad siempre que vuelva a un trabajo de prima medida.

c) En el caso de paso de un puesto de prima medida a otro también de prima medida, durante el período de adaptación (definido en el artículo 39) o durante el período de prueba (definido en el artículo 84 c), y mientras dure el mismo, cobrará por alguno de los dos sistemas siguientes:

Mediante una exigencia estimada marcada por el Departamento de Métodos y Standards.

Por el sistema de Prima-promedio, tal como aparece regulado en el artículo 53 b). (Promedio del mes anterior limitado al 20%).

Artículo 95. *Cambios en la movilidad geográfica.*

El valor de todos y cada uno de los conceptos retributivos y demás condiciones inherentes al cambio, se regirán por lo que se establezca o acuerde en cada caso.

CAPÍTULO VI

Política de empleo y plantilla

Artículo 96. *Plantilla.*

Se entiende por plantilla el número total de personas que trabajan en la Empresa, en un Centro de Trabajo, en un Departamento, Sección u Oficina, en un momento dado. Siendo la Empresa y sus diversos componentes estructurales, unos entes dinámicos y variables por exigencia del desarrollo del negocio y del progreso tecnológico, la plantilla de los mismos será distinta en cada tiempo y ajustada a las necesidades reales de trabajo que exista en cada momento. Puede, por lo tanto, la Empresa amortizar libremente las vacantes o bajas que se vayan produciendo y adoptar las oportunas medidas para ello, con arreglo a lo previsto en este Convenio y en la legislación vigente.

Artículo 97. *Registro.*

La lista de los trabajadores afectados por este Convenio es la expresión documental de la plantilla existente en la fecha en que se realiza el mismo, que es confeccionado cada cuatro años con los datos del personal existente, con un mes de antelación a la fecha de la convocatoria de elecciones sindicales. Esta lista se publicará en los tablones de anuncios y se confeccionará por ubicaciones geográficas; en ella aparecerá todo el personal incluido en el Convenio Colectivo, colocados por su número de personal en orden de menor a mayor:

Los datos que tendrá esta lista serán:

- Número personal.
- Nombre y dos apellidos.
- Fecha de nacimiento.
- Fecha de ingreso en la Compañía.
- Nómina y colegio electoral a que pertenecen.
- Grupo profesional.

A esta lista se añadirá también, en separada, la relación de personal excluido del Convenio, aunque sin hacer referencia al Colegio Electoral.

Artículo 98. *Ingreso del personal. Política de contratación.*

1. La incorporación de trabajadores de nuevo ingreso en la Empresa se llevará a cabo a través de alguna de las modalidades de contratación y régimen jurídico previstos en el Estatuto de los Trabajadores y en este Convenio Colectivo. En todo caso, dicha incorporación se hará teniendo en cuenta las expectativas de promoción y ascenso previstas en el Capítulo de este Convenio Colectivo que regula la movilidad y promoción del personal.

2. En todos los supuestos la Empresa designará libremente el tipo de pruebas de selección a realizar, así como las normas, documentos y condiciones que deberá cumplir el aspirante a ingreso. La selección se efectuará respetando el principio de no discriminación por razón de sexo.

3. La política de contratación de la Compañía estará presidida por el principio de fomento de la estabilidad en el empleo, por lo que deberán tenerse en cuenta los siguientes criterios:

1.º) En el momento de la contratación de un trabajador en régimen temporal, la Dirección de la Compañía comunicará a la Comisión de Seguimiento del Plan Industrial si existen o no puestos vacantes o de nueva creación que pudieran ser ocupados posteriormente por ese trabajador. En caso afirmativo el trabajador adquirirá la condición de fijo de plantilla a los seis meses de llevar prestando sus servicios para la Empresa a través de ese contrato temporal, y ello aún cuando no hubiese desaparecido la causa de temporalidad justificativa de su contratación. En caso contrario, el contrato se extinguirá por cumplimiento de la causa de temporalidad. No obstante, si durante la vigencia del contrato se produjera una vacante, el trabajador tendrá un derecho preferente para pasar a ocupar dicha vacante frente a las personas demandantes de empleo no vinculadas en ese momento a la empresa.

2.º) El trabajador, aún cuando la modalidad contractual lo permitiese legalmente, no podrá permanecer en régimen de temporalidad más de dos años, por lo que alcanzado este límite temporal adquirirá la condición de fijo de plantilla.

Este límite no se aplicará respecto a los contratos de relevo.

3.º) El contrato de interinidad sólo podrá ser utilizado cuando, atendiendo a la causa de la baja que se pretenda cubrir, se prevea una duración del contrato superior a un mes.

4. En razón al tiempo que deberá invertirse (formación profesional interna, experiencia, etc.) para que un trabajador de nuevo ingreso pueda desempeñar de manera adecuada el puesto o funciones que le sean encomendados, durante los 6 primeros meses de vigencia del contrato percibirá la retribución establecida en el Convenio Colectivo para el nivel mínimo de la escala correspondiente (nivel 5 en el caso de obreros, nivel 3 en el de encargados y nivel 5 para el resto de los empleados). Del 7.º mes al 12.º percibirá la retribución establecida en el Convenio Colectivo para el nivel 4 (salvo en encargados que continuará percibiendo el nivel 3 durante todo el primer año de vigencia del contrato). Los trabajadores percibirán la prima correspondiente: en el caso de prima medida cuando la obtengan y en el las no medidas cuando, a juicio de sus mandos, estén ya realizando la tarea de manera habitual. No obstante, cuando el trabajador hubiera estado con anterioridad vinculado laboralmente a la Empresa, si la Dirección de la misma considerase que reúne, de manera actualizada, los niveles de capacidad y experiencia requeridos para el desempeño del puesto o funciones para el que va a ser contratado, se le aplicará directamente el salario normal establecido en el Convenio Colectivo para la escala correspondiente a ese puesto o función.

5. El personal contratado a tiempo parcial, o bajo la modalidad de relevo, percibirá una retribución proporcional a sus horas de trabajo, además de serle de aplicación el régimen retributivo establecido en este precepto.

6. Los trabajadores que accedan a la jubilación parcial percibirán su retribución de conformidad con lo establecido en el Anexo VII.

7. Durante el periodo de vigencia pactado para el Convenio, todos los trabajadores a los que les sea reconocida por resolución administrativa o judicial con carácter definitivo una invalidez permanente con derecho a pensión, causarán baja en la Compañía en el momento en que se tenga conocimiento de la resolución.

Las vacantes de obreros directos de producción ocasionadas por esa circunstancia o por fallecimiento del trabajador serán cubiertas en el plazo máximo de un mes, con personal de nuevo ingreso, siempre y cuando no existan trabajadores temporales de cualquier modalidad con derecho preferente de conversión en fijos de plantilla, de acuerdo con lo dispuesto en este artículo.

Artículo 99. *Cese.*

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la Empresa vendrán obligados a ponerlo, por escrito, en conocimiento de la misma con un plazo mínimo de quince días de antelación a la fecha definitiva de la baja.

En el caso de que no se cumpla este plazo de preaviso, la Empresa tendrá derecho a descontar de la liquidación del mismo el importe correspondiente a los días que hayan faltado para cumplir dicho plazo, según la fórmula de descuento establecida en el artículo 140.

Cuando se haya recibido la notificación dentro del plazo marcado, la Empresa liquidará las retribuciones que correspondan, en la fecha de la baja, por los conceptos fijos. Si hubiera conceptos variables, que en ese momento no estuvieran dispuestos para la liquidación se abonarán lo más pronto que se pueda y en todo caso en la primera fecha de pago habitual.

Si el trabajador no avisa con la antelación debida, la Empresa no estará obligada a practicarle la liquidación final hasta que llegue el primer día de pago habitual.

Artículo 100. *Permisos retribuidos.*

Los trabajadores tienen derecho a disfrutar de permisos retribuidos por las causas y duración que se recogen en el Anexo I del Convenio, que incluye tanto los supuestos establecidos en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores como otros derivados de acuerdo entre las partes. Para tener derecho al disfrute de este permiso retribuido, el trabajador deberá solicitarlo por escrito y con una antelación mínima de tres días laborales, salvo que exista imposibilidad manifiesta de hacerlo (por ejemplo, una enfermedad o muerte de un pariente) en cuyo caso deberá comunicarlo tan pronto como sea posible.

Con anterioridad o posterioridad al disfrute del permiso, según sea la circunstancia, pero en un plazo de 72 horas como máximo, deberá justificar documentalmente la causa que ha ocasionado el permiso.

La falta de cualquiera de los requisitos anteriormente citados, el incumplimiento de los avisos y plazos previstos, y la falta de veracidad de la causa aludida, originará que el permiso se considere como no retribuido, e incluso como falta injustificada.

A efectos de la concesión de estos permisos, sólo se considerarán días inhábiles los domingos y los días de fiestas oficiales declarados como tales por las autoridades del Estado para cada año. Los sábados serán considerados como hábiles, salvo que coincida con un día de fiesta.

En el supuesto del personal que trabaja a sistema de 4 ó 5 Turnos, se considerará como día inhábil el último día de cada descanso semanal y los días de fiesta que coincidan.

Esta clasificación de días hábiles e inhábiles, se tendrá en cuenta también para los casos en que el permiso suponga un desplazamiento.

En ningún caso los anteriores permisos se podrán descontar o acumular al período de vacaciones anuales establecido o a los días de vacaciones adicionales.

Cuando el evento que ocasiona la concesión de los permisos anteriores ocurra en los días de vacaciones, puentes, bajas por I.T., permisos particulares o cualquier otro día de no trabajo que no tenga calificación de día inhábil según lo dicho en este artículo, no se tendrá derecho a este permiso.

Cuando el evento que ocasiona el permiso se mantenga a lo largo de un período de tiempo, el trabajador podrá disfrutar de los días que le correspondan a todo lo largo del mencionado período, y no necesariamente a su inicio.

Ambas partes están de acuerdo en que esta normativa se debe aplicar con la flexibilidad necesaria para recoger las necesidades de tiempo libre que ocasiona cada evento y que no puede ser utilizado con ánimo de conseguir un día de no trabajo ya que estos permisos se conceden para que las personas asistan a los actos que ocasionan los mismos, cuidar a sus familiares y atender a sus deudos o hacer las gestiones administrativas necesarias.

Artículo 101. *Suspensión de contratos.*

No obstante el carácter de dinamicidad y variabilidad de la plantilla que ambas partes reconocen debe existir según las definiciones contenidas en el artículo 96, así como de la cláusula de amortización de las vacantes del mismo artículo, cuando éstas se produzcan por alguna de las causas de suspensión del contrato de trabajo contenidas en el artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores, la amortización se considerará temporal y eventual y el reingreso de las personas afectadas por la suspensión se hará dentro de las condiciones que marca el Estatuto de los Trabajadores para cada tipo de suspensión, o en su defecto, por lo que se acuerde en pacto individual, por lo que establezca el acuerdo o resolución administrativa, o por las normas que para algunos supuestos quedan establecidas en este Convenio.

Artículo 102. *Permisos sin sueldo.*

Podrán solicitar permiso sin sueldo, con una duración máxima de hasta dos meses todo el personal que habiendo superado el período de prueba, lleven al servicio de la Empresa más de dos años; será potestativo de la Dirección de la Empresa conceder el mismo o no, a la vista de las razones alegadas y de la posibilidad que, desde el punto de vista de carga de trabajo, exista.

No se podrá volver a solicitar este permiso hasta que hayan transcurrido, por lo menos, dos años desde la fecha de terminación del anterior permiso no retribuido.

Artículo 103. *Excedencias.*

Las excedencias se regularán por las normas contenidas en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores más las particularidades que se señalan en este artículo.

a) Se considerará, también, excedencia forzosa la que se concede por:

Designación o elección del trabajador para un cargo sindical de ámbito comarcal o superior que imposibilite la asistencia al trabajo, y mientras dure éste.

Se considerará también excedencia forzosa la establecida en el número 3 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

b) Tramitación:

La excedencia se deberá solicitar, por escrito, por lo menos con un mes de antelación a la fecha en que ésta debe ser efectiva y su entrada en vigor será desde el día 1.º de un mes natural. El reingreso deberá ser solicitado, por escrito, dentro del mes anterior al que vaya a terminar la causa por la que se pidió la excedencia; la ocupación del cargo, en el caso de la forzosa; y la alegada, en el caso de la voluntaria.

En el caso de que no se solicite el reingreso en el período de tiempo marcado se perderá el derecho al mismo, cualquiera que sea la clase de excedencia concedida.

c) El reingreso al trabajo se efectuará:

Si es forzosa: Dentro de los treinta días naturales, siguientes a la fecha en que cesó la causa de excedencia, y siempre el día 1º del mes natural más próximo a la fecha de solicitud.

Si es voluntaria: En la fecha que marque la Empresa y supeditada a que exista vacante de igual, similar o inferior valoración, ya que el excedente voluntario sólo conserva un derecho preferente al ingreso.

La Empresa ofrecerá al personal excedente voluntario cualquier vacante de igual, similar o inferior categoría y si el trabajador no acepta una vacante igual perderá definitivamente su derecho de preferencia al ingreso, siendo considerado como si fuera baja definitiva.

d) En todos los casos de excedencia el trabajador perderá todo derecho a la retribución y causará baja en la Seguridad Social y en los beneficios extrasalariales de la Compañía, mientras dure ésta, excepto en lo que afecta al plan de pensiones en que el Promotor y el Partícipe seguirán abonando las cantidades a que hubiere lugar en el supuesto de excedencia forzosa.

e) Al momento de ser baja por excedencia: se le abonarán las cantidades que por baja le corresponda, calculándose por las mismas fórmulas que se emplean en el cálculo de una baja definitiva, incluida la liquidación por días de vacaciones no disfrutadas.

f) Al reingreso de la excedencia:

1.º Si es forzosa: pasará a cobrar la retribución del puesto de trabajo que ocupe, por los valores y sistemas existentes en ese momento.

Si el puesto tiene un Escalón retributivo superior al que la persona tenía al momento de la baja, cobrará el superior. Si es inferior, cobrará y se le asignará el Escalón nuevo inferior, pero la diferencia se le abonará, como garantía personal, en el Plan de Garantías Retributivas o Penetración definido en el artículo 131 hasta que pase a ocupar un puesto de igual o superior valoración, momento en que desaparecerá esta garantía. En el supuesto de este párrafo, la persona quedará incluida en turno de preferencia para la movilidad que establece el artículo 82 b) segundo párrafo.

El tiempo en que haya permanecido en excedencia, (desde la fecha de la baja hasta la fecha de reingreso efectivo), se le computará, para el cálculo del pago por años de antigüedad, como si hubiera estado en activo.

2.º Si es voluntaria: Cobrará la retribución que corresponda al puesto que le ha sido asignado, no conservando ninguna garantía de ningún tipo en función del puesto que tenía al causar baja por excedencia.

La antigüedad se seguirá contando desde la fecha que le correspondía antes de pasar a excedencia, aunque el tiempo en que haya estado en ésta no se tendrá en cuenta a la hora de calcular la retribución por antigüedad.

Artículo 104. *Revisión de situaciones de incapacidad.*

Se reconoce el derecho al reingreso automático en la empresa de todo trabajador cuyo contrato de trabajo hubiera sido extinguido con motivo de la concesión de una invalidez permanente, en el caso de que ésta sea revisada y los órganos competentes de la Seguridad Social determinen que el afectado no se encuentra en situación de incapacidad y, por tanto, no tiene derecho a percibir pensión de invalidez. Si por parte del trabajador se recurriera esta resolución ante los Tribunales, el reingreso tendrá carácter provisional, hasta tanto se resuelva definitivamente su recurso.

La solicitud se deberá efectuar en el plazo de treinta días a partir de la resolución que acuerde revisar la concesión de invalidez y privar de pensión al afectado. El reingreso se producirá el primer día del mes natural siguiente a la solicitud.

Artículo 105. *Disminución psicofísica para el trabajo.*

Se considera personal con disminución psicofísica para el trabajo:

a) Con declaración oficial:

Los declarados con una incapacidad permanente parcial.

Los declarados con una incapacidad permanente total para la profesión habitual.

Los declarados con una incapacidad permanente absoluta.

Los declarados grandes inválidos.

Los calificados con un grado de disminución suficiente según las normas legales.

Las anteriores calificaciones se refieren a las hechas legalmente por los Organismos Oficiales competentes para ello.

b) Sin declaración oficial:

Serán considerados minusválidos aquellas personas que a consecuencia de alguna enfermedad o desgaste físico natural, como consecuencia de la dilatada vida al servicio de la Empresa, sean calificados como tal por la propia Empresa.

c) En todos los casos de disminución se actuará por lo establecido en la Ley y por lo que se establece en el artículo siguiente.

