

CONVENIO COLECTIVO DE MICHELIN ESPAÑA PORTUGAL, S.A.**AÑOS 2007-2008-2009-2010****Capítulo 1. Ámbitos****Artículo 1. Ámbito Territorial**

El presente Convenio afectará al Centro de Experiencias de la Empresa MICHELIN ESPAÑA PORTUGAL, S.A. en ALMERIA (C.E.M.A.).

Artículo 2. Ámbito Personal

El presente Convenio afectará a la totalidad de los trabajadores y trabajadoras fijos y temporales que presten sus servicios en el C.E.M.A., exceptuando del área Económica del presente Convenio al personal Directivo que desarrolla funciones de Planificación, Dirección y Coordinación de las diversas actividades propias del desenvolvimiento de la Empresa.

Artículo 3. Ámbito De Vigencia

El presente Convenio será de aplicación desde el 1 de Enero de 2007 al 31 de Diciembre de 2010.

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

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

Capítulo 2. Área Económica**Artículo 4. Incremento Salarial Año 2007**

Las medias horarias (MH) o Salario Anual equivalente a aplicar a partir del 1º de Enero de 2007, serán las correspondientes a Diciembre de 2006, con revisión salarial, incrementadas en un 2,2%. AÑO 2008

Las medias horarias (MH) o Salario Anual equivalente a aplicar a partir del 1º de Enero de 2008, serán las correspondientes a Diciembre de 2007, con revisión salarial, incrementadas en un 2,2%. AÑO 2009



Las medias horarias (MH) o Salario Anual equivalente a aplicar a partir del 1º de Enero de 2009, serán las correspondientes a Diciembre de 2008, con revisión salarial, incrementadas en un 2,2%. AÑO 2010

Las medias horarias (MH) o Salario Anual equivalente a aplicar a partir del 1º de Enero de 2010, serán las correspondientes a Diciembre de 2009, con revisión salarial, incrementadas en un 2,2%.

Artículo 5. Garantía Salarial

AÑO 2007

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

AÑO 2008

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

AÑO 2009

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

AÑO 2010

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

Artículo 6. Conceptos A Revisar - Años: 2007 - 2008 - 2009 y 2010

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

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

- Salario base
- Complemento festivo sistema
- MH
- Situación salarial individual, sin antigüedad (personal mensual)





- Plus 5x8 (años 2008, 2009 y 2010)

Artículo 7. Distribución Del Salario

Como consecuencia del acuerdo firmado el 7 de Octubre de 1998 sobre el "Modelo de Homogeneización de Nómina", el salario y los pluses ligados al puesto y/o al sistema de trabajo, se percibirán distribuidos de forma regular a lo largo del año, según los criterios y unidades de abono contenidos en el citado acuerdo e independientemente de cuál sea la distribución anual del tiempo de trabajo.

Artículo 8. Unidades De Abono

Según se recoge en el acuerdo de "Modelo de Homogeneización de Nómina" las unidades de abono para todos los sistemas y por conceptos son las siguientes:

Nº HORAS MH, 2.473

Nº HORAS de Antigüedad 2.577

Complemento festivo sistema, Ver artículo 11

CENTRO ALMERIA

SISTEMA, 3 x 8 (Resto) 5 x 8

Distancia, 219 199,8

Estas unidades de abono son fijas y no revisables, durante la vigencia del Convenio.

Artículo 9. Salario Base

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

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

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

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

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



Artículo 10. Salario De Ingreso

Cualquiera que sea el tipo de contrato o puesto a ocupar, el salario de ingreso para el personal horario queda fijado en: 8,10 €/hora para los años 2007 y 2008; y 8,2 €/hora para los años 2009 y 2010.

El tiempo máximo antes de alcanzar el salario del puesto, queda fijado de manera general en 12 meses.

Artículo 11. Complemento Festivo Sistema

La cuantía del complemento festivo sistema para el año 2007 se incrementa en el 2,2 % quedando establecido en:

- Sistema 5x8: 524,46 €/año.
- Resto de sistemas: 486,99 €/año.

Para el año 2008 la cuantía del complemento festivo sistema, será incrementada en un 2,2 %.

Para el año 2009 la cuantía del complemento festivo sistema, será incrementada en un 2,2 %.

Para el año 2010 la cuantía del complemento festivo sistema, será incrementada en un 2,2 %.

Artículo 12. Plus De Noche

Para el año 2007 el plus de noche se incrementa en el 3,2 % quedando establecido en 1,704 €, considerándose horas nocturnas a tales efectos las comprendidas entre las 22 horas y las 6 horas.