Artículo 106. *Actuación.*

a) En todos los casos de disminución y siempre que el interesado pueda realizar algún trabajo por causa de esta disminución, se procurará darle un trabajo adecuado, considerándose como trabajo adecuado aquel que en función de las oportunas pruebas y dictamen facultativo, y de acuerdo entre las partes, se establezca para cada caso. La lista de trabajos preferenciales reservados para los disminuidos es la que figura en el Anexo IV.

b) En todos los supuestos en que la Empresa dé trabajo al disminuido, y en cuanto se refiere a las garantías retributivas, se estará a lo siguiente:

1.º La persona pasará a tener la Clasificación Profesional y Valoración que corresponda al puesto que realmente desempeñe, en función con la regla básica establecida en el artículo 91.1, abonándosele las retribuciones que le correspondan según esta situación.

2.º La garantía retributiva se ceñirá a la diferencia entre la retribución que por todos los conceptos le corresponda según la nueva situación, y la que percibía en el trabajo que desempeñaba en el momento originario de la situación de disminución; esta diferencia se le abonará dentro del Plan de Garantías retributivas y Penetración, como un complemento personal de retribución por su situación de disminución, que se reducirá, en el todo o en parte, en los aumentos que vaya obteniendo en lo sucesivo, en función de cambios en la Valoración de su trabajo. Esta garantía no se percibirá en el caso de que la persona cobre una pensión de carácter periódico, o reciba por causa de su disminución una indemnización a tanto alzado. En este último supuesto y para eliminarle o reducirle la garantía de la Empresa se prorrateará todo el importe de la indemnización por los años que le queden de vida laboral.

Artículo 107. *Aplicación.*

Para que las personas en situación de disminución tengan derecho a lo establecido en el artículo 105, se requerirá:

a) Además de la declaración oficial de la situación, las personas deberán someterse a todas las pruebas y dictámenes que la Empresa, a través de los Facultativos libremente elegidos por ella, determinen.

En el caso de que la persona no las acepte, la Empresa quedará libre según las facultades que el ordenamiento jurídico le concede para ello. Igualmente, la Empresa actuará en el mismo sentido siempre que se demuestre cualquier caso de fraude u ocultación de datos en la información por la persona afectada en orden a ocultar, disimular, falsear o desvirtuar su presunta situación.

b) Petición escrita, hecha al momento de conocer su situación, dirigida al Jefe de Personal de cada Centro.

Artículo 108. *Relaciones de puestos y personal disminuido.*

a) Lista de personal.

De acuerdo con lo dispuesto en el apartado b) del artículo 106, con las personas que comuniquen su situación de disminución y después de que ésta sea aceptada como tal, figurarán en una lista de disminuidos que será el documento base para ocupar puestos reservados para éstos.

b) Lista de puestos.

La lista de puestos reservados para disminuidos es la señalada en el Anexo IV de este Convenio.

Esta lista es indicativa y abierta, pudiendo, por lo tanto, ser ampliada, restringida o modificada.

Las personas declaradas disminuidas y que continúen trabajando en la Empresa serán encajadas en estos puestos a medida que existan vacantes en los mismos y en función de las características del puesto y aptitudes del disminuido.

Ninguna de las personas que ahora ocupa uno de estos puestos podrá ser desplazada del mismo para dárselo a otro disminuido. Esta relación de puestos no obliga a la Empresa a mantenerlos siempre y a cubrirlos pues dichos puestos pueden ser totalmente amortizados cuando así lo considere necesario.

Artículo 109. *No discriminación por razón de sexo.*

El trabajo realizado por el personal femenino tendrá idéntica retribución que el del personal masculino para trabajos de igual valoración, rendimiento y horario; y viceversa. Asimismo, no se producirán discriminaciones por razón de sexo en el acceso al empleo.

El horario de trabajo y la asignación de personas a un tipo de horario u otro, así como a los turnos, inclusive el nocturno, se hará sin ninguna discriminación por razón de sexo, lo mismo sea discriminación en contra de la mujer o del hombre.

En consecuencia con todo esto, la organización del trabajo en las tareas en que se hagan a turnos, se establecerá de tal forma que tanto la mujer como el hombre puedan trabajar de noche o de día, no conservando ningún derecho en contra de ello, en razón a anteriores regulaciones legales o contractuales que motivarían diferencias de trato entre un sexo y otro.

Artículo 110. *Complementos de enfermedad, maternidad y riesgo durante el embarazo.*

1. Los trabajadores con baja por enfermedad percibirán el 100% de los conceptos retributivos que se especifican en el artículo 137, apartado a), durante los primeros dieciocho meses de incapacidad temporal, estando incluida en estas percepciones lo que se percibe de la Seguridad Social por I.T. y deduciéndose lo que corresponda por impuestos y Seguridad Social.

2. Una vez transcurridos los primeros dieciocho meses de incapacidad temporal, si se prorrogara la misma, los Trabajadores tendrán derecho a un complemento adicional a la prestación que perciban de la Seguridad Social, hasta alcanzar el 90% del salario del trabajador, constituido por los conceptos retributivos reflejados en el Anexo II de este convenio. Dicho salario se obtendrá dividiendo por dos los ingresos reales brutos devengados en los 24 (veinticuatro) meses anteriores a la fecha del hecho causante. De no convenir al interesado el período al que se refiere el párrafo anterior, podrá elegir otro período ininterrumpido de 24 (veinticuatro) meses dentro de los siete años inmediatamente anteriores a la fecha del hecho causante. Este período será incrementado con los porcentajes del I.P.C. oficialmente publicados por el Instituto Nacional de Estadística.

3. Las prestaciones de maternidad y riesgo durante el embarazo se complementarán en los términos establecidos en el apartado 1.

Artículo 111. *Complemento de accidentes.*

Las prestaciones por incapacidad temporal derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional se complementarán en los mismos términos del artículo 110.1 y 110.2, si bien los conceptos retributivos de referencia serán los que se especifican en el artículo 137 b).

Artículo 112. *Condiciones para el cobro del complemento de accidente, enfermedad, maternidad y riesgo durante el embarazo.*

a) El derecho a la prestación del Complemento de Enfermedad o accidente se obtendrá cuando se justifique la enfermedad o el accidente con las partes de baja, confirmación y alta extendidos por los Médicos de Medicina General o Especialistas de la Seguridad Social adscritos al trabajador.

b) Quedarán excluidos del derecho al Complemento los que padezcan enfermedades o accidentes que provengan de lesiones causadas por embriaguez, riña, drogadicción o de circulación, que causen derecho a indemnización o subsidio.

c) El derecho a la prestación complementaria de maternidad y riesgo durante el embarazo se justificará acreditando documentalmente las fechas de inicio y conclusión de las prestaciones públicas correspondientes.

d) La percepción del complemento se mantendrá mientras persista el derecho a la prestación pública de incapacidad temporal, maternidad o riesgo durante el embarazo, de acuerdo con las normas de este convenio.

Artículo 113. *Situación de baja con propuesta de invalidez.*

Para evitar la producción de períodos con base de cotización mínima en aquellos casos en que un trabajador sea baja por propuesta de invalidez, y ésta resulte finalmente denegada, la empresa sufragará el coste de convenios especiales, o cualquier otra figura que pueda contemplar la legislación vigente en cada momento, para mantener la base de cotización del trabajador desde el momento de la propuesta hasta la resolución del I.N.S.S.

Artículo 114. *Condiciones específicas para el mantenimiento de los complementos de incapacidad temporal por enfermedad y accidente.*

Como condición para el cobro de los complementos a cargo de la empresa, el trabajador en situación de baja por enfermedad o accidente queda obligado a:

a) Aceptar las medidas de control que pueda establecer la Empresa. Estas medidas podrán incluir la asistencia obligatoria del trabajador a consulta médica o su hospitalización, en cuyo caso, los costes de la misma correrán a cargo de la empresa para el seguimiento y verificación de su estado.

b) Cumplir estrictamente las indicaciones y prescripciones dictadas por los facultativos para favorecer su curación.

c) Abstenerse de realizar trabajos o actividades que puedan dificultar o retrasar su curación.

El trabajador en situación de incapacidad temporal que no cumpla las condiciones recogidas en los apartados anteriores o no acepte las medidas de control establecidas por la empresa para verificar su cumplimiento, perderá el derecho a percibir el complemento a cargo de la empresa. Esta pérdida será efectiva desde la fecha en que se constate el incumplimiento o en que el trabajador manifieste su rechazo de las medidas de control.

CAPÍTULO VII

Jornadas de trabajo

Artículo 115. *Jornada de trabajo.*

Las jornadas efectivas de trabajo durante 2005 serán:

	Días de trabajo	Horas efectivas de trabajo	Horas diarias
Personal que trabaja por el sistema de trabajo de 5 Turnos	205	1.640	8
Personal que trabaja por el sistema de trabajo de 4 Turnos	210	1.680	8
Resto de personal	214	1.712	8

El personal que trabaja por el sistema de turnos continuados, en cualquiera de los sistemas de trabajo establecidos en este Convenio, podrá seguir utilizando media hora para comer el «bocadillo», aunque no se pagará ninguna cantidad separada por esta interrupción, y se computará este tiempo por los sistemas que se establecieron en el 11.º Convenio Colectivo.

El resto del personal seguirá manteniendo la misma interrupción para comer al mediodía que ahora tiene, y esta interrupción no será retribuida, ni considerada como horas de trabajo efectivo.

Para 2006 la jornada antes mencionada se reducirá en 8 horas para todos los colectivos.

Se establece un compromiso de búsqueda en la elaboración de los calendarios para el 2006 de sistemas que permitan aplicar una jornada intensiva o similar para el personal que trabaja en régimen de día.

Artículo 116. *Horas de entrada y salida.*

Las horas de entrada y salida, tanto al principio y fin de la jornada, como las interrupciones de éstas para el tiempo de comida al mediodía no retribuido o las que hagan para interrupciones por el tiempo de bocadillo, serán las establecidas para cada Centro o para cada grupo de Departamentos o Secciones, de acuerdo con las necesidades de producción de cada uno de ellos y en función de las normas establecidas en este Convenio y en la legislación aplicable al caso.

a) Como norma general todo el personal debe cumplir siempre la jornada diaria de 480 minutos u 8 horas, es decir, entre la hora de entrada y salida debe haber una diferencia de tiempo de 480 minutos.

b) Los trabajadores seguirán marcando, por las normas actualmente en vigor, en los relojes colocados para tal fin.

c) El fichaje de las entradas y salidas de la Fábrica se hará siempre con ropa de trabajo y cada persona marcará en los aparatos que le hayan sido asignados.

d) Además del fichaje de entrada y salida al principio y fin de cada jornada, que se refiere también a los casos de jornada partida, se deberá marcar la entrada y la salida en todos los supuestos en que la persona abandone el recinto de la Fábrica. Lo mismo se hará, tanto sea este abandono por causa retribuida como no retribuida.

En este sentido el tiempo de bocadillo y de comida sólo se registrará cuando se abandone la Fábrica para estos menesteres.

e) Todos los retrasos o adelantos que se observen sobre las distintas horas de entrada y salida serán siempre no retribuidos y se descontarán en el pago por la normativa señalada en el artículo 140 y además serán consideradas como faltas de puntualidad y por lo tanto le serán aplicables las normas previstas en el Anexo V de Faltas y Sanciones, aunque al solo efecto de estas sanciones. Sólo se considerará falta el llegar con retraso superior a 5 minutos de la hora teórica fija de principio de jornada, considerándose estos cinco minutos como tiempo de cortesía.

Esta norma se aplicará también en los casos de jornada partida.

f) El personal obrero seguirá manteniendo los tiempos debidos a condiciones de higiene o a situaciones especialmente autorizadas.

Los relevos se seguirán realizando de acuerdo al artículo 118.

Artículo 117. *Días festivos-calendario anual de trabajo.*

a) Todos los años y una vez conocidos los días festivos que señalen las autoridades competentes se confeccionará el calendario anual distribuyéndose las horas efectivas de trabajo anuales entre los días que salgan de trabajo. Para el personal que trabaja a cinco días (lunes a viernes) se deducirán los días correspondientes a Sábados, Domingos, Festivos y vacaciones anuales.

No obstante lo anterior, ambas partes se reunirán con carácter previo y con la antelación suficiente para examinar los principios a aplicar en la elaboración del calendario.

Para el personal que trabaja en régimen de 4 Turnos se estará a lo que se acuerde entre las partes, respetando siempre lo establecido en el punto 1.6 del Acuerdo Laboral de 18.5.84.

b) A la hora de redactar el calendario anual se podrá establecer, de mutuo acuerdo, la reducción del período continuado de vacaciones de verano en dos días, pasando éstos a disfrutarse con motivo de los diversos «puente» o fiestas navideñas, que surjan a lo largo del año.

c) Se considerarán festivos única y exclusivamente los días que como tales señalen las respectivas autoridades laborales y con el límite máximo absoluto del número de días de fiesta marcados por el artículo 37, n.º 2 del Estatuto de los Trabajadores.

A la hora de redactar el calendario anual se admitirá un pacto para trasladar alguna de las fiestas oficiales señaladas por las respectivas autoridades laborales a otros días del año, dentro del respeto al horario anual establecido, pasando a esos nuevos días de fiesta los compromisos de pago correspondientes a las fiestas oficiales. Estos días de descanso deberán quedar prefijados en el calendario anual correspondiente, que según lo dispuesto en este artículo será preceptivo hacer.

d) Los días 24 y 31 de diciembre serán festivos en su totalidad cerrando los respectivos Centros de Trabajo.

e) En el calendario del sistema de trabajo de 5 Turnos se respetarán en todo caso los máximos siguientes: horas de trabajo efectivo, por trabajador, en cómputo anual según cuadros del artículo 115; siete días de cierre de fábrica para labores de mantenimiento y al menos cinco fiestas: 1 de enero; 1 de mayo; 24, 25 y 31 de diciembre. Estas cinco fiestas y uno de los días de cierre de fábrica se pagarán como vacaciones conforme se recoge en el artículo 135 de este Convenio.

Artículo 118. *Organización de trabajo a turnos.*

A la vista de las necesidades de producción y organización, será potestad de la Compañía establecer la más adecuada organización de turnos de trabajo y la adjudicación de personas a cada turno, pudiendo variarse el número de turnos y la adjudicación de personas a los mismos, según las necesidades de producción dentro del mantenimiento del sistema de turnos existentes en la actualidad.

La extensión del sistema de trabajo a 4 ó 5 Turnos a nuevas áreas y fábricas exigirá la previa comunicación a la representación sindical, tres meses antes de su aplicación, informando en la comunicación sobre las razones que justifican tal medida.

La rotación de turnos se verificará aprovechando el descanso dominical o semanal.

Los obreros del turno saliente no podrán abandonar su trabajo hasta que sean relevados por los operarios del turno siguiente, de acuerdo con la normativa legal.

Artículo 119. *Horas nocturnas.*

Se considerarán horas nocturnas las comprendidas entre las 22 horas y las 6 horas.

Artículo 120. *Horas extraordinarias.*

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas que excedan de la jornada diaria de trabajo establecida en este Convenio.

La realización de horas extraordinarias, que serán objeto de planificación quincenal, será negociada y acordada por los firmantes del Convenio.

Las 16 primeras horas extraordinarias serán cobradas de acuerdo con lo establecido en el artículo 134. En el resto, el trabajador podrá sustituir la retribución en metálico de las horas extraordinarias por la compensación en tiempo equivalente de descanso retribuido. En el supuesto de que el trabajador opte por el descanso se aplicará una compensación del doble de las horas extraordinarias realizadas. Las fechas de disfrute del descanso serán acordadas por el trabajador y la dirección, atendiendo en todo caso a las necesidades de la producción. Cuando el trabajador

opte por el pago, las horas extraordinarias se abonarán sobre la base y los recargos establecidos en el artículo 134.

No tendrán la consideración de horas extraordinarias el tiempo empleado, el mínimo y por el mínimo personal, para parar y arrancar las instalaciones, en forma tal que se pueda obtener la totalidad de la producción diaria, correspondiente a 8 horas (arrancada y parada de las máquinas, después y antes del descanso semanal de cualquier día festivo o de cierre de fábrica). El tiempo empleado en estas operaciones aunque no tenga la consideración de horas extraordinarias, se pagará como tal. Este tiempo podrá ser cobrado según lo establecido en el artículo 134 o descansado, aplicando en este caso una compensación del doble de las horas realizadas.

Artículo 121. Vacaciones.

1. Generales:

a) Trabajo a 4 Turnos y de lunes a viernes.

La duración de las vacaciones será de 22 días laborables (excluidos sábados, domingos y festivos) para todo el personal, sin discriminación de categorías ni antigüedad, quedando exclusivamente como vacaciones superiores los 15 días naturales al año que se concede al personal con 40 años o más de servicio.

Todo el personal deberá disfrutar de sus vacaciones en la fecha en que se marque como cierre de Fábrica, con las excepciones que sean necesarias para mantener el servicio de guardia y retén, terminación de trabajos urgentes y necesarios, conservación, mantenimiento y reparación e inventarios, operaciones de apertura y cierre de las instalaciones o cualquiera otros de naturaleza análoga, lo mismo si se dan en talleres, que en oficinas y servicios.

En todas estas excepciones la Dirección de la Empresa se pondrá de acuerdo con los interesados sobre la fecha de disfrute de sus vacaciones con un plazo de antelación de dos meses sobre el inicio previsto de las mismas. Cuando necesidades de última hora obliguen a alterar este plan de vacaciones, el trabajador afectado será indemnizado por los perjuicios económicos estrictos causados, y debidamente justificados.

b) Trabajo a 5 Turnos:

El personal que trabaja por este sistema de trabajo tendrá unas vacaciones de 30 días naturales, de los que al menos 28 días naturales consecutivos se disfrutarán durante los meses de Junio a Setiembre. Queda exceptuado de esta condición el personal necesario para mantener los servicios de conservación, mantenimiento y reparación de máquinas e instalaciones; almacenes y otros trabajos de naturaleza análoga que disfrutarán sus vacaciones como venían haciéndolo habitualmente.

2. Adicionales:

2.1 Todo el personal de la plantilla tendrá derecho a 4 (5 en 2006) días adicionales de vacación. El personal que trabaje por el sistema de Lunes a viernes tendrá un día adicional más. El personal de nuevo ingreso tendrá que trabajar seis meses consecutivos o alternos a jornada completa para poder disfrutar de los días adicionales correspondientes.

La fecha de disfrute de estos días adicionales se fijará de mutuo acuerdo entre el trabajador y la empresa. Será obligatorio disfrutar la mitad de los días en cada un semestre, salvo pacto en contrario. No podrán ser utilizados estos días adicionales para prolongar o aumentar las vacaciones anuales de verano. Estos días adicionales se pagarán según lo establecido en los artículos correspondientes del Convenio.

Uno de estos días adicionales podrán disfrutarse en dos fracciones de 4 horas.

Lo regulado en este apartado será de aplicación a todo el personal de la plantilla.

2.2 El personal que trabaje por el sistema de 4 ó 5 Turnos, además de los anteriores disfrutará de 6 días adicionales de vacaciones.

Estos días se disfrutarán en la fecha que se acuerde a la hora de redactar los calendarios anuales a que se refiere el artículo 117.

2.3 El personal que trabaja por el sistema de Lunes a Viernes, además de los días adicionales del apartado 2.1, tendrán derecho a un día adicional más que se disfrutará en la fecha que se acuerde a la hora de redactar los calendarios anuales.

2.4 Dos días de vacación adicional de los establecidos en el apartado 2.1, se podrán integrar en los calendarios para ser disfrutados en los meses de verano (o en otra época del año si estuvieran de acuerdo la representación de la empresa y la de los trabajadores de la planta de que se trate). Cada centro aplicará este cambio en su calendario.

Cuando se aplique el referido traslado a calendario, quedarán dos días de disfrute individual (3 en 2006); y los días de vacación adicional integrados en calendario pasarían a ser, respectivamente, 8 (los del apartado 2.2) y 3 (los del apartado 2.3).

2.5 Normas comunes:

1. Para el personal que ingrese en la empresa a partir del 1-7-2003 el período de referencia para el cálculo del número de días de vacaciones será el año natural. Los trabajadores con fecha de ingreso anterior mantendrán el sistema de devengo entre el 1.º de julio del año anterior y el 30 de junio del año en curso.

2. El cálculo del número de días de vacaciones para las personas que no estén de alta en la empresa el año completo se realizará de manera que cumplan proporcionalmente con la jornada anual establecida. A efectos de ajuste de su calendario, se aplicará la siguiente fórmula:

$$\text{Días de trabajo} = \frac{\text{Días de jornada anual} \times \text{días naturales desde el alta hasta 31-12}}{365}$$

A efectos de pago:

$$\text{Días de vacación} = \frac{\text{Días de vacación gral. año} \times \text{días de trabajo}}{\text{Días de jornada anual}}$$

3. Dentro del período de vacaciones de cada persona no se tendrá derecho a compensación alguna, ni en dinero, especie u horario, por ocurrir algunos de los eventos de permiso retribuido a que se refiere el artículo 99.

4. Si una persona causa baja por enfermedad, maternidad o accidente durante el período de vacaciones deberá comunicarlo a la Empresa, enviando los oportunos partes de baja y confirmación. Caso contrario, perderá derecho a todas las retribuciones complementarias que por tal motivo están establecidas en este Convenio y se considerará su retraso en la información como falta injustificada.

5. Los trabajadores que se encuentren en situación de incapacidad temporal en el momento de iniciarse el disfrute de las vacaciones del turno a que estén adscritos (incluyendo el primer día de vacaciones), tendrán derecho a disfrutar de los días de vacaciones que les correspondan después del alta médica.

CAPÍTULO VIII

Sistemas de retribución

Artículo 122. Sistema retributivo.

En Bridgestone Hispania, S.A. los salarios se dividen en dos grandes conceptos: el primero de ellos se refiere a la retribución directa por el trabajo realizado y el segundo a la retribución por determinadas condiciones del trabajador y del trabajo (Retribución indirecta).

A su vez la retribución directa persigue compensar: por un lado, la prestación del trabajo de la persona según la profesionalidad, nivel o categoría, por la que cada uno aporta su contribución a la Empresa. Por otro, se trata de compensar los distintos comportamientos humanos y profesionales en razón a una mayor o menor cantidad de trabajo; a diferentes merecimientos; a mejores o menores calidades de los bienes y servicios fabricados o prestados.

Artículo 123. Conceptos retributivos.

Todos los actuales conceptos retributivos por los que Bridgestone/Firestone Hispania, S.A. pagaba al personal, cualquiera que sea su origen o fuente, quedan eliminados, sustituidos y absorbidos en los nuevos conceptos que se citan. Cada uno de ellos tendrá la consideración jurídica que establece la legislación.

Lista de conceptos retributivos

Por su calificación jurídica	En Bridgestone	
	Retribución directa	Retribución indirecta
Salario Base.	Salario de calificación.	-
Complemento por calidad o cantidad.	Primas medidas. Primas no medidas.	-
Complemento por puesto de trabajo.	Condic. modificativas.	Plus sábado, domingo y festivos. Plus nocturnidad. Plus de turnos.
Complemento por condic. Personales.	-	Antigüedad. Garantía artículo 147. Plus de garantía retrib. (sólo nómina operarios).

Por su calificación jurídica	En Bridgestone	
	Retribución directa	Retribución indirecta
Complemento por mayor horario.	Horas Extraordinarias.	—
De vencimiento superior al mes.	—	Pagas extraordinarias.
Por acuerdo Convenio	—	Dietas.
Por suplidos.	—	Gastos de viaje.

Artículo 124. Sistema retributivo de empleados.

a) Salario de Calificación.—El concepto de Salario de Calificación constará de tres facetas: la primera de ellas, el umbral mínimo (que cuando proceda legalmente equivaldrá al Salario Base); la segunda, el umbral máximo; y la tercera, la penetración, que es el punto entre el máximo y el mínimo del salario de cada Escalón en que queda colocada cada una de las personas, tanto en función de la aplicación de este Convenio al momento de la conversión del sistema de retribución, como por los incrementos que pueda tener en el futuro.

El umbral mínimo es el que figura en la Tabla I del artículo 144.

El umbral máximo se fijará incrementando este umbral mínimo en un 40 %, aunque hay que señalar que la fijación de este umbral máximo no significa que las personas tengan que aumentar su retribución, ni que el máximo tenga que alcanzarse.

En el espacio que existe entre el umbral mínimo y el umbral máximo para cada Escalón, quedarán colocadas las personas según su Salario de Calificación total, llamándose Penetración a la diferencia o distancia, medida en porcentaje, que exista entre la cantidad total a cobrar por Salario de Calificación y el salario del umbral mínimo, según la siguiente fórmula:

$$\left(\frac{\text{Salario calificación total y personal} - 1}{\text{Umbral mínimo}} \right) \times 100 = \% \text{ penetración}$$

b) Cambios de Escalón.—Cuando el cambio sea a un Escalón superior, la diferencia entre el Salario de los umbrales mínimos que esto representa será deducida de la Penetración que esa persona tenga en el momento del cambio.

Cuando el cambio sea a un Escalón inferior, la diferencia entre los umbrales mínimo que esto suponga se incrementará al concepto de Penetración, pasando ésta a ser aumentada, pero en caso de otro cambio a Escalón superior le será de aplicación la regla del párrafo anterior.

Artículo 125. Sistema de pago de obreros.

El personal de la nómina de obreros cobrará un sueldo al mes, como el personal empleado, según los valores que correspondan a cada persona y a cada puesto de trabajo.

Se incluirán en la nómina del mes los importes fijos correspondientes al mismo, más los variables (prima, pluses, diferencia salario y diferencia condiciones modificativas, vacaciones, horas extraordinarias, enfermedad y accidente, permisos retribuidos y no retribuidos, etc.) correspondientes al mes anterior.

Como consecuencia del cambio de sistema de pago a operarios, en el mes de Enero de 2005 (además de los importes fijos correspondientes al mismo) se abonó al personal obrero una cantidad equivalente a la prima teórica, antigüedad correspondiente a esa prima teórica, plus de turno, plus nocturno y plus de sábado, domingo y festivo que les hubiera correspondido según su calendario. Esta cantidad, así como la parte devengada correspondiente de las pagas extraordinarias de abril y anual de 2005 se liquidará en el finiquito en el momento de la extinción de la relación laboral.

Los operarios que se encontraban a 31-12-2004 incurso en un proceso de Incapacidad Temporal que todavía no haya concluido, seguirán cobrando según el sistema de pago anterior hasta que el proceso finalice (aunque se aplicarán las fechas de pago del nuevo sistema).

Artículo 126. Salario de calificación.

Es la parte fija de remuneración obtenida a partir del Escalón que corresponde a cada puesto de trabajo, según la Valoración de Tareas.

Estos salarios se calcularán y abonarán sobre las horas trabajadas, sin más excepciones que las establecidas en este Convenio para el pago de aquellos tiempos de no trabajo que tengan derecho a esta percepción.

El Escalón y la retribución correspondiente a cada uno de éstos, es el que aparece en la Tabla I del artículo 144.

Artículo 127. Primas o incentivos.

Las personas que trabajan por encima de la actividad mínima exigible cobrarán un complemento de su retribución en concepto de prima o incentivo, y cuando no alcancen esta actividad mínima por causas imputables al trabajador sufrirán la correspondiente disminución de su salario de calificación, aplicándose para el cálculo de esta disminución la misma fórmula que para el abono de primas positivas.

Las fórmulas para la obtención de la cantidad por prima a cobrar son las especificadas en la Sección 4.ª del Capítulo III de este Convenio.

Los porcentajes de prima obtenidos se aplicarán sobre la base reguladora de prima correspondiente a la tarea concreta a que se refiere la prima (a partir del 1-4-2004 sobre la base reguladora única) y:

a) En el caso de los obreros, por el tiempo empleado en ella, salvo el caso de primas promedio.

b) En el caso de los empleados, se cobrará por día de trabajo y en los días de vacaciones. Se considerarán día de trabajo por mes:

$$\frac{\text{Días de jornadas anual}}{12}$$

Artículo 128. Condiciones modificativas.

El valor de estas condiciones, que es el que aparece en la Tabla II del artículo 144, se regirá por las normas que se señalan en los Arts. 61 b) y 91.

Las Condiciones Modificativas correspondientes a cada puesto o a cada persona se modificarán siempre que ésta cambie de puesto de trabajo, cualquiera que sea el motivo y el tiempo de este cambio, pasando a regirse por las Condiciones Modificativas que correspondan al nuevo puesto. Esta regla se aplicará tanto si significa un aumento de la percepción por estas condiciones como una disminución.

En la retribución de estas condiciones quedan incluidas las cantidades que correspondan por el complemento salarial legalmente conocido como Plus de trabajos tóxicos, penosos y peligrosos.

Artículo 129. Plus de nocturnidad.

El Plus de Nocturnidad será el indicado en la Tabla IV del artículo 144, que se abonará siempre que se trabaje más de dos tercios de la jornada en horario nocturno. Este concepto no se incluirá en el cálculo de las pagas extraordinarias; en cambio, se computará a la hora de pagar las vacaciones generales anuales y los seis días adicionales a que se hace referencia en el artículo 121.2.2, el día del artículo 121.2.3 (que serán respectivamente 8 y 3 días cuando se aplique lo dispuesto en el artículo 121.2.4) y los días adicionales a que se hace referencia en el artículo 121.2.1. Cuando la persona prolongue la jornada nocturna, continuando sin interrupción en su trabajo, seguirá percibiendo por este exceso de tiempo, y sin perjuicio de lo que perciba por horas extraordinarias, la cantidad de nocturnidad que corresponda.

Cualquier trabajador que tenga que abandonar el trabajo antes del fin de su jornada, percibirá el plus de nocturnidad en proporción a las horas trabajadas.

Artículo 130. Complemento por antigüedad.

El pago de la antigüedad por años de servicio se ajustará a las siguientes reglas:

a) Los aumentos periódicos por años de servicio comenzarán a devengarse a partir del 1.º del mes en que se cumplen, contados desde su primer ingreso en la empresa, tanto si es con carácter fijo como eventual, aunque en este último caso se descontarán los períodos en que no haya prestado servicios a la empresa. Los efectos económicos que pueda implicar esta concesión se retrotraerán a 1-1-2001.

En el caso de que un trabajador fijo cese en la Empresa y posteriormente reingrese en la misma, el cómputo de antigüedad se efectuará a partir de la fecha de este último ingreso perdiendo todos los derechos anteriormente adquiridos, salvo en los siguientes supuestos:

Los que reingresen procedentes de la situación de larga enfermedad o invalidez provisional.

Los que reingresen procedentes de excedencia forzosa.

En ambos supuestos se les considerarán los años en que han estado de baja a efectos del cómputo de la antigüedad, como si hubieran estado trabajando.

Los que reingresen de excedencia voluntaria o por revisión de una incapacidad permanente, aunque en este supuesto el tiempo de excedencia, o el transcurrido hasta la revisión de la invalidez, no se computará a efectos de antigüedad.

En el supuesto de que una persona, estando en situación de baja por incapacidad temporal, bien sea derivada de enfermedad o accidente,

adquiera el derecho a percibir un incremento en su antigüedad, éste se la abonará desde la fecha en que causa tal hecho.

b) Importe antigüedad operarios: Se abonará el complemento de antigüedad de acuerdo con la siguiente escala de tramos y porcentajes:

- A partir de 11 años de antigüedad: 7,34 por 100.
- A partir de 16 años de antigüedad: 14,69 por 100.
- A partir de 21 años de antigüedad: 22,04 por 100.
- A partir de 26 años de antigüedad: 29,38 por 100.
- A partir de 31 años de antigüedad: 36,73 por 100.

Este porcentaje se aplicará sobre los importes mensuales correspondientes al Salario de Calificación, Condiciones Modificativas, Prima, Plus de Garantía y Horas Extraordinarias.

c) Importe antigüedad empleados: Se percibirán quinquenios en los mismos tramos señalados en el apartado anterior, cuyo importe será el señalado en la Tabla III de retribución.

Artículo 131. *Plus de garantía retributiva.*

a) Nómina de operarios.-Todas las garantías retributivas a que se hace mención en este convenio, excepto la Garantía artículo 147, quedarán englobadas en el llamado Plus de Garantía Retributiva que recogerá el importe de las Garantías Retributivas dinerarias establecidas y por las distintas fórmulas que para cada caso se señalan.

Este Plus será un elemento móvil que podrá bajar o subir según el juego de las diversas Garantías establecidas.

b) Nómina de empleados.-La Penetración será un elemento móvil que podrá subir o bajar según el juego de las diversas garantías establecidas.

La diferencia entre el valor de los Pluses de 1993 con los de 1992 en los Escalones de Empleado (0, 1, 2 y 3) que trabajaban por ese sistema de trabajo al 31-12-92 se pagarán mensualmente, según los días trabajados en el sistema, en el concepto denominado: «Diferencia de Pluses». Estas cantidades dejarán de abonarse cuando el empleado pase a trabajar por otro sistema que no dé derecho al cobro de pluses. Si se cambia de escalón sin modificación del sistema de trabajo que implique la percepción de pluses, estas cantidades no serán absorbidas. Este concepto se registrará por el sistema de pago de los pluses.