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

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

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

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

- Su abono será mensual, para todos los sistemas de trabajo y equipos afectados.
- El número de unidades para todos los sistemas y equipos afectados será de 824.
- El abono de su equivalencia económica se realizará de manera regular en 14,5



pagos/año.

Artículo 13. Antigüedad

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

ANTIGÜEDAD	(EURO/HORA).
2 años	0,1073
3 "	0,1398
4 "	0,1711
6 "	0,2362
8 "	0,3000
11 "	0,3991
16 "	0,5600
21 "	0,7208
26 "	0,8837
31 "	1,0446

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

Artículo 14. Pluses Del Sistema De Trabajo 5x8

Para el año 2007, su cuantía será de 301,8 • y para el 2008 su cuantía será de 333,94 •, y para 2009 y 2010 incrementados en el 2,2%, respectivamente.

Se abonará proporcionalmente al tiempo trabajado.

Este plus será abonado 14,5 veces al año.

Los valores establecidos anteriormente, para los años 2008, 2009 y 2010, serán modificados en la cuantía establecida por la revisión (artículo 5), si a ella hubiese lugar.

Artículo 15. Resto De Pluses

El resto de pluses será incrementado para los años

2007, 2008, 2009 y 2010 en el 2,2 %, respectivamente.

Artículo 16. Prima Puntas De Producción Y Estacionalidad

Para el año 2007, se establece una prima de: 146,5 •/ día, que será abonada a los trabajadores y trabajadoras que realicen puntas de producción o por su calendario estén afectos a la estacionalidad, cuando trabajen en esta forma sábado noche, domingo y/o festivo, más los pluses que correspondan.

El día de recuperación será abonado a salario real.

Para el año 2008, la prima será de 150,1 €/día; para el año 2009 será de 153,7 €/día y para el año 2010 será de 157,4 €/día.

Artículo 17. Gratificaciones Extraordinarias

Se abonarán en la forma siguiente, según el acuerdo de "Modelo de homogeneización de nómina"

	HORARIOS	MENSUALES
Paga Extra de Julio	184 unidades	1/14,5 Salario/anual
Paga Extra de Diciembre	184 unidades	1/14,5 Salario/anual
Paga Extra de Septiembre	92 unidades	1/29 Salario/anual

Artículo 18. Prorratas De Los Devengos.

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

Capítulo 3. Tiempo De Trabajo

Artículo 19. Jornada De Trabajo

A) Para los sistemas de trabajo, 1x8, 2x8 y 3x8.

La jornada de trabajo anual será de:

año 2007	1.728 horas/año.
años 2008 y 2009.	1.720 horas/año.
año 2010	1.712 horas/año.

DISTRIBUCION DE LA JORNADA

		LUNES A VIERNES	SABADO
TURNOS CENTRAL	COMIENZA	8h 20 min.	—
	FINALIZA	16h 26 min.	—
		A B C	A
TURNOS ROTATIVOS	COMIENZA	6h 14h 22h	6h
	FINALIZA	14h 22h 6h	14h

B) Para el sistema 5 x 8 (5 equipos)

Para el año 2007 la jornada individual anual promedio en este sistema, será de 1.584 horas.

Para los años 2008, 2009 y 2010 la jornada individual anual promedio será de

1.598, 4 horas.

La distribución diaria de lunes a domingo en turnos, es como sigue:

1 Equipo en Turno B	(14 - 22 horas)
1 Equipo en Turno C	(22 - 6 horas)
1 Equipo en Turno A	(6 - 14 horas)
2 Equipos descansando	(D.N.P.)

Tal distribución se reparte durante los 332 días de trabajo al año, para el año 2007.

Para los años 2008, 2009 y 2010, los días de trabajo al año será de 333 días.

Los calendarios del Sistema definen horario, rotaciones, períodos de vacaciones, etc., de todos y cada uno de los cinco Equipos.

Artículo 20. Días Libres O De Compensación Y Resto De Vacaciones

A) Para los sistemas de trabajo, 1x8, 2x8 y 3x8.

La aplicación de la jornada establecida en el artículo 19º "Jornada" según los calendarios establecidos, permite el disfrute de días de compensación (D.C.), resto de vacaciones (R.V.) y días de no trabajo (N.T.).

El disfrute de estos días se hará con las siguientes normas:

- No se podrán tomar durante los períodos, en los que, los talleres distribuyen las vacaciones de sus efectivos en verano (2 turnos de 4 semanas para los turnos rotativo y el cierre parcial para el turno central, en general).