Artículo 132. *Plus de turnos.*

El Plus de Turnos queda fijado en la cantidad que aparece en la Tabla IV del artículo 144.

Se cobrará sólo por los días en que el personal preste sus servicios por esta modalidad de trabajo y tendrán derecho a él todas las personas que trabajen en el sistema de turnos continuados, entendiéndose por turno continuado aquel en que se presta la jornada diaria sin interrupción al mediodía para comer.

Este concepto no influirá en el cálculo de las pagas extraordinarias; en cambio, se computará a la hora de pagar las vacaciones.

Artículo 133. *Plus de sábado, domingo y festivos.*

El personal que trabaje en sábado o domingo percibirá en concepto de plus de sábado/domingo el importe que aparece en la Tabla IV del artículo 144.

El personal que trabaje en alguno de los 14 días festivos oficiales (o en los días 24 y/o 31 de diciembre) percibirá en concepto de plus de festivo el importe que como tal aparece en la Tabla IV del artículo 144.

Los importes cobrados en este concepto no influirán en el cálculo de las pagas extraordinarias; en cambio, se computarán a la hora de pagar las vacaciones.

Artículo 134. *Horas extraordinarias.*

Las horas extraordinarias cuya regulación está establecida en el artículo 120, se abonarán según lo que sigue:

a) Recargos:

Las dos primeras horas: el 75 por 100.

Las que excedan de las dos primeras horas: el 85 por 100.

Las realizadas en días de descanso semanal, festivos y nocturnos: el 90 por 100.

En los casos de trabajo nocturno y/o en sábado, domingo o festivo, se abonará el importe proporcionalmente correspondiente en concepto de pluses.

b) Bases:

Operarios:

Base hora extra = [Base reguladora hora extra + Prima + Cond. Modific. hora + Plus Garantía Hora] × (1+(% Antigüedad + Garantía artículo 147) + Plus turno hora.

Empleados:

Base hora extra = Base reg. Hora extra + (Condición modif. + prima + antigüedad + plus turno + garant. artículo 147) hora.

$$\text{Base reguladora hora extra} = \frac{\text{Salario de calificación} \times 17,3}{\text{Horas de jornada anual}}$$

c) Pago.-Se abonarán las realizadas en el mes natural anterior.

El importe de las horas extraordinarias no influirá en el cálculo de las pagas extraordinarias.

Artículo 135. *Pago de vacaciones.*

Al regularse la nómina por pago mensual, el pago de los días correspondientes a vacaciones va incluido en la correspondiente retribución mensual de los siguientes conceptos:

Salario de Calificación.
Condiciones Modificativas.
Garantía Retributiva (en operarios).
Plus Turno.

a) Todos los sistemas de trabajo: En los conceptos variables (excepto Pluses) se tomará el promedio de la totalidad de lo obtenido por la persona en los tres meses naturales anteriores a la fecha del disfrute, que en el Salario de Calificación y Condiciones Modificativas el promedio se añadirá a la cantidad fija de cada uno de estos conceptos, con arreglo a las siguientes fórmulas:

$$\text{Promedio diferencia salario calificación} = \Sigma \frac{\text{Total diferencia salario calificación}}{\text{Total horas ordinarias}}$$

$$\text{Promedio diferencia condiciones modificativas} = \Sigma \frac{\text{Total diferencia condiciones modificativas}}{\text{Total horas ordinarias}}$$

$$\text{Promedio prima operarios} = \Sigma \frac{\text{Total prima}}{\text{Total horas ordinarias}}$$

$$\text{Promedio prima empleados} = \% \text{ prima} \times \text{base reguladora prima}$$

$$\text{Importe Prima} = \text{Días laborables vacaciones} \times 8 \times \text{Promedio Prima.}$$

b) Lunes a Viernes. Cuarto turno: El pago de Nocturnidad, Plus de Turno y Plus de Sábado, Domingo y Festivos se hará con arreglo a las siguientes fórmulas:

$$\text{Promedio nocturno} = \frac{\text{Importe día nocturnidad}}{20} \times 6$$

$$\text{Importe Nocturnidad} = \text{Días laborabl. vacac.} \times \text{promed. nocturn.}$$

$$\text{Promedio plus sábado, domingo y festivos} = \Sigma \frac{\text{Importe día plus de sábado, domingo y festivos}}{20} \times 5$$

$$\text{Importe Plus Sábado, Domingo y Festivos} = \text{Días laborables vacac.} \times \text{Promedio Plus Sábado, Domingo y Festivos}$$

Se pagará con los 22 días de vacaciones generales los correspondientes a los 6 ó 1 días de adicionales, según sea el sistema de 4 Turnos o de Lunes a Viernes, respectivamente.

c) Quinto Turno:

$$\text{Promed. día Plus Noctur.} = \frac{\text{Importe Plus Nocturno día} \times \text{días Plus Nocturno por letra año}}{\text{Días de jornada anual}}$$

Plus nocturno= Promedio día Plus Nocturno × días laborables vacaciones

$$\text{Promed. día Plus Sábado, Domingo} = \frac{\text{Importe Plus Sábado, Domin. día} \times \text{días Plus Sábado, Domingo por letra año}}{\text{Días de jornada anual}}$$

Plus Sábado, Domingo = Promedio Sábado, Domingo × días laborables de vacaciones

$$\text{Promed. día Plus Festivos} = \frac{\text{Importe Plus Festivos día} \times \text{días Plus Festivo por letra año}}{\text{Días de jornada anual}}$$

Plus Festivos = Promedio Festivos × días laborables de vacaciones

Tendrán la consideración de días laborables de vacaciones para el pago, 28 días, estando incluidos en estos los 6 días de vacaciones adicionales que están considerados para el pago como vacaciones generales.

d) Cobrarán pluses en vacaciones según el sistema de trabajo a que estén adscritos en el momento de disfrute de las mismas.

e) En el caso que durante el tiempo de devengo de las vacaciones se hubiese trabajado por sistemas distintos, los Pluses de vacaciones y los días serán proporcionales al tiempo trabajado en cada sistema.

Artículo 136. Pago de permiso retribuido.

a) Nómina de obreros.—Se cobrará la totalidad de la retribución correspondiente al tiempo de permiso por los siguientes conceptos retributivos: Salario de Calificación, Antigüedad, Condiciones Modificativas, Plus de Garantía Retributiva, Garantía artículo 147 y Prima.

La cantidad de Prima será la equivalente al promedio obtenido en el mes natural anterior a la fecha del disfrute del permiso.

b) Nómina de empleados.—Se cobrará la totalidad de la retribución correspondiente al tiempo de permiso por los siguientes conceptos retributivos: Salario de Calificación, Antigüedad, Condiciones Modificativas, Prima y Garantía artículo 147.

c) Norma común.—En caso de fallecimiento de parientes de primer grado, en el pago se incluirán los pluses que hubieran correspondido al trabajador de acuerdo con su calendario.

Artículo 137. Pago de enfermedad y accidente.

a) Enfermedad.—Se cobrará según la normativa establecida en el artículo 110 sobre Salario de Calificación, Antigüedad, Condiciones Modificativas, Plus de Garantía Retributiva, Garantía artículo 147, Prima y (a partir del 1-7-2004) 50% de los Pluses que hubiera cobrado de haber estado trabajando (estos últimos a partir del día 91.º desde la fecha de la baja). En caso de recaída no será necesario volver a esperar al transcurso del mencionado período de 90 días, sino que se garantiza la percepción del 50 % de los pluses desde el mismo día en que aquélla se produzca.

La cantidad por Prima será equivalente al promedio obtenido en el mes natural anterior a la fecha de la baja.

b) Accidente y enfermedad profesional.—Se cobrará según la normativa establecida en el artículos 110 sobre Salario de Calificación, Antigüedad, Condiciones Modificativas, Plus de Garantía Retributiva, Garantía artículo 147, Prima y 100% de los Pluses que hubiera cobrado de haber estado trabajando.

c) Normas comunes.—Se abonarán los días de baja correspondientes al mes natural anterior.

Si lo que corresponde cobrar a una persona en el caso de baja por Enfermedad o Accidente es menor que lo que se recupera en el mes de la Seguridad Social, se abonará esta última cantidad.

Si lo que corresponde cobrar a una persona en los casos de Enfermedad o Accidente por aplicación de las normas de este convenio es mayor que lo que se recupera en el mes de la Seguridad Social se abonará lo primero.

En ambos casos, los pagos de la Seguridad Social por I.T. de Enfermedad o Accidente no se incluirán en el cómputo de las pagas extraordinarias y sobre estos pagos se descontará en cada nómina mensual lo que corresponda por retención de I.R.P.F. y Seguridad Social.

Artículo 138. Pagas extraordinarias.

Se mantiene el sistema de cinco gratificaciones extraordinarias.

1. Pagas extraordinarias trimestrales:

	Fecha de Pago
Una mensualidad en abril	3.ª semana de abril.
Una mensualidad en julio	3.ª semana de julio.
Una mensualidad en octubre	3.ª semana de octubre.
Una mensualidad en diciembre	3.ª semana de diciembre.

Estas pagas extraordinarias equivaldrán a un tercio de las retribuciones obtenidas en cada trimestre natural anterior, excepto lo correspondiente a los Pluses de Turno, Nocturno, Sábado, Domingo y Festivos, Horas Extraordinarias y recuperación Seguridad Social por Enfermedad o Accidente.

2. Paga extraordinaria anual: Se abonará en la última semana del mes de Diciembre, calculándose sobre todos los conceptos retributivos excepto los Pluses de Turno, Nocturno, Sábado, Domingo y Festivos, Horas extraordinarias y recuperación de la Seguridad Social por Enfermedad o Accidente, según la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{Pagas normales de enero a diciembre}}{12} \times 1,3$$

Artículo 139. Cálculo promedio prima obreros.

En los casos de cálculo del promedio mensual en prima de operarios, a que se refiere cualquier artículo de este Convenio, se hará por la siguiente fórmula:

$$\frac{\Sigma \text{ prima cobrados mes natural anterior}}{\text{Horas ordinarias trabajadas por la persona en el mes natural anterior}} = \text{Promedio Prima €}$$

Si en el mes natural anterior las horas ordinarias trabajadas por la persona no superan 80 horas, se dejará como prima promedio lo que se había calculado de promedio el mes anterior.

Artículo 140. Descuentos.

En el caso de descuentos en las retribuciones por cualquiera de las causas en que la Empresa tenga derecho a ello (sanciones, conflictos, permisos no retribuidos, retrasos, ausencias injustificadas, etc.) se hará por la siguiente fórmula:

a) Nómina de Empleados.

$$\text{Importe descuento hora} = \frac{\text{Sal. Calif. + Cond. Modif. + Antigüedad + Gar. Art. 147 + Prima}}{200} \text{ mes}$$

Cada mes se harán los descuentos correspondientes al mes anterior.

b) Nómina de Operarios.

$$\text{Importe descuento hora} = \frac{\text{Sal. Calif. + Cond. Modif. + Antig.+ Gar. Art. 147 + Plus Gar. Retrib.}}{200} \text{ mes}$$

Artículo 141. Anticipos sobre nómina.

En aplicación de lo dispuesto en el artículo 29 del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores podrán percibir anticipos sobre las retribuciones ya devengadas, hasta el 100 % de los importes líquidos de los conceptos fijos de las mismas y que hayan sido obtenidos en las horas ordinarias de trabajo y antes de que llegue el día señalado para el pago.

Estos anticipos se deberán solicitar por escrito y con el tiempo suficiente para efectuar el mismo, entregándose la solicitud al Departamento de Personal.

Los anticipos sobre la retribución mensual se calcularán aplicando la siguiente fórmula:

$$\text{N.º días de devengo o anticipo} \times \frac{\text{Conceptos retrib. fijos líquidos}}{30} = \text{cantidad máxima a anticipar}$$

Igual criterio se aplicará para percibir anticipos sobre las pagas extraordinarias trimestrales, según la siguiente fórmula (excepto pluses y horas extras):

$$\text{N.º días de devengo del trimestre o anticipo} \times \frac{\text{Retrib. líquidas percib. del trimest. de los meses de devengo de la paga extraord.}}{90} \times \text{Cantidad máxima a anticipar}$$

El anticipo sobre la paga extraordinaria anual se hará según la siguiente fórmula (excepto pluses y horas extras):

$$\text{N.º días de devengo} \times \frac{\text{Retrib. líquida percibida}}{365} \times 1,3 = \text{Cantidad máxima a anticipar}$$

Los descuentos para la devolución de los anticipos concedidos sobre las pagas mensuales se hará en la paga del mes correspondiente si es posible, y si no en el siguiente. Los de las pagas extraordinarias en la correspondiente gratificación extra.

Artículo 142. Pago.

a) Todo el personal afectado por este Convenio cobrará su mensualidad el último día hábil de cada mes, entendiéndose a estos efectos como hábiles los días comprendidos entre lunes a viernes.

b) El pago se hará mediante transferencia bancaria a la Entidad que cada persona haya señalado, o cheque, entregándose el correspondiente recibo mensual de nómina, debiendo devolver los interesados copia del recibo del Salario debidamente firmado. La Empresa preverá la orden de transferencia con la antelación necesaria para que el dinero esté en poder del trabajador el día señalado como de pago.

El trabajador en el momento del cobro debe atenerse a las advertencias consignadas en el recibo. Si observase alguna disconformidad en los datos del recibo o en la cantidad recibida por transferencia, deberá hacer la correspondiente reclamación en la Oficina de Personal.

Artículo 143. Dietas.

El personal afectado por este Convenio cobrará sus dietas y alojamiento y gastos de viajes por los sistemas y valores establecidos para estos conceptos en el Convenio de Delegaciones de la Compañía vigente, siendo de aplicación también las actualizaciones que de estos valores se establezcan con motivo de las revisiones retributivas que se pacten en dicho Convenio, y desde el momento que se establezcan.

Artículo 144. Tablas de retribución.

Los importes que reflejan las siguientes tablas (que han sido incrementados en un 2,4 % respecto de las vigentes en 2004, excepto por lo que se refiere al plus de festivos), reflejan los salarios brutos sobre los que deberán practicarse las correspondientes deducciones por i.r.p.f. y cuota de Seguridad Social de los trabajadores. En caso de que el Índice de Precios al Consumo registrase al 31-12-2005 un incremento superior al 2 %, se efectuará una revisión salarial en cuanto se constate oficialmente esta circunstancia, en el exceso que resulte sobre la indicada cifra. Esta revisión se aplicará con efectos a 1-1-2005 sobre las Tablas salariales y conceptos retributivos vigentes en 2004. Las tablas así corregidas serán las que sirvan de base para el incremento del año siguiente.

En 2006 se aplicará en el mes de enero un incremento en las tablas salariales definitivas del año anterior igual al IPC previsto por el Gobierno más 0,20. En caso de que el Índice de precios al Consumo registrase al 31 de diciembre un incremento superior al inicialmente previsto por el Gobierno, se efectuará una revisión salarial en cuanto se constate oficialmente esta circunstancia, en el exceso que resulte sobre la indicada cifra. Esta revisión se aplicará con efectos a 1 de enero de 2006 y sobre las Tablas Salariales y conceptos retributivos vigentes en el año anterior.

TABLA I (AÑO 2005)

Salario calificación

A) Operarios

Escalón	Salario calificación euros/mes	Salario calificación euros/hora	Base reguladora Prima euros/hora
0	1.336,68	5,49307	5,49307
1	1.231,05	5,05906	5,49307

Escalón	Salario calificación euros/mes	Salario calificación euros/hora	Base reguladora Prima euros/hora
2	1.155,51	4,74887	5,49307
3	1.103,82	4,53634	5,49307
4	1.074,35	4,41509	5,49307
5	1.052,11	4,3238	5,49307

B) Empleados

Escalón	Umbral mínimo euros/mes	Umbral máximo euros/mes
0	200,933	2.813,06
1	1.749,33	2.449,06
2	1.549,79	2.169,71
3	1.396,78	1.955,49
4	1.280,18	1.792,25
5	1.192,62	1.669,67
6	1.120,56	1.568,78
7	1.069,57	1.497,40
8	1.021,45	1.430,03

TABLA II (AÑO 2005)

Condiciones modificativas

Posición	Euros/mes	Euros/hora
A	64,39	0,39096
B	34,81	0,21135
C	21,2	0,12886
D	13,23	0,07982
E	8,79	0,05367
F	0,00	0,00000

TABLA III (AÑO 2005)

Antigüedad de empleados

Valor quinquenio

Euros/mes: 125,18.

TABLA IV (AÑO 2005)

Pluses

Nocturno euros/día	Turno euros/mes	Sábado euros/día	Domingo festivo euros/día
23,81	49,36	59,79	65,00

Artículo 145. Incrementos y revisiones.

Los incrementos salariales, así como las revisiones si hubiese lugar, se aplicarán sólo y exclusivamente a los Trabajadores que en el momento de la aplicación, que en cada caso corresponda, formen parte de la plantilla de la Compañía.

Artículo 146. Compensación adicional.

Se acuerda una compensación adicional de 150 Euros no consolidables para el año 2005 que se abonarán junto con los atrasos del convenio y de 300 Euros no consolidables para el año 2006 que se abonarán en el mes de enero. Estos importes no repercutirán en las pagas extraordinarias ni en ningún otro concepto salarial.

Los trabajadores percibirán estas cantidades en proporción al tiempo de alta en la empresa en el año correspondiente. Los trabajadores que ingresen en la empresa con posterioridad a la fecha de pago percibirán los importes que les correspondan a fin de año. A aquéllos trabajadores que cesen en la empresa a lo largo del año se les detraerá el importe que corresponda en el finiquito.

Artículo 147. Garantía de derechos y expectativas generados antes de la modificación del sistema de antigüedad.

1. Como medio para permitir la ejecución del programa de empleo contenido en el Anexo VII del XIX convenio colectivo se pactó un cambio en el sistema de antigüedad. Sin embargo, los trabajadores con contratos vigentes a la fecha de firma de aquel convenio, siempre que su relación laboral con la empresa no se vea interrumpida, tienen garantizados los derechos y expectativas generados antes de la modificación del sistema de antigüedad, en la forma establecida en el presente artículo.

2. Los importes salariales que resulten de la aplicación de este artículo se abonarán en la nómina dentro de una partida específica, denominada «garantía artículo 147».

3. Los empleados que tuvieran ya devengados los dos trienios que existían en el sistema anterior, percibirán por este concepto la cantidad establecida en la Tabla III para un quinquenio.

4. Los empleados que tuvieran devengado un trienio, percibirán como «garantía artículo 147» un 50 % del importe correspondiente a un quinquenio, hasta el momento en que cumplan seis años de antigüedad. A partir de entonces cobrarán por este concepto un importe igual al que corresponda a un quinquenio completo.

5. Los empleados que, cumpliendo las condiciones establecidas en el apartado 1, no tuvieran todavía devengado ningún trienio, percibirán como «garantía artículo 147», desde el momento en que cumplan tres años de antigüedad en la empresa y hasta cumplir los seis, un 50 % del importe correspondiente a un quinquenio. De los seis años de antigüedad en adelante cobrarán por este concepto un importe igual al que corresponda a un quinquenio completo.

6. Los obreros que tuvieran ya devengado el primer quinquenio del sistema anterior, percibirán como «garantía artículo 147» un importe igual a un 5 % aplicado sobre el salario de calificación, condiciones modificativas, prima, plus de garantía y horas extraordinarias de cada mensualidad.

7. Los obreros que, cumpliendo las condiciones establecidas en el apartado 1, no tuvieran devengado todavía ningún quinquenio, percibirán como «garantía artículo 147», desde el momento en que cumplan cinco años de antigüedad en la empresa, un importe igual a un 5 % aplicado sobre el salario de calificación, condiciones modificativas, prima, plus de garantía y horas extraordinarias de cada mensualidad.

8. El complemento que regula el presente artículo no es absorbible ni compensable. Asimismo, dada la forma de calcularlo, su importe en cada momento seguirá la evolución de los conceptos que toma por referencia (valor del quinquenio en empleados; salario de calificación, condiciones modificativas, prima, plus de garantía y horas extraordinarias de cada mensualidad en obreros).

Artículo 148. Formación.

Las partes firmantes del presente Acuerdo comparten la necesidad de facilitar la formación necesaria para adecuar los conocimientos y habilidades de los trabajadores de la empresa a los requerimientos de su puesto de trabajo. Esta necesidad reviste una importancia fundamental para asimilar las constantes innovaciones técnicas y nuevos estilos de dirección de los negocios, así como promover el desarrollo personal de los trabajadores de Bridgestone/Firestone Hispania, S.A. A tal fin se realizarán los análisis de necesidades requeridos al objeto de confeccionar anualmente los planes de formación de las fábricas y servicios de la Compañía.

Asimismo, las partes comparten la idea de que la formación es una herramienta imprescindible para alcanzar los fines expresados en los artículos relativos a la promoción profesional de los trabajadores. Por ello, a la hora de elaborar los planes de formación y al poner en práctica las acciones planificadas en los mismos, se tendrá en cuenta no sólo el objetivo de adaptar al trabajador a su actual puesto de trabajo, sino también el ofrecerle vías de mejora de su capacitación profesional que puedan permitirle aspirar a una futura promoción.

Para cumplir adecuadamente este objetivo se crea una Comisión de Formación en cada fábrica que estará formada por 6 miembros, tres en representación de las centrales sindicales firmantes del Acuerdo, y los otros tres en representación de la Dirección. Esta Comisión compartirá información sobre los planes de formación, contenidos, participantes, fechas de impartición de los cursos y seminarios, etc. Esta Comisión se reunirá, como mínimo.

Se dará a la Comisión de Formación participación en el período de elaboración del plan de formación. Los planes de formación, una vez elaborados, serán sometidos a información de la Representación de los Trabajadores en el seno de la mencionada comisión, a las que se aportará la siguiente información:

- Denominación y descripción de las acciones que se vayan a desarrollar y objetivos de las mismas.
- Colectivos destinatarios y número de participantes por acción.
- Calendario previsto de ejecución.
- Medios pedagógicos.

Criterios de selección de participantes.

Lugar previsto de impartición de las acciones formativas.

Balance de las acciones formativas desarrolladas en el ejercicio precedente.

Si surgieran discrepancias respecto al contenido del Plan de Formación, se abrirá un plazo de 15 días a efectos de dilucidar las mismas. Si hay desacuerdo de la Representación Legal de los Trabajadores respecto a las acciones formativas de la empresa, las partes dejarán constancia de ello en un acta que será remitida en el plazo de 10 días, junto con una copia de la documentación puesta a disposición de la Representación Legal de los Trabajadores, y los informes emitidos, en su caso, por las partes, a la Comisión Paritaria correspondiente a través de la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo.

La Comisión de Formación en sus reuniones periódicas examinará las acciones realizadas en cumplimiento del plan de formación y analizará las desviaciones producidas respecto al mismo y sus causas.

Con el fin de hacer posible el estudio previo de los planes, obtener información de los mismos y realizar su seguimiento se acuerda que la Comisión se reúna como mínimo cada tres meses.

Disposición adicional primera. Polivalencia.

Se creará una Comisión de estudio formada por 6 representantes de la empresa y seis representantes de los sindicatos firmantes del presente Convenio colectivo, encargada de analizar la figura de la Polivalencia, de definirla y de estudiar si procede una regulación de la misma en el convenio colectivo y si así fuera, de proponer a la Comisión Negociadora del Convenio su aprobación.

Disposición adicional segunda.

Se establece la constitución de una comisión paritaria que tendrá encomendada la función de actualizar la lista de puestos a ocupar preferentemente por personal con minusvalía (Anexo IV del convenio colectivo). Esta comisión estará integrada por 6 representantes de la empresa y 6 representantes de los sindicatos firmantes del Convenio y deberá concluir su trabajo antes de seis meses contados desde la firma del presente convenio.

Artículo 149. Liquidación de las prestaciones complementarias de seguridad social reconocidas con cargo al fondo interno, a trabajadores que causaron baja en la empresa.

1. En el año 1992, se pusieron en marcha una pluralidad de medidas dirigidas a garantizar la reconversión y viabilidad de la Empresa, algunas de ellas se canalizaron mediante acuerdos alcanzados con los Representantes de los Trabajadores, reflejados en el XIV Convenio Colectivo y en el denominado Plan Industrial de Futuro. Entre estas medidas destaca la decisión de extinguir el sistema de mejoras voluntarias de la Seguridad Social vigente en ese momento (fondo interno de pensiones) y su sustitución por otro nuevo acogido a la Ley que regula los Planes y Fondos de Pensiones (Fondo Externo de Pensiones). Al mismo tiempo se estimó conveniente que este cambio no afectase a los complementos de pensiones que hubiesen sido reconocidos con anterioridad al 31 de Diciembre de 1991, o con posterioridad a esa fecha a aquellos trabajadores a quienes se les haya reconocido la situación de incapacidad permanente solicitada antes del 31 de marzo de 1992 (Anexo II punto 5 del 14.º Convenio Colectivo), que continuarían respetándose en los términos y con el alcance reconocido a los trabajadores beneficiarios de esas prestaciones.

2. Las medidas previstas en los citados XIV Convenio Colectivo y su Anexo, el Plan Industrial de Futuro, han dado paso a medidas complementarias que, en su conjunto, han contribuido a fortalecer la posición de la Empresa. Sin embargo, la situación general del mercado, caracterizada por una fuerte competitividad y, por ello, de descenso de los márgenes comerciales, obliga a avanzar en el camino de racionalizar los costes fijos de explotación, indispensable para garantizar el mantenimiento de su actividad productiva y de defensa de los derechos de los trabajadores.

3. Dentro de este marco de esfuerzos conjuntos para garantizar la viabilidad sostenida de la Compañía, ha sido analizado el impacto económico de las previsiones de la Ley 30/1995, de Ordenación y Supervisión de Seguros Privados, que, entre otros aspectos impone externalizar, mediante contratos de seguros o planes de pensiones, los compromisos por pensiones asumidos por las empresas, incluyendo las prestaciones ya causadas, e instrumentadas a través de Fondos Internos. El cumplimiento de esta obligación por la Compañía implicaría un incremento importante del coste económico de sus actuales compromisos en materia de pensiones, con incidencia negativa directa en sus disponibilidades presupuestarias destinadas, fundamentalmente, a inversiones para la modernización de sus sistemas productivos y, con ello, al mantenimiento de una política de empleo activa y progresiva.

4. Un análisis de las circunstancias descritas con anterioridad ha obligado a las partes negociadoras a adoptar la decisión de cancelar de manera definitiva y total el sistema de prestaciones complementarias de Seguridad Social que continuaba rigiéndose por las normas convencionales que con carácter transitorio fueron respetadas por el XIV Convenio Colectivo. Por lo que a partir de la entrada en vigor de este Convenio Colectivo se extingue este sistema transitorio de prestaciones complementarias de Seguridad Social con cargo al patrimonio de la Compañía (fondo interno). Los trabajadores o sus familiares afectados por este Acuerdo de Liquidación, recibirán de una sola vez una cantidad a tanto alzado en concepto de compensación capitalizada de dichas prestaciones periódicas, calculada en su dimensión cuantitativa, en función de los siguientes parámetros:

Tablas de mortalidad GRMF80 y GRMF80 + 2 años en invalidez.
Tipo de interés del 5 %.
Existencia de posibles causahabientes.

Al capital así obtenido se le ha aplicado unas Tablas de Recorte General y en el caso de los inválidos unas Tablas de Mejora de Invalidez que figuran como anexos al Acta Final de la negociación del presente Convenio.

La cantidad que por aplicación de dichos parámetros, corresponderá a cada trabajador-pasivo afectado se refleja en el listado nominativo que figura como Anexo al Acta Final de la negociación del presente Convenio Colectivo, que se da por reproducido a los efectos de considerarle parte integrante del contenido del propio Convenio y, por lo tanto, con el mismo valor y eficacia. En cualquier caso la cantidad total que corresponderá abonar al conjunto de los trabajadores afectados no podrá superar el presupuesto límite calculado de catorce mil novecientos setenta y un millones seiscientos setenta y seis mil ciento siete pesetas (89.981.585,63 euros).

5. Se destinarán al pago de las cantidades que por sustitución de las prestaciones complementarias deberán recibir los trabajadores-pasivos afectados, las disponibilidades económicas provisionadas por la Compañía para la financiación de las obligaciones causadas con cargo al fondo interno y, en su caso, las cantidades que complementariamente deba aportar la Compañía para cubrir hasta el límite presupuestario que representa el coste total de la liquidación del referido sistema interno de pensiones.

6. La cantidad resultante de aplicar los criterios establecidos en el apartado anterior se entiende como cantidad cierta, fija e inalterable y, por lo tanto, no experimentará variación alguna por los cambios que pudieran introducirse por vía legal (de carácter laboral, Seguridad Social, tributaria o sobre cualquier otra materia con incidencia en el contenido de este Acuerdo) o convencional. Por otra parte, esas cantidades han sido calculadas en pesetas brutas (antes de impuestos) y, en la actualidad, tienen, a efectos tributarios, la consideración de rentas irregulares. Esto significa que en el momento de su abono al titular del derecho, la Empresa procederá, en su caso, a practicarle la preceptiva retención y su posterior ingreso en el organismo competente, y a partir de ese momento corresponderá a los perceptores de esas cantidades el cumplimiento íntegro de sus obligaciones como sujetos tributarios en los sucesivos Ejercicios Fiscales.

7. Se entiende sustituido o derogado el contenido de todos aquellos convenios o acuerdos colectivos, y los acuerdos individuales de materialización de las pensiones complementarias reconocidas y abonadas con cargo al fondo interno de la Compañía, que sean contrarios a lo dispuesto en este precepto y pudieran implicar la vigencia colectiva o individual del derecho a las prestaciones complementarias que se ha acordado liquidar a través de este Convenio Colectivo.

8. Con efectos del 31 de Diciembre de 1997, se entiende liquidado el denominado sistema antiguo de pensiones complementarias (fondo interno de pensiones), por lo que a partir de esa fecha se extingue automáticamente la obligación empresarial de pago periódico de prestaciones complementarias a las de Seguridad Social, reconocidas a los trabajadores pasivos estuvieren o no incluidos formalmente en el ámbito de aplicación del Convenio Colectivo, con cargo a los fondos internos constituidos por la Compañía. Careciendo de incidencia alguna en dicho efecto de liquidación o extinción del referido sistema interno de pensiones, la circunstancia de que el trabajador pasivo afectado, por causas no imputables a la Empresa, no perciba de manera efectiva las cantidades que por aplicación de lo dispuesto en este precepto tenga derecho a recibir y sean puestas a su disposición. Esto supone, además, que desaparecen las expectativas de derecho a causar nuevas pensiones complementarias del antiguo sistema de Seguridad Social complementaria que se liquida a través del presente Convenio Colectivo.

Artículo 150. *Subcontratación.*

La empresa facilitará a la representación de los trabajadores la siguiente información relativa a las contrataciones que vayan a realizar trabajos para la compañía, tanto en nuestras instalaciones como fuera de ellas:

1. Identificación de la empresa contratista.
 2. Lugar en que ejecutará sus trabajos.
 3. Número de trabajadores que accederán a nuestras instalaciones.
 4. Objeto y duración prevista de los trabajos a realizar.
- La información se facilitará con carácter previo al inicio de los trabajos.

ANEXO I

1.º El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días hábiles en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave, fallecimiento u hospitalización de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

En caso de fallecimiento del cónyuge o hijos se tendrá derecho a un día más de permiso retribuido.

En el primer grado de consanguinidad y afinidad se incluyen padres, hijos, cónyuge, suegros yernos y nueras.

En el segundo grado de consanguinidad o afinidad están comprendidos los siguientes parentescos: abuelos, hermanos, nietos, y cuñados.

Cuando a alguna de estas causas, sucedan o antecedan otras de las señaladas, los días se podrán acumular.

- c) Un día hábil por traslado de domicilio habitual.

d) Por el tiempo necesario en caso de matrimonio de padres, hijos o hermanos, que no podrá exceder de un día, concediéndose el mismo según la fecha y hora de realización de la boda.

e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborales en un período de tres meses, podrá la Empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se le descontará el importe de los Salarios correspondientes a las horas faltadas al trabajo.

f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

g) En los casos con más de un día de permiso, el último se podrá disfrutar con posterioridad al hecho causante o por fracciones (máximo dos fracciones).

2.º A efectos de la concesión de los permisos recogidos en la letra b) del apartado anterior, se equipara la condición de cónyuge con la de pareja de hecho. La existencia de una pareja de hecho se acreditará mediante certificación emitida por alguno de los Registros Públicos de parejas de hecho existentes en la actualidad o que puedan crearse en el futuro; o, si no existiera aquél en el municipio del domicilio del trabajador, mediante comunicación previa al departamento de Personal de la existencia de la pareja de hecho, acompañada de certificación de empadronamiento de sus miembros en el que conste que ambos comparten el mismo domicilio desde hace, al menos, seis meses.

3.º Los trabajadores de ambos sexos tienen derecho a reducir su jornada de trabajo por motivos familiares en los casos, términos y condiciones recogidas en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, apartados 4, 5 y 6.

4. Cuando por razón de enfermedad el trabajador precise la asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con las de su jornada laboral, la Empresa concederá el permiso necesario por el tiempo preciso al efecto, debiendo justificarse el mismo con el correspondiente volante visado por el facultativo.