CONDICIONES PARTICULARES

a) Períodos de Días Continuados.

- Turno Central: 1 período de 5 días continuados

- Turnos Rotativos: 1 período de 5 días continuados

- El número máximo de personas a disfrutarlos a la vez dentro del equipo, será el 20% redondeado a la cifra superior.

- Se podrá disfrutar un porcentaje superior, siempre que no se altere la marcha armónica y normal de las instalaciones y como consecuencia produjera pérdidas de producción.

- El sistema de elección de las fechas de los períodos (todo el año excepto período



vacaciones) será por orden de antigüedad el primero y por orden inverso el segundo rotando cada año tantas personas como los disfruten a la vez.

b) Días Suelto a título individual.

- Para los años 2007, 2008, 2009 y 2010

- Turno Central: Según calendarios

- Turnos Rotativos: 1er período “ “

2º período “ “

- El número máximo de personas a disfrutarlos a la vez dentro del equipo, será el 20% redondeado al 0,5, con un mínimo de 1 persona, independientemente del apartado a).

- Se podrá disfrutar un porcentaje superior, siempre que no se altere la marcha armónica y normal de las instalaciones y como consecuencia produjera pérdidas de producción.

- En todo caso se disfrutarán estos días de acuerdo con la Jerarquía en función de las necesidades del servicio.

Artículo 21. Vacaciones

A) Para los sistemas de trabajo, 1x8, 2x8 y 3x8.

Las vacaciones serán de 32 días naturales, siendo los sábados días laborables a todos los efectos, garantizándose en todo caso la jornada anual establecida para cada sistema de trabajo.

En este período se contabilizarán 4 domingos, 4 sábados y 1 festivo, quedando en consecuencia 23 días de trabajo de disfrute en concepto de vacaciones, (24 cuando los días 24 y 31 de diciembre sean domingo).

B) Para el sistema 5 x 8

Las vacaciones serán de 32 días naturales distribuidos según lo recogido en el calendario anual del sistema 5x8.

Artículo 22. Sábado Santo

Para todos los sistemas excepto el 5x8, el Sábado Santo, será considerado como día laborable de no presencia al trabajo, siempre y cuando el Viernes Santo y/o Lunes de Pascua sigan siendo festivos.





Artículo 23. Calendarios Laborales

A) Para los sistemas de trabajo, 1x8, 2x8 y 3x8.

Los criterios para la confección del calendario durante la vigencia del presente Convenio serán:

- 39 sábados de apertura de Centro
- 6 sábados de presencia por persona en equipo A
- Y para el resto de temas relacionados con el calendario, (puentes, distribución de sábados,...), se mantendrán los criterios actuales.

Se establecerán con suficiente antelación y en todo caso antes del 30 de Noviembre, los Calendarios Laborales del año siguiente para cada sistema de trabajo.

Para su vigencia y validez será necesario el acuerdo entre el C.E. y la Representación Empresarial.

B) Para el sistema 5 x 8

Para el 5x8 se confeccionará el calendario partiendo de las premisas recogidas en el acuerdo del 5x8

Artículo 24. Horas Extraordinarias

Ambas partes acuerdan la reducción al mínimo indispensable de las horas extraordinarias, con arreglo a los siguientes criterios:

1. Horas extraordinarias habituales, supresión.
2. Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas, realización.
3. Horas extraordinarias necesarias por pedidos o periodos punta, ausencias imprevistas, cambios de turnos y otras circunstancias de carácter estructural, derivadas de la naturaleza de la actividad propia de la Empresa, mantenimiento.
4. La Empresa informará, mensualmente, al Comité de Empresa del número de horas realizadas especificando su causa y la distribución por servicio.

La Empresa y el Comité determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias.





A) CIERRE INSTALACIONES

Se considerará como “Cierre Instalaciones”, los días de vacaciones correspondientes a los meses de Enero y Diciembre que estén incluidos en el Calendario Laboral.

Cuando se venga a trabajar en días de vacaciones en período de cierre instalaciones; para trabajos programados se harán por jornadas completas.

La forma será:

a) Se cambiará el día de vacaciones por otro, y se abonarán estas horas como si fueran extraordinarias.

b) Estas horas no tendrán carácter de extraordinarias.