5. Se constituirá una comisión paritaria que tendrá encomendada la función de definir con mayor detalle la regulación recogida en este apartado, proponiendo si fuera preciso a la Comisión Negociadora, adaptaciones al texto. Esta comisión estará integrada por 6 representantes de la empresa y 6 representantes de los sindicatos firmantes del Convenio y deberá concluir su trabajo antes de seis meses contados desde la firma del presente convenio.

ANEXO II

Beneficios extrasalariales

Los beneficios extrasalariales son los establecidos en este Anexo.

El resto de los beneficios establecidos en este Anexo se reconocerán desde el primer día de trabajo en la Empresa, exceptuando el cambio de neumáticos que tiene su propia regulación.

Plan de pensiones

I. El Plan de Pensiones de Bridgestone Hispania, S.A. es un Plan de Sistema de Empleo, abierto a todos los trabajadores en activo, y con contrato indefinido o antigüedad superior a dos años. El plan tendrá las siguientes características básicas:

Es un Plan de Pensiones Mixto, es decir, combinará la aportación definida y la prestación definida.

1. Aportación Definida:

1.1 Dicha aportación será conjunta, de Empresa y trabajadores, siendo la aportación de éstos un mínimo del 1 % de su retribución anual, calculada conforme al apartado siguiente.

1.2 La Aportación Anual por parte de la Empresa consistirá en el 4,5 % del importe anual de los salarios de todos los trabajadores en activo y con contrato por tiempo indefinido o con antigüedad superior a 2 (dos) años, computados conforme a lo dispuesto en el presente Anexo sin que el importe salarial individual tomado como base para la aplicación del porcentaje indicado pueda exceder durante 2005 de 68.378,05 €. A partir del 1 de enero de 2006, y en años sucesivos, dicho límite individual se revisará de acuerdo con el índice de crecimiento pactado para la Tabla Salarial del Convenio Colectivo.

Los abonos realizados a trabajadores jubilados parcialmente bajo el concepto «compensación Plan de Pensiones» no se tomarán en cuenta para calcular la aportación global efectuada por la empresa. Asimismo, la remuneración que se abone a esos trabajadores no se computará a la hora de calcular la masa salarial global sobre la que se aplica el 4,5%.

1.3 La aportación anual total del promotor se distribuirá entre todos los partícipes de acuerdo con la siguiente escala:

Edad (al 31-12-03)	Tasa	Edad (al 31-12-03)	Tasa
Hasta 24	2,00	45	4,00
25	2,10	46	4,10
26	2,10	47	4,20
27	2,10	48	4,30
28	2,10	49	4,40
29	2,20	50	4,50
30	2,40	51	4,60
31	2,50	52	4,80
32	2,60	53	5,00
33	2,70	54	5,20
34	2,70	55	5,40
35	2,90	56	5,50
36	3,10	57	5,70
37	3,20	58	5,90
38	3,30	59	6,10
39	3,40	60	6,30
40	3,50	61	6,60
41	3,60	62	7,00
42	3,70	63	7,00
43	3,80	64	7,00
44	3,90		

Nuevos partícipes con independencia de edad, tasa: 2 %

Si con la escala inicial indicada el total de aportación de la Empresa no alcanzara el 4,5 % indicado, se dotará hasta alcanzar dicho importe, distribuyéndose proporcionalmente.

Durante la vigencia del Convenio las partes podrán adaptar la escala de mutuo acuerdo.

1.4 Las contingencias a las que darán cobertura los derechos consolidados generados por las aportaciones definidas conjuntas de la Empresa y de los trabajadores serán:

- La jubilación, en los términos previstos en el régimen de Seguridad Social correspondiente.
- El fallecimiento.
- La incapacidad permanente que sea causa de la extinción del contrato de trabajo.

2. Prestación definida

2.1 Contingencias cubiertas:

- Fallecimiento por cualquier causa.
- Invalidez permanente (total, absoluta, gran invalidez), por cualquier causa.

2.2 Prestaciones definidas: Los beneficiarios que sufran alguna de las contingencias protegidas percibirán un capital que estará en función de la edad del trabajador y de su salario, de acuerdo con la siguiente escala:

Hasta 40 años de edad: 3 anualidades.

De 41 en adelante: 2.5 anualidades.

El importe salarial individual tomado como base no podrá exceder durante 2005 de 68.378,05 €. A partir del 1 de enero de 2006, y en años sucesivos, dicho límite individual se revisará de acuerdo con el índice de crecimiento pactado para la Tabla Salarial del Convenio Colectivo.

2.3 Los trabajadores podrán incrementar estas prestaciones realizando a su cargo aportaciones adicionales.

2.4 A partir de la extinción de la relación laboral el trabajador dejará de tener derecho a las prestaciones definidas contempladas en este plan de pensiones, sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 2.6 del presente anexo.

2.5 A efectos de la determinación del salario anual a que se refiere este precepto, se tomará como base la media de lo devengado en los últimos 6 (seis) meses por los siguientes conceptos:

Obreros	Empleados	
	I.C.	E.C.
Salario Calificación. Condiciones Modificativas. Garantía Retributiva. Prima. Plus Turno. Plus Nocturno.	Salario Calificación. Condiciones Modificativas. Prima. Plus Turno. Plus Nocturno. Plus Sábado, Domingo y Festivos. Antigüedad.	Salario.
Plus Sábado, Domingo y Festivos. Antigüedad. Garantía artículo 147.	Garantía artículo 147.	

Si en el período considerado, algún trabajador por haber estado enfermo, viera disminuidas sus percepciones, se calculará la Retribución Teórica correspondiente de esos días de enfermedad como si hubiera estado trabajando.

En virtud de todo ello la fórmula para la determinación del salario anual será la siguiente:

Σ (De devengos de los conceptos anteriores de los 6 últimos meses) x 2.

2.6 En el caso de que un trabajador haya percibido el capital asegurado por habersele concedido una incapacidad, si ésta es posteriormente revisada, y se produce el reingreso en la empresa, el trabajador solamente estará cubierto por las contingencias derivadas de accidente de trabajo y con un capital asegurado de una anualidad y media, independientemente de su edad.

2.7 Las prestaciones estarán íntegra y totalmente aseguradas mediante una póliza de seguros suscrita por el Plan de Pensiones de Bridgestone Hispania, S.A. Las aportaciones del promotor serán las necesarias para que el Plan de Pensiones haga frente a los costos derivados del mantenimiento de la póliza. Las aportaciones adicionales efectuadas por los partícipes para incrementar sus prestaciones se destinarán íntegramente a hacer frente a la prima de seguro requerida para lograr tal incremento en sus prestaciones.

2.8 Los trabajadores que accedan a la jubilación parcial continuarán siendo partícipes del plan de pensiones, si bien sólo para la contingencia de fallecimiento y con un capital de una anualidad. Por tanto, la declaración por parte de la Seguridad Social de que un jubilado parcial se encuentra en situación de incapacidad permanente no generará derecho a ninguna percepción a cargo del plan de pensiones.

Las prestaciones se harán efectivas de acuerdo con lo dispuesto en el Reglamento del Plan de Pensiones.

II. Sin perjuicio de las competencias de la Comisión de Control del Plan de Pensiones, las partes se comprometen a discutir cada 3 (tres) años y en el marco de la negociación colectiva, el alcance e idoneidad del sistema de seguridad social complementario vigente en la empresa.

III. Los gastos ocasionados con motivo de las reuniones de la Comisión de Control, en lo que se refiere a dietas y tiempo se abonarán en las mismas condiciones que a los Representantes de los Trabajadores, artículo 27 del Convenio.

IV. Las partes se comprometen al mantenimiento de la composición y condiciones de representación actuales en la Comisión de Control del Plan de Pensiones (7 miembros en representación de los partícipes y 2 del promotor), garantizándose así la reserva de la mayoría absoluta de los partícipes en la misma, todo ello de conformidad con la Disposición Transitoria 2.^a del Texto Refundido de la Ley de Planes y Fondos de Pensiones, aprobado por RDL 1/2002, de 29 de Noviembre y el artículo 30 del R.D. 304/2004, de 20 de Febrero, por el que se aprueba el Reglamento de Planes y Fondos de Pensiones.

No obstante, las decisiones de la Comisión de Control que impliquen, exclusivamente, alteraciones en las prestaciones definidas, o en la póliza de aseguramiento de las mismas requerirán la aprobación de la representación del promotor.

V. No se admitirán subplanes.

Comedores: Todo el personal de Bridgestone Hispania, S.A. tiene derecho al uso de los Comedores de la Empresa. La organización práctica de los Comedores se ajustará a lo convenido en cada Centro de Trabajo. El personal que utilice los servicios del Comedor abonará el precio íntegro que corresponda por los mismos a los valores que en cada momento se fijen según el correspondiente acuerdo.

Ropa de trabajo: A todos los trabajadores del grupo de obreros se les entregará dos juegos de pantalón, camisa y camiseta, o tela para batas en el primer trimestre del año. Las situaciones especiales y el correspondiente derecho previsto en este apartado se determinan en acta.

Otros anticipos: Bridgestone Hispania, S.A. al igual que lo viene haciendo hasta ahora, y en función de las necesidades y circunstancias de cada caso, que se justificarán ante la Empresa, concederá anticipos a liquidar en el plazo máximo de un año.

Ayudas especiales: Se podrán conceder ayudas especiales, tanto dinerarias como de otra índole, en aquellos casos en que la naturaleza de la enfermedad o la duración de la misma cree situaciones imposibles de sostener por el interesado con sus propios medios.

La cuantía de estas prestaciones, así como su naturaleza, serán consideradas en cada caso concreto por la Comisión correspondiente y sujetas a la aprobación de la Dirección.

Ayuda a minusválidos: Para los hijos minusválidos de empleados de la Compañía se abonará una cantidad al mes por cada hijo minusválido que tenga derecho al percibo de la ayuda que para estos casos tiene concedida la Seguridad Social.

La cantidad a abonar será:

Minusvalía hasta el 33%: 33 €.

Minusvalía del 33 al 66%: 66 €.

Minusvalía mayor del 66 %: 99 €.

El derecho al percibo de esta cantidad y su pérdida estará supeditado al reconocimiento y pérdida del mismo por la Seguridad Social, según los datos que figuran en las liquidaciones mensuales de la Seguridad Social que debe hacer la Empresa.

Esta prestación se extenderá también a aquellos trabajadores de Bridgestone Hispania, S.A. que como padres o tutores tengan a su cargo y expensas familiares minusválidos reconocidos como tales de manera oficial y de acuerdo con las disposiciones vigentes.

Cubiertas gratis: Todos los trabajadores con un año de antigüedad pueden disfrutar de neumáticos de turismo gratis de las marcas Bridgestone, Firestone o Dayton para utilizar en su vehículo propio en las condiciones y con los requisitos que se establecerán por el Reglamento establecido para ello.

Otros: Los trabajadores jubilados o prejubilados hasta el 31-12-1991, así como los que pasaron a situación de invalidez antes de la vigencia del XIV Convenio (o al amparo del régimen transitorio establecido por éste en el Apartado Seguro colectivo del Anexo II, punto 5, párrafo segundo), conservan su condición de beneficiarios de un seguro de vida en las condiciones que establecía el XIII Convenio Colectivo.

Los trabajadores incluidos en programas de prejubilación a partir del año 1992, según las condiciones establecidas en el primer, segundo y tercer Plan Industrial de Futuro mantendrán el seguro con garantía de una anualidad de su salario vigente en el momento de la baja.

Los trabajadores incluidos en los programas de prejubilación pactados durante la vigencia del XIX convenio, mantendrán hasta los 65 años el seguro, exclusivamente por la contingencia de fallecimiento, y con un capital de una anualidad de su salario regulador a efectos de indemnización.

ANEXO III

Relación de puestos a ocupar preferentemente por personal disminuido

Fábrica de Basauri

Departamento	Puesto de trabajo	Código	
Almacén Primeras Materias	Acarreo y almacenaje de tejidos y alambre, Servicios Gum-Dip y Talones	1HD-890	
	Plegado de Gomas de Banburys n.º 2, 3 y 6 (Pomini)	1HH-820	
Molinos	Plegado de Gomas de Banburys n.º 4 y 5	1HH-821	
	Recepción y clasificación de Materiales	1HI-830	
Cortadoras y Talones	Acarreo y Servicios del Departamento de Molinos (Carrero)	1HI-890	
	Cosido de lonas con Máquina	1HJ-847	
	Preparación de Perfiles (Chapas) para las Tubadoras (Chapista)	1HK-750	
	Enrollado y centrado de lonas en carretes	1HL-843	
	Recuperación y aprovechamiento de gomas y tejido Cord	1HL-845	
	Recuperación de Tejido Cord	1HL-846	
	Recuperación y aprovechamiento de plásticos	1HL-847	
	Ensamblado de Breaker y engomado de capas en máquina	1HL-848	
	Acarreo y Servicios del Departamento de Cortadoras	1HL-890	
	Construcción de bobinas Cover	1HM-803	
	Preparación de materiales para construcción cubiertas metálicas	1HO-801	
	Construc. de Cubiertas Vulcanización	Acarreo de cubiertas gigantes al Banco	1HP-890
		Pulido y reparación de cubiertas vulcanizadas	1HR-800
Inspección final	Pelado y empaquetado de cubiertas en Planta de bicicletas	1HZ-804	
	Plegado de cámaras para empaquetar	1HZ-810	
	Sellado y empaquetado a mano de cámaras reclasificadas y gigantes	1HZ-814	
	Pulido de cámaras reparadas	1HZ-815	
	Inspección de cubiertas en Planta de bicicletas	1HZ-855	
Almacén de Productos Terminados	Acarreo de rollos de tejido para Exportación	1HZ-891	
	Embalaje de Cámaras en cajas de madera	1HE-805	
	Recepción Mercancías procedentes de reclamación	1HE-850	
	Recepción y Almacenaje de ruedas y llantas en A.P.T. (Norte)	1HE-855	
	Recepción, Almacenaje, preparación y envíos mercancías A.P.T. (Norte-Sucursal Bilbao)	1HE-856	
Almacén de Productos terminados	Preparación de envíos de mercancías para Agentes	1HE-859	
	Precintado, etiquetado y preparación de cubiertas para exportación	1HE-865	

Departamento	Puesto de trabajo	Código	
Bandas transportadoras	Comprobación de materiales	1MH-800	
	Ensamblado goma para correas transportadoras metálicas en Mesa Zell (Ayudante) Gomard, y Vaporales 1,2 y 3	1MH-808	
	Inspección de correas transportadoras, textiles y metálicas (Ayudante)	1MH-881	
	Acarreo y servicios del Departamento de correas	1MH-890	
	Recogida de plásticos	1MH-950	
Laboratorio Físico	Limpieza de fábrica y almacenes de correas	1MH-951	
	Preparación de muestras para ensayos físicos del laboratorio	1IC-850	
	Control laboratorio de molinos	1IC-852	
Limpieza	Control volante de calidad	1ID-850	
	Coordinación equipo de limpieza	1HC-750	
	Servicio de baterías	1HC-850	
	Limpieza de fosos y galerías de fábrica	1HC-951	
	Limpieza de vestuarios y aseos de fábrica	1HC-952	
	Limpieza de fábrica y almacenes	1HC-953	
	Limpieza de máquinas y recogida de grasas	1HC-954	
	Limpieza de oficinas y aseos	1HC-955	
	Limpieza con barredora Wayne	1HC-956	
	Almacén General	Despacho de materiales	1JC-850
Carga, descarga y manejo de materiales y botellas de oxígeno		1JC-851	
Comprobación y distribución de materiales		1JC-852	
Taller Mecánico Ingeniería	Comprobación de piezas	1JI-605	
	Ajuste en Banco de trabajos de media complejidad	1JI-636	
	Ajuste en Banco de trabajos de menor complejidad	1JI-637	
	Soldadura de trabajos de menor complejidad eléctrica y autógena	1JI-752	
	Taladrado de piezas en taladro radial	1JI-851	
	Afilado manual de piezas diversas para servicios de Fábrica	1JI-853	
	Corte y preparación de materiales	1JI-855	
	Servicios de grúas en Taller mecánico	1JI-856	
	Afilado de cuchillas en máquina	1JI-854	
	Servicios cuarto de herramientas	1JI-857	
	Movimiento de materiales Taller y servicio Fábrica con carretilla elevadora	1JI-890	
	Asistencia mecánica en Dpto. Cámaras, Flaps y Bladders	1JJ-657	
	Mantenimiento equipo engrase automático B.O.M. cámaras y bicicleta	1JJ-666	
Mantenimiento instalaciones jaboncillo, desinflado cámaras, montaje cubiertas I.F. y A.P.T	1JJ-770		
Taller eléctrico (Ingeniería)	Ayudante del Dpto. de instrumentación	1JJ-850	
	Servicio cuarto de herramientas y recuperación de piezas	1JJ-851	
	Mantenimiento y conservación electro-mecánico de Proceso de Datos y oficinas Generales	1JK-660	
	Reparación e instalaciones eléctricas en Banco	1JK-662	
	Bobinado de motores	1JK-663	
Taller electrónico (Ingeniería)	Ayudante de instalaciones y montajes eléctricos	1JK-850	
	Servicio cuarto de herramientas Taller Eléctrico	1JK-851	
	Reparación y montaje Eléctrico-Electrónico de menos complejidad	1JL-657	
Mantenimiento (Ingeniería)	Ayudante de Servicio Eléctrico-Electrónico	1JL-850	
	Reparación mecánica de máquinas sencillas y servicios a mecánicos	1JO-661	
	Mantenimiento preventivo, reparación, montaje mecánico máquinas menor complejidad. Dpto. cubiertas metálicas	1JO-669	
	Mantenimiento preventivo, reparación, montaje mecánico máquinas menor complejidad. Dpto. correas	1JO-672	
	Ayudante reparación mecánica	1JO-850	
	Engrase de máquinas y control consumo de lubricantes	1JO-851	
	Engrase de máquinas ligeras	1JO-853	
	Servicio almacén Repuestos y herramientas Dpto. conservación y varios	1JO-855	
	Taller calderería	Trazado, construcción y montaje, trabajos calderería menor complejidad	1JS-632
		Soldadura autógena y eléctrica de materiales férricos	1JS-634
Corte de materiales con soplete y trabajos varios		1JS-850	
Ayudante de trabajos de calderería		1JS-851	
Central Vapor (Ingeniería)	Revisión y reparación de líneas neumáticos	1JT-655	
	Control de calderas	1JT-680	
	Tubero en trabajos sencillos	1JT-750	
	Control de equipos auxiliares en Sala de Fuerza	1JT-770	
	Tratamiento de aguas	1JT-771	
	Ayudante departamento tuberías	1JT-850	
	Calorifugado de tuberías y equipos	1JT-851	
Brigada volante (Ingeniería)	Trabajos de carpintería de todo tipo	1JW-680	
	Albañilería de Fábrica de trabajos de menor complejidad	1JW-683	
	Fontanería-cristalería de Fábrica de todo tipo de trabajos	1JW-685	
	Pintura de Fábrica de todo tipo de trabajos	1JW-750	
	Trabajos varios de Brigada Volante	1JW-850	

Fábrica de Usánsolo

Puesto de trabajo	Código
Comprobación de revoluciones en máquinas de torcido y cableado	2XC-851
Engrase de maquinaria en general	2YO-852
Control de Sala de Fuerza y trabajos vario	2YU-750
Limpieza de máquinas en telares	2YO-950
Limpieza de aseos	2WC-950
Limpieza de Fábrica	2WC-951
Clasificación y recuperación de hilo defectuoso	2WJ-811
Control y estadística de paros de máquinas	2XC-850
Limpieza de Oficinas	2WC-952
Recepción de entradas de productos de Fábrica al Almacén	2WE-850
Almacenaje de prendas confeccionadas en estanterías y preparación pedidos	2WE-851
Recepción y despacho de materiales y repuestos de Fábrica	2WD-850

Fábrica de Burgos

Puesto de trabajo	Código
Pulido y reparación de cubiertas vulcanizadas	3HR-800
Control de Laboratorio de Molinos	3IC-850
Comprobación de excentricidades y defectos de cubiertas	3IE-851
Recepción, almacenaje y despacho de materiales y herramientas a Fábrica	3JG-850
Servicio del Departamento de Talones	3HM-890

Fábrica Puente San Miguel

Departamento	Puesto de trabajo	Código
Limpieza	Limpieza Departamento de Compuestos y Mezclas	4HC-950
	Limpieza vestuarios y aseos	4HC-951
	Limpieza Talleres, Almacenes y Fábrica	4HC-952
	Limpieza exterior de Fábrica y jardinería	4HC-954
	Recogida basura y desperdicios	4HC-955
Mezclas	Servicio de baterías	4HH-850
Construcción	Coordinación de acarreos y servicios	4HL-850
	Preparación y cosido de lonas	4HL-842
	Recogida materiales y desperdicio y acarreo	4HL-843
Vulcanización	Reparación de cubiertas	4HR-800
	Lijado y pulido de cubiertas	4HR-801
Técnico	Control volante de calidad neumáticos	4ID-852
Mantenimiento	Despacho de materiales en Almacén de Repuestos	4JG-850
	Recogida y limpieza de grasas	4JO-950
	Engrase de maquinaria	4JO-852
Taller de moldes	Traslado de piezas con grúa	4JI-854
	<i>Empleados</i>	
Comedor	Servicios varios y limpieza de comedor	4DG-556
Administración	Servicio Interior y exterior de Fábrica	4FA-530
	Servicio Central Telefónica y Recepción	4FA-270
	Suministro y control de material de Oficina, reproducción de documentos y Archivo	4FA-565
Ingeniería	Despacho de materiales en Almacén de Repuestos	4JG-565

ANEXO IV

Faltas y sanciones

El artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores establece los supuestos en que el empresario puede utilizar el despido disciplinario como respuesta a un incumplimiento grave de sus obligaciones por parte del trabajador. Sin perjuicio de la plena vigencia en Bridgestone Hispania de lo establecido en ese precepto, las partes consideran que, dado el carácter extremo del despido, debe existir un campo intermedio en el que se definen consecuencias de menor intensidad para determinados incumplimientos; ello, en beneficio de la necesaria convivencia en el seno de la empresa y de la adecuada organización del trabajo.

Por ello, de acuerdo con lo establecido en el artículo 58 del Estatuto, las partes han elaborado la presente regulación de faltas y sanciones.

a) Faltas: Los incumplimientos de las obligaciones laborales se clasificarán, según su importancia, en leves, graves y muy graves, de acuerdo con la tipificación que se recoge en los apartados siguientes. No obstante, esta tipificación tiene carácter enunciativo, pudiendo considerarse otras infracciones, por analogía, como leves, graves y muy graves, según su importancia y las circunstancias concurrentes.

A la hora de calificar una infracción, deberán además tenerse en cuenta:

Si existe reiteración en este tipo de conductas.
Existencia de advertencias previas.

Educación, formación, competencia del infractor.
Gravedad del daño causado.
Estado anímico y fisiológico.

En todo caso, tanto al calificar una conducta como al graduar las infracciones, se tendrá en cuenta el necesario respeto a la buena fe, que debe presidir por ambas partes el desarrollo de la relación de trabajo.

1. Faltas leves: Son las acciones y omisiones en las que el daño o perjuicio causado, material o moral, es pequeño.

Se considerarán faltas leves:

1. De una a cuatro faltas de puntualidad en las entradas y salidas, sin justificación verbal seria, en el plazo de un mes. La primera falta dará lugar a amonestación verbal.

2. Faltar un día al mes al trabajo sin justificación. Los retrasos en puntualidad en más de una hora se considerarán como comprendidos en este apartado, salvo en aquellos casos en que existan graves dificultades de transporte.

3. No cursar el aviso correspondiente, dentro de la jornada, cuando se falte al trabajo por motivo justificado, sin perjuicio de la posterior acreditación de la causa.

4. No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio tan pronto como se produzcan.

5. Retrasarse en el envío de la baja médica en caso de enfermedad durante más de tres días hábiles.

6. El abandono del trabajo sin causa justificada, aunque sea por breve plazo.

7. Pequeños descuidos en la conservación del material, escribir en las paredes y el deterioro de los avisos puestos en los tabloneros de anuncios.

8. Infracción de las normas de higiene de la Empresa.

9. Fumar en los lugares en que esté prohibido.

10. Entrar en el lugar de trabajo en distinto turno u hora que el que corresponda, de no mediar causa justificada.

11. No atender al público con la diligencia y corrección debida.

2. Faltas graves: Son las acciones y omisiones en las que el daño o perjuicio causado, material o moral, es sensiblemente grande.

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. De cinco a ocho faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante el período de treinta días.

2. Faltar dos días al trabajo durante un mes sin justificación.

3. El abandono del trabajo sin causa justificada que ocasione perjuicios de consideración a la Empresa o riesgo de accidente a sus compañeros, o abandonar el recinto del Centro de Trabajo sin autorización.

4. La imprudencia en acto de servicio y el incumplimiento de las normas referentes a seguridad, higiene y calidad en el trabajo, siempre que el perjuicio sea grave.

5. Realizar trabajos particulares durante la jornada de trabajo.

6. Utilizar para uso propio herramientas de la Empresa, aún fuera de la jornada de trabajo, si no media autorización.

7. Ofender de palabra o amenazar a un compañero o subordinado.

8. Tolerar a los subordinados que trabajen quebrantando las normas sobre seguridad de la Empresa.

9. La reincidencia en «falta leve» que hubiera sido sancionada dentro del mes, con exclusión de la puntualidad.

10. No avisar al Jefe inmediato de los defectos del material o de la necesidad de éste para seguir el trabajo. La empresa deberá acreditar cumplidamente la falta de aviso.

11. La simulación de enfermedad o accidente.

12. La desobediencia a los superiores en cualquiera que sea la materia del servicio. Dificultar la misión del Portero, Vigilante o Guarda si implicase quebranto manifiesto de la disciplina. Si de ello se derivase perjuicio notorio a la Empresa, podrá considerarse como falta Muy Grave.

3. Faltas muy graves: Son las acciones u omisiones en las que el daño o perjuicio causado, material o moral, es de tal grado que perturba fuertemente la vida normal de la Empresa.

Se considerarán faltas muy graves:

1. Más de ocho faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante un mes o veinte en un semestre.

2. Faltar al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos al mes sin causa justificada.

3. La falsedad maliciosa de los datos en cualquiera de los documentos o declaraciones exigidas para el ingreso.

4. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo tanto a sus compañeros de trabajo como a la Empresa o a cualquier persona dentro de las dependencias de la Empresa o durante acto de servicio en cualquier lugar.

5. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones, edificio, enseres o documentos de la Empresa.

6. La condena por delito de robo, estafa, hurto o malversación cometida fuera de la Empresa o por cualquier otra condena que pueda implicar para esta desconfianza hacia su autor.

7. La embriaguez durante el trabajo y la embriaguez habitual o toxicomanía de las que se deriven daños para las personas o las instalaciones.

8. La violación del secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa y revelación a personas ajenas a la Empresa de datos de reserva obligada.

9. La dedicación a actividades que impliquen competencia a la Empresa.

10. Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a los Jefes, compañeros o subordinados.

11. La negligencia o imprudencia inexcusable que dé lugar a accidentes.

12. El abandono del trabajo en puesto de responsabilidad.

13. Retirar o modificar sin autorización los dispositivos de seguridad de las máquinas, así como ordenar a los subordinados que trabajen quebrantando las normas establecidas de seguridad de la Empresa.

14. Modificar o falsear datos en documentos de control, salvo instrucción expresa del mando en ese sentido.

15. Prolongar voluntariamente la curación de las enfermedades o de las lesiones producidas en accidente de trabajo, así como no cumplir las prescripciones de los médicos que le atienden.

16. Simular un accidente de trabajo, para pasar por tal las lesiones causadas fuera de la Empresa que no tenga aquella consideración.

17. Abuso de autoridad en cualquiera de sus casos.

18. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo, por debajo de la actividad mínima exigible.

b) Sanciones: Graduación de las sanciones. Las sanciones deben ser impuestas con carácter gradual y con la debida proporcionalidad.

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

a) Por faltas leves: amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

b) Por faltas graves: suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

c) Por faltas muy graves: suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.

Procederá el despido disciplinario, basado en el incumplimiento grave y culpable de las obligaciones laborales, en aquellos casos previstos en el núm. 2 del artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

c) Procedimiento: Además de las garantías reconocidas en la Ley Orgánica de Libertad Sindical y el Estatuto de los Trabajadores, las sanciones se impondrán de acuerdo con las siguientes normas:

1. El trabajador será informado con carácter previo a la imposición de cualquier sanción de los hechos que, a juicio de la empresa, puede ser constitutivos de infracción de sus obligaciones.

2. El trabajador tendrá derecho a formular las alegaciones que estime oportunas respecto al contenido de la comunicación recogida en el apartado anterior.

3. En caso de que la empresa tenga conocimiento de la afiliación del trabajador a un sindicato, éste será también informado y oído con carácter previo.

4. Las sanciones serán notificadas por escrito, excepto las consistentes en mera amonestación verbal.

5. Se constituirá en cada centro de trabajo una Comisión mixta (de composición paritaria entre la empresa y la representación de los trabajadores), a la que la empresa podrá consultar con carácter previo a la imposición de una sanción, especialmente en los casos de imputación de infracciones graves y muy graves a trabajadores sin afiliación sindical.

Prescripción de las infracciones: Las faltas leves prescribirán a los diez días; las faltas graves, a los veinte días; y las muy graves, a los sesenta días, a partir de la fecha en que la Empresa tenga conocimiento de su comisión, y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido. La prescripción se interrumpirá durante el tiempo que medie entre las comunicaciones previas que establece el apartado anterior y la presentación de alegaciones o transcurso del plazo conferido a ese efecto.

ANEXO V

Seguridad y salud laboral

Artículo 1.

La protección de la salud de los trabajadores constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes y consideran que para alcanzarlo se requiere el establecimiento y planificación de una acción preventiva en los centros de trabajo y en las empresas que tengan por fin la eliminación o reducción de los riesgos en su origen, a partir de su evaluación, adoptando las medidas necesarias, tanto en la corrección de la situación existente como en la evolución técnica y organizativa de la empresa, para adaptar el trabajo a la persona y proteger su salud.

Artículo 2.

La Empresa en cada una de sus fábricas constituirá los servicios de prevención necesarios, que con carácter interdisciplinar, tendrán como función la de proporcionar a la Dirección de la Fábrica y de la Cía. y al Comité de Salud Laboral el asesoramiento y apoyo que precise en función de los tipos de riesgos existentes.

Artículo 3.

Se constituirá un Comité de Seguridad y Salud en cada uno de los centros de trabajo que cuenten con 50 ó más trabajadores. El Comité de Seguridad y Salud de cada centro será el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de la actuación de la empresa en materia de prevención de riesgos.

Dichos Comités estarán formados por los Delegados de Prevención, de un lado, y un número igual de representantes de la Empresa, por otro. Los primeros serán elegidos por el órgano de representación del personal del centro de trabajo, proporcionalmente al número de miembros que cada candidatura tuviera en el Comité de Fábrica, pudiendo recaer el nombramiento tanto en miembros del mismo como en delegados sindicales.

El número de miembros de los Comités de Seguridad y Salud será el siguiente:

Fábricas	N.º de miembros
Basauri	5
Burgos	5
Puente San Miguel	4
Usánsolo	4

En lo demás la constitución de competencias y facultades de los Comités de Seguridad y Salud se regirán por lo previsto en la vigente Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995 de 8 de Noviembre), artículos 38 y 39.

Artículo 4.

Se constituye un Comité Intercentros de Seguridad y Salud, que ejercerá las funciones definidas en el artículo 39.1 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales respecto de las cuestiones de política general de seguridad y salud en el trabajo que afecten a la totalidad o mayoría de los centros.

El Comité Intercentros de Seguridad y Salud estará formado por siete representantes de los trabajadores, escogidos por y entre los miembros del Comité Intercentros, y otros tantos representantes de la empresa, designados por la Dirección. Los representantes del personal en el Comité procederán uno de la fábrica de Usánsolo y dos de cada una de las restantes, pudiendo asistir a las reuniones cada representante acompañado de un asesor. En el seno del referido comité se establecerán, por acuerdo entre ambas representaciones, la periodicidad de las reuniones y, en su caso, el reglamento de funcionamiento. Se establece el compromiso de ambas partes de que el Comité intercentros se reúna con mayor frecuencia, por lo menos 3 veces al año.

Los miembros del comité intercentros podrán asistir a las reuniones de los comités de centro, a cuyo efecto se informará de las convocatorias al Secretario del Comité Intercentros.

Artículo 5.

Se establecerá en cada centro de trabajo la oportuna regulación de las posibles situaciones de emergencia y las medidas a adoptar en materia de primeros auxilios y muy concretamente un plan de extinción y lucha contra incendios.

Para ello se establecerán en cada centro de trabajo las normas y medios necesarios, pudiéndose comprobar periódicamente a través de los servicios de prevención el correcto funcionamiento de estos servicios.

Artículo 6.