B) FORMA DE PAGO DE LAS HORAS EXTRAS

- Las dos primeras horas extras trabajadas en días laborables:

* Precio hora extra: (M.H. + Antigüedad) x 2 ó (equivalente/ hora según salario anual con antigüedad) x 2

- Resto de horas extras:

* Precio hora extra: (M.H. + Antigüedad) x 2,25. ó (equivalente/ hora según salario anual con antigüedad) x 2,25

Artículo 25. Horas En Domingos Y Festivos

(excepto Estacionalidad y Puntas de Producción)

Las horas trabajadas en domingos y festivos que tengan un posterior descanso de igual cuantía al tiempo trabajado, serán abonadas según el valor de la MH más Antigüedad multiplicado por el coeficiente 2,75.

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

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

Artículo 26. Estacionalidad

1. El concepto de Estacionalidad en los Ensayos lleva a establecer durante periodos de tiempo determinados los calendarios de trabajo de cada uno de los sistemas de trabajo afectados, con el fin de poder realizar los ensayos durante más o menos días en unas épocas del año.





2. En cualquier caso, la estacionalidad significa mantener, globalmente, el mismo número de equipos/año de apertura de instalaciones que, con carácter anual, tiene establecidos cada uno de los sistemas de trabajo.
3. La estacionalidad será de aplicación durante períodos de un año natural, es decir, entre 1 de Enero y el 31 de Diciembre.
4. Cuando se aplique en Servicios y/o Talleres cuyo sistema de trabajo sea 2x8 y 3x8, la apertura de instalaciones se hará en sábados en equipo B, salvo los meses de Julio, Agosto y Navidad.
5. Como consecuencia de la estacionalidad los trabajadores no tendrán merma salarial.
6. Los sábados trabajados como consecuencia de la estacionalidad serán abonados a salario real en el momento del disfrute del día de compensación.
7. Los trabajadores afectados por la estacionalidad seguirán manteniendo la misma jornada anual de trabajo que la establecida en el Convenio para su sistema. Los trabajadores afectados, que en él/los equipo/s de incremento de apertura de instalaciones se encuentren en situación de I.T. o permiso retribuido, tendrán derecho al disfrute del día o días de cierre que se establezcan por calendario, como si hubiesen trabajado. Quienes estuviesen de vacaciones o bloque, disfrutarán los días que se señalen de cierre, garantizando, en todo caso, que su jornada anual sea la establecida en Convenio para su sistema de trabajo.
- 8 La estacionalidad condicionará la aplicación de medidas excepcionales, salvo si la coyuntura del mercado evolucionara de forma imprevista a lo largo del año.

Dichas medidas serán negociadas y pactadas previamente entre las partes.

9. La concreción de la modificación anual de los calendarios se negociará y acordará entre la Empresa y el Comité en el momento de establecer los calendarios anuales.

Artículo 27. Variaciones Imprevistas De La Producción

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

- la realización de las puntas de producción que se produzcan



- los expedientes de regulación de empleo coyunturales

1. PUNTAS DE PRODUCCIÓN

- Conocida y justificada la necesidad se convocará al C.E. lo más rápidamente posible.
- Se negociará en el plazo máximo de 15 días:
- El número de equipos necesarios para llevar a efecto el pedido
- La ubicación en el Calendario de los mismos.
- El personal afectado.
- La recuperación de los equipos pactados en más, se hará de forma colectiva fijando las fechas de cierre correspondientes.
- Si la recuperación colectiva implicase un incumplimiento del programa de producción, se buscarán fórmulas alternativas para llevar a cabo el descanso individual obligatorio.
- Podrá utilizarse igualmente en la recuperación, una fórmula mixta (individual y colectiva).
- La forma de pago será: Sábado trabajado excepto equipo C se abonará en el día de recuperación, sábado noche, domingo y/o festivo conforme al artículo 16.

2. REGULACIONES DE EMPLEO COYUNTURALES

- Conocida y justificada la necesidad, se convocará al C.E. lo más rápidamente posible.
- Se negociará, en el plazo máximo de 15 días:
- El número de jornadas necesarias de regulación.
- La ubicación en el Calendario de las mismas.
- Las condiciones de pago.
- El personal afectado.

Capítulo 4. Empleo

Artículo 28. Consolidación De Empleo

En el proceso de diálogo que las partes firmantes vienen manteniendo en relación



a la consolidación del empleo en MEPSA, ha estado presente cada vez más un mayor protagonismo de la negociación colectiva en la contratación, potenciando con ello una capacidad generadora de empleo a la vez que responde y contribuye a una mejora de la competitividad en la Empresa.

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

1. Promover la limitación del uso de las horas extraordinarias, con el tratamiento previsto en el artículo 24 de este Convenio.
2. Impulsar la generación de nuevos empleos o/y facilitar el mantenimiento de los existentes, utilizando los mecanismos de flexibilidad acordados en el marco del contenido de este Convenio y aquéllos que pudieran pactarse en el futuro como medio de facilitar la utilización de los recursos humanos de un modo más racional adaptándolo a las necesidades del mercado.
3. Propiciar el rejuvenecimiento de la plantilla para facilitar la incorporación de los jóvenes al mundo del trabajo y como medio de asegurar el futuro de la Empresa.
4. Hacer un adecuado uso de las distintas modalidades de contratación existentes, como fórmula de incorporación de nuevos colectivos al mundo laboral.

Artículo 29. Acuerdo Sobre El Empleo.

El 12 de Junio de 1998 se alcanzó un Acuerdo entre la Empresa y el Comité Intercentros, al que se adhiere este Centro.

Artículo 30. Contratos De Duración Determinada.

a) Los contratos de duración determinada por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, podrán tener una duración máxima de 9 meses dentro de un periodo de 12 meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

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

b) Se acuerda crear un contrato de obra o servicio determinado, según lo previsto en el artículo 15.1 del E.T. Dichos contratos podrán cubrir todas aquellas tareas o trabajos, suficientemente diferenciados por el volumen adicional de trabajo que representan, cuya duración en el tiempo no podrá ser superior a dos años, y que estén directa o colateralmente relacionados con el proceso productivo de la empresa.



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

Artículo 31. Transformación De Contratos

La Empresa, durante la vigencia del Convenio, mejorará todos los contratos de aquellos trabajadores susceptibles de ser mejorados (Contratos de Duración Determinada o Contratos Indefinidos de Jornada Variable) mejorarán en un grado de estabilidad, pasando a Contrato Relevo o a Contrato Indefinido sin cláusula de variabilidad respectivamente.

Artículo 32. Permisos Retribuidos Al Personal

EN ATENCIÓN A SU EDAD

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

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

1. PERSONAL DE TALLER (HORARIOS Y MENSUALES) QUE TRABAJEN SEGÚN LOS HORARIOS PROPIOS DE LOS TALLERES.

Forma de distribución de la jornada laboral para estos colectivos.

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

2. PERSONAL MENSUAL QUE TRABAJA DE MAÑANA Y TARDE, SEGÚN EL HORARIO DE LAS OFICINAS.

Distribución de la jornada laboral para estos colectivos.

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



3. CONDICIONES DE RETRIBUCIÓN DEL TIEMPO DE PERMISO.

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

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

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

4. BASE DE COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL

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

5. CARÁCTER NO ACUMULATIVO

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

6. INCOMPATIBILIDAD

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

7. ADAPTACIÓN A LA NORMATIVA VIGENTE

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

Capítulo 5. Área Social

A. DIVERSIDAD

En el marco de los compromisos adquiridos por M.E.P.S.A., con su dinámica Resultado y Responsabilidad Michelin (PRM), se inscribe una política específica y activa en materia de diversidad humana.





Para la Empresa y los Representantes sociales, el respeto y el desarrollo de la pluralidad humana interna constituyen uno de los elementos clave y estratégico para el éxito actual y futuro, dado que favorece realidades básicas que permiten asegurar la perennidad de la

Empresa, no planteándose, en absoluto, como un problema a resolver sino como una importante oportunidad a aprovechar.

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

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

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

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

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



convencimiento de que se trata de un auténtico desafío, íntimo y personal, que requiere del compromiso individual de cada una de las personas que formamos parte de la Empresa.

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

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

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

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

B. IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

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

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



Para ello se acuerda crear, tras la firma del presente Convenio Colectivo, una Comisión Paritaria entre la Representación de la Empresa y la Representación social, con el objeto de identificar y aplicar diversas iniciativas que permitan profundizar en lo expresado en el párrafo anterior, en particular en lo que respecta al diseño de un conjunto de medidas que dé forma a un Plan de Igualdad efectiva entre las mujeres y los hombres de la Empresa, en el marco de las directrices de la ya citada Ley de Igualdad y de las prácticas y la cultura de la Empresa.

La composición de la citada Comisión será acordada por la Representación de la Empresa y los Sindicatos firmantes del presente Convenio Colectivo, antes de su constitución.

C. VIOLENCIA DE GÉNERO

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

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

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

1) MOVILIDAD GEOGRÁFICA O CAMBIO DE CENTRO DE TRABAJO.