Las partes firmantes de este Convenio consideran de vital importancia establecer y mantener una adecuada política de información, consulta y participación de los trabajadores en materia de Salud Laboral. Por ello la formulación de la política de seguridad e higiene en cada centro de trabajo partirá del análisis estadístico y causal de los accidentes de trabajo, de la duración e identificación de los riesgos y agentes que puedan ocasionarlos y de las medidas y sistemas de protección y prevención utilizados.

Artículo 7.

7.1 Los riesgos para la salud del trabajador se prevendrán evitando si fuera posible su generación y, de no serlo, reduciéndolos en la medida posible y estableciendo medios de protección personal contra los mismos. En todo caso, esta última medida será excepcional y transitoria hasta que sea factible anular dicha generación.

7.2 En toda ampliación o modificación del proceso productivo se procurará que la nueva tecnología, procesos o productos a incorporar, no generen riesgos no controlables. Cuando se implante nueva tecnología se añadirán asimismo las técnicas de protección que dicha tecnología lleve a cabo.

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

Las medidas correctoras e informes higiénicos que como consecuencia de estos accidentes o enfermedades profesionales se remitan a la empresa por parte de las personas u órganos encargados de la actividad de protección y prevención de la empresa, así como por los organismos competentes para la prevención de la salud y la Seguridad de los trabajadores, serán facilitados por parte de la misma a los miembros del Comité de Seguridad y Salud a la mayor brevedad.

7.4 En los casos que corresponda se tendrá en cuenta, en materia de jornada, lo previsto en el artículo 23 del Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, en relación con las limitaciones de los tiempos de exposición al riesgo.

Artículo 8.

Ambas partes coinciden en la importancia y necesidad de una correcta y continuada formación de todos los trabajadores en materia de prevención en Seguridad y Salud Laboral. Para ello se establecerán en el Plan de Formación de la Cía. los cursos necesarios en esta materia, siendo obligación de los trabajadores el recibir todas las enseñanzas que se programen y realizar las prácticas que se celebren dentro de las horas de trabajo.

Artículo 9.

Hasta tanto se actualice la legislación en la materia se considerarán como niveles máximos admisibles de sustancias químicas y agentes físicos en el medio ambiente laboral los valores límites umbral utilizados por los servicios del INSHT del Ministerio de Trabajo.

En cada centro de trabajo se llevará el registro periódico de los datos ambientales, con la metodología y la periodicidad que el Plan de Prevención establezca.

Los resultados del muestreo serán puestos a disposición de las partes interesadas.

Todo trabajo que después de efectuadas las mediciones contenidas en el artículo anterior el nivel de riesgo sea grave, tendrá un carácter excepcional y provisional, debiendo en todos los casos fijarse un plazo determinado, para la desaparición de este carácter, sin que ello reporte ningún perjuicio para la situación laboral del trabajador.

Artículo 10.

La Dirección de la empresa, asesorada técnicamente por los Servicios de Prevención y de acuerdo con lo establecido en el Real Decreto 39/1997, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, elaborará:

- Evaluación de riesgos del centro de trabajo.
- Un plan general de prevención.
- Planificación anual de la prevención. El plan tendrá especial consideración respecto a la mejora de las condiciones ambientales y de temperatura, previéndose medidas eficaces para mitigar los mencionados problemas.

d) Periódicamente, se elaborará la memoria del plan general y de los programas anuales.

La Dirección de la empresa elaborará la evaluación y la planificación de la prevención, contando con la participación, en todas las fases del proceso, del Comité de Seguridad y Salud Laboral, y dará de los resultados a los representantes de los trabajadores y al mencionado Comité.

En aplicación del artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la dirección de la empresa realizará un seguimiento regular de la aplicación a estos trabajadores de las normas de seguridad y salud correspondientes a la actividad que realizan, presentando el balance de este seguimiento en el Comité de Seguridad y Salud de la empresa con la misma periodicidad que el de la plantilla propia de la empresa.

Artículo 11.

La empresa garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo, en los términos previstos en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

La información recogida como consecuencia de esta vigilancia, tal y como se prevé en la Ley, respetará, siempre, el derecho a la intimidad y dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

Los reconocimientos médicos que se efectúen deberán ser específicos, adecuándose a las materias primas o aditivos que se manipulen en cada centro de trabajo. Estos reconocimientos serán de periodicidad máxima anual.

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

Artículo 12.

12.1 El Comité de Seguridad y Salud será debidamente informado acerca de los programas anuales destinados a la protección de la salud del trabajador, así como del montante del presupuesto destinado a la ejecución del mismo. Acto seguido emitirá opiniones y dictamen acerca del mismo en los términos establecidos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

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

Artículo 13.

El empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a los riesgos determinados en la evaluación que se refiere en el artículo 16 de la Ley 31/1995, que puedan afectar a la salud de las trabajadoras o del feto, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada, en los términos previstos en el artículo 26 de la mencionada Ley y de conformidad con el cual se tendrá en cuenta asimismo las posibles limitaciones en la realización de trabajo nocturno y a turnos.

Artículo 14.

La empresa se compromete a dotar a lo largo de 2005 al Servicio de Prevención de las Plantas de Basauri, PSM y Burgos de un servicio Psicosociológico, con medios acordes a dicha función, contratando con profesionales o con una entidad externa especializada en Psico-sociología para cubrir esta prestación de manera adecuada, de acuerdo con criterios médicos y técnicos.

Asimismo, la empresa se compromete a dotar en enero de 2006 a las Plantas de Burgos y PSM de un Servicio de Rehabilitación con unas instalaciones acordes a dicha función, y a contratar con una entidad externa especializada en Fisioterapia para cubrir esta prestación de manera adecuada, de acuerdo con criterios médicos y técnicos.

La Rehabilitación se realizará por prescripción de los Servicios Médicos de la Sanidad Pública o bien por los Servicios Médicos de la Organización.

La Rehabilitación prestada en las instalaciones propias de la empresa quedará bajo la supervisión de los Servicios Médicos de la organización, sin perjuicio de la responsabilidad y criterio de los profesionales que lleven a cabo la actividad de Rehabilitación.

Asimismo, se dotará de servicio de ATS a la Fábrica de Usánsolo.

Artículo 15.

El absentismo laboral afecta directamente a la productividad repercutiendo de forma negativa en la empresa y en los propios trabajadores. Por ello los firmantes del presente convenio se comprometen a tomar en consideración en el marco de sus respectivas competencias el objetivo de reducirlo a los mínimos niveles posibles.

Artículo 16.

En todo lo no previsto en este Convenio se estará a la regulación establecida en la Ley 31/1995 de 8 de Noviembre de Prevención de Riesgos Laborales y normas de desarrollo.

ANEXO VI

Programa de empleo

A. Jubilación parcial y contrato de relevo:

La empresa aplicará la jubilación parcial y el contrato de relevo de acuerdo con los siguientes términos:

I. La empresa aceptará las solicitudes de contrato de relevo que formulen:

En el año 2005 los trabajadores de Burgos nacidos en los años 1942 y 1943.

En el año 2006 los trabajadores de cualquiera de los centros de trabajadores de Bridgestone Hispania, S.A. nacidos en los años 1942, 1943 y 1944.

II. Dicha solicitud se efectuará mediante escrito dirigido al departamento de personal correspondiente. Esta solicitud se efectuará en las fechas que marque la Comisión de Seguimiento.

Las fechas de salida en el año 2005 será: 30 de junio para los nacidos en el primer semestre, 30 de septiembre para los nacidos en julio, agosto y septiembre y a partir de octubre, mensualmente conforme vayan cumpliendo 62 o 63 años. En 2006, en el mes siguiente a cumplir la edad.

III. La empresa se reserva el derecho de rechazar las solicitudes de trabajadores de la nómina de empleados cuyo puesto se considere amortizable. En los casos en que la empresa haga uso de este derecho se facilitará a la Comisión de Seguimiento la información necesaria, incluyendo la relativa a las causas por las que se considera amortizable el puesto.

IV. Los trabajadores jubilados parcialmente reducirán su jornada al mínimo legal (15%).

V. En cuanto a los relevistas, serán contratados a jornada completa.

VI. Las condiciones económicas a aplicar a los trabajadores parcialmente jubilados (hasta el momento en que tengan derecho a acceder a la jubilación ordinaria) serán las siguientes:

La empresa abonará un 15% del salario que por todos los conceptos les correspondería percibir de seguir trabajando a tiempo completo. Los valores correspondientes a cada concepto serán los vigentes en cada momento de acuerdo con el convenio colectivo (incorporando, por tanto, los incrementos y revisiones derivados de éste, así como los vencimientos de antigüedad).

Asimismo, se abonará bajo el concepto «compensación Plan Pensiones» una cantidad igual a la contribución al Fondo de Pensiones que la empresa hubiera debido efectuar de seguir el trabajador prestando servicios a jornada completa, siempre que el jubilado parcial decida pasar a la condición de beneficiario del Plan de Pensiones. En caso de que el jubilado parcial decidiera no hacer efectivos sus derechos consolidados en el Plan de Pensiones y mantenerse como partícipe del mismo:

El concepto «compensación Plan Pensiones» será el resultado de aplicar el porcentaje establecido para la cotización al fondo, al 85 % del salario que por todos los conceptos les correspondería percibir de seguir trabajando a tiempo completo.

La empresa aportará al Fondo de Pensiones la cantidad resultante de aplicar el porcentaje establecido al 15 % del salario que por todos los conceptos les correspondería percibir de seguir trabajando a tiempo completo.

Estos abonos se realizarán prorrateados en catorce pagas.

Para el cálculo de los conceptos variables se utilizará la media de los datos correspondientes a los seis meses anteriores al paso a la situación de jubilación parcial. Si durante ese período el trabajador hubiera estado enfermo se tomarán los datos teóricos correspondientes a su calendario de trabajo.

VII. Las partes se comprometen a introducir en el Reglamento del Plan de Pensiones de Bridgestone Hispania, S.A., las modificaciones necesarias para que los jubilados parciales puedan hacer efectivos, si lo desean, sus derechos consolidados en el Fondo de Pensiones.

VIII. Los jubilados parciales que decidan no hacer efectivos sus derechos consolidados en el Fondo de Pensiones, mantendrán la condición de

participes del mismo, si bien desaparecerá la obligación de efectuar aportaciones del partícipe. Este, no obstante, podrá efectuar aportaciones de carácter voluntario. La aportación de la empresa se efectuará en los términos recogidos más arriba (apartado VI). Las partes se comprometen a introducir en el Reglamento del Plan de Pensiones con la mayor urgencia las modificaciones necesarias para hacerlo posible.

IX. Los trabajadores que accedan a la jubilación parcial continuarán cubiertos por el seguro colectivo que regula el convenio, si bien sólo para la contingencia de fallecimiento y con un capital de una anualidad. Por tanto, la declaración por parte de la Seguridad Social de que un jubilado parcial se encuentra en situación de incapacidad permanente no generará derecho a ninguna percepción a cargo del seguro, salvo en el caso de que la fecha de efectos de la mencionada resolución fuera anterior al paso a la situación de jubilación parcial.

X. Si como consecuencia de la evolución del negocio fuera necesario plantear en alguno o algunos de los centros de trabajo planes especiales que afecten a la plantilla se suspenderá la aplicación del presente acuerdo y se estará a lo que se acuerde entre las partes. Esto no afectará a los trabajadores que con anterioridad hayan accedido a la jubilación parcial, que mantendrán las condiciones fijadas en el presente acuerdo y no se verán afectados por un expediente posterior.

XI. Se creará una Comisión de Seguimiento del presente acuerdo, de composición paritaria (un representante de cada uno de los sindicatos firmantes y un número igual de representantes de la empresa) que tendrá como misión vigilar el cumplimiento del mismo, establecer su correcta interpretación y solucionar los problemas que se planteen para su aplicación. Esta Comisión recibirá de la empresa información cumplida acerca de la aplicación del presente acuerdo en todos sus aspectos, incluida la aplicación de las cláusulas IV y X, en cuyo caso serán objeto de discusión en la misma las medidas a adoptar.

XII. La formalización y aplicación del presente acuerdo se efectuará sin menoscabo de los principios de objetividad y estabilidad en el empleo que, de acuerdo con el convenio colectivo, presiden la acción de la empresa. Atendiendo a las especificidades normativas del Contrato de Relevo, la constitución de seguimiento que se constituye en el apartado anterior examinará, a lo largo de la vigencia del convenio y, especialmente, a medida que se aproxime el vencimiento de los contratos, las mejores fórmulas para compaginar el presente acuerdo y los principios más arriba referidos.

B. Planes especiales:

1. Expediente de Regulación de Empleo: En el año 2005, la empresa, mediante el correspondiente expediente de de Regulación, que deberá ser aprobado por la Autoridad Laboral, extinguirá los contratos de los trabajadores de las plantas de P.S.M. y Basauri nacidos en 1942 y 1943. Estas extinciones se producirán:

- En P.S.M. en dos fases, la primera en julio de 2005 y la segunda no más tarde del 31 de diciembre de 2005.
- En Basauri no más tarde del 31 de diciembre de 2005.

2. Condiciones: Los trabajadores afectados por los expedientes de Regulación de empleo percibirán como indemnización por la extinción de sus contratos:

Si en el momento de la extinción de su contrato tienen 62 años de edad, una cantidad equivalente a 2 anualidades de su salario bruto, con el límite 207.488,22 €.

Si en el momento de la extinción de su contrato tienen 63 años de edad, percibirán como indemnización una cantidad equivalente a 1,5 anualidad de su salario bruto, con el límite de 155.227,72.

Para fijar el importe de la indemnización se tomará como base para el cálculo del salario bruto anual la media de lo devengado en los 6 últimos meses de activo por los siguientes conceptos:

Obreros	Empleados	
	I.C.	E.C.
Salario Calificación. Condiciones Modificativas. Garantía Retributiva. Prima. Plus Turno. Plus Nocturno. Plus Sábado, Domingo y Festivos. Antigüedad. Garantía artículo 147.	Salario Calificación. Condiciones Modificativas. Prima. Plus Turno. Plus Nocturno. Plus Sábado, Domingo y Festivos. Antigüedad. Garantía artículo 147.	Salario Calificación.

Si en el período considerado algún trabajador, por haber estado enfermo o afectado por expediente de regulación de empleo, viera disminuidas sus percepciones, se calculará su retribución teórica de ese período como si hubiera estado trabajando.

En virtud de todo ello la fórmula para la determinación del salario anual será:

Σ (De devengos de los conceptos anteriores de los últimos seis meses) x 2.

Una vez abonada al trabajador la indemnización que le corresponda percibir por la aplicación de las fórmulas señaladas, la empresa ingresará en el organismo competente las retenciones que por aplicación de la normativa sobre I.R.P.F. en cada caso corresponda efectuar según la legislación vigente en el momento de la baja.

Los trabajadores incluidos en este expediente, mantendrán hasta los 65 años un seguro, exclusivamente por la contingencia de fallecimiento, y con un capital de una anualidad de su salario regulador a efectos de indemnización.

C. Cambios en la normativa sobre jubilación:

Si durante la vigencia del convenio se confirmase la reforma del Estatuto de los Trabajadores para volver a hacer posible el pacto de jubilación forzosa en el marco de una política de fomento del empleo, las partes dejan formalizado su acuerdo de aplicar en la empresa la Jubilación forzosa a los 65 años, en el marco del sistema de fomento del empleo que constituye el apartado A de este anexo, y siempre que los trabajadores a los que se aplique tengan derecho a la pensión pública de jubilación.

14618 RESOLUCIÓN de 3 de agosto de 2005, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Acta de modificación del Convenio Colectivo de la Asociación de Empleados de Iberia, padres de minusválidos.

Visto el texto del Acta en la que se contienen los acuerdos de modificación del Convenio Colectivo de la Asociación de Empleados de Iberia, padres de minusválidos (publicado en el BOE del 15-2-2001), que fue suscrita con fecha 30 de junio de 2005 de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y de otra por el Comité de Empresa y Delegados de personal en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción de la citada Acta 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, 3 de agosto de 2005.—El Director General de Trabajo, Esteban Rodríguez Vera.

ACTA DE LA REUNIÓN EXTRAORDINARIA DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO DE LA ASOCIACIÓN DE EMPLEADOS DE IBERIA PADRES DE MINUSVÁLIDOS (A.P.M.IB.) FECHA 30 DE JUNIO DE 2005

Asistentes:

En representación de la empresa:

D.^a Ana Uriarte.
D.^a Manuela Martínez.
D. Luis Alberto Ramos.
D.^a Benita Gutiérrez.
Asesor: Enrique González Buelta.

En representación de los trabajadores:

D.^a M.^a Isabel Picazo (U.G.T.).
D.^a Yolanda Hernando (CC.OO.).
D. David Escudero (CC.OO.).
D.^a Julia Sánchez (CC.OO.).
D.^a Remedios Salgado (U.S.O.).
Asesor: Antonio Ramos (CC.OO.).