La trabajadora o trabajador víctima de violencia de género tendrá derecho a solicitar el traslado a otro centro de trabajo y a un puesto de la misma categoría profesional o equivalente.

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





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

2) SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.

Derecho a solicitar la suspensión de la relación laboral, con reserva del puesto de trabajo, y por un periodo de 3 meses.

3) EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.

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

4) AUSENCIAS O FALTAS DE PUNTUALIDAD.

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

5) AYUDAS Y PERMISOS.

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

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

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

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

En cualquier caso, y con independencia de las medidas citadas, la trabajadora o





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

Artículo 33. Plus De Distancia

AÑO 2007

Será de 0,059 •/Km.

Será incrementado en un 2 % para los años 2008, 2009 y 2010.

Este plus se percibirá en las mismas condiciones que hasta la fecha, o sea para distancias comprendidas entre 3 y 30 kms.

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

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

Artículo 34. Conciliación De La Vida Familiar Y Laboral

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

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

1. Permisos retribuidos

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

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

B) - Permiso por acogimiento y/o adopción de hijos:

Los trabajadores o trabajadoras, previo aviso y justificación, tendrán para estos



casos tres días de permiso retribuido, que tendrán que disfrutarse dentro de los diez días naturales a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, o bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- Treinta y dos horas al año, en el caso de hijos o cónyuge con deficiencias psíquicas, sensoriales o físicas, que tengan carácter grave, fijo y permanente,





previo informe médico que acredite las mismas.

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

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

I) - Bautizo, Primera Comuni3n o acto socio-religioso equivalente de sus hijos: los trabajadores y trabajadoras, previo aviso y justificación, disfrutarán de un día de permiso retribuido, siempre que en el citado día les correspondiese trabajar.

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

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

- Todos los permisos retribuidos lo serán a salario real.

- Los días de permiso retribuidos por necesidades de desplazamiento, en los casos legalmente establecidos (apartados A, C, D y E), serán los siguientes:

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

De 50 hasta 350 Km.: 2 días naturales más.

De 350 Km. en adelante: 3 días naturales más

2. Otras medidas

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

B) - Embarazo de riesgo: la Empresa complementará hasta 100% del salario real desde la baja hasta el alumbramiento.

C) - Licencia sin sueldo: Los trabajadores y trabajadoras con 5 años de antigüedad en la Empresa podrán solicitar una licencia sin sueldo, con una duración máxima

de 3 meses. La Empresa resolverá favorablemente las citadas peticiones siempre que las mismas no perjudiquen la organización del servicio o taller y la marcha armónica de las instalaciones.

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

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

Artículo 35. Ayudas Para Hijos Disminuidos

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

Artículo 36. Ayudas De Estudios

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

La dotación de las ayudas de estudios será la siguiente:

Ciclos Formativos de Grado Medio	125,04 •
E S O 3º y 4º, 1º Bachiller LOGSE	165,41 •
Ciclos Formativos de Grado Superior, 2º Bachiller LOGSE	193,61 •
Estudios Universitarios de Grado Medio y Superior	501,06 •
Idiomas para los trabajadores	77,41 •

- Estas cantidades serán incrementadas en los años 2008, 2009 y 2010, en un 3,5% cada año.

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

NOTA: Estas ayudas, para centros oficiales, se percibirán por curso académico, siendo condición indispensable no perder más de un año en cada ciclo, salvo casos excepcionales.

Artículo 37. Complemento En La Situación De Incapacidad Temporal (I.T.)

Se establece un complemento para situaciones de I.T. derivadas de accidente laboral y enfermedad profesional, por una parte, y de enfermedad común y accidente no laboral por otra, en la forma que se indica a continuación:



A.) I.T. por accidente de trabajo y enfermedad profesional Complemento hasta el 100% del salario, calculado de la forma que más adelante se indica, desde el primer día de la baja.

B.) I.T. por enfermedad común y accidente no laboral Complemento calculado de la forma que más adelante se indica, siempre que la media ponderada de los 12 últimos meses de absentismo del Centro por estas causas (enfermedad común y accidente no laboral) esté comprendida entre los índices señalados, abonándose desde el primer día de la baja, hasta el vigésimo inclusive:

Índice de absentismo

Media Ponderada	Complemento
Igual o menor de 2,60 %	100%
De 2,61% a 2,80 %	95%
De 2,81% a 3,00%	90%
De 3,01% a 3,20 %	85%
De 3,21% a 3,40 %	75%

C.) Hospitalización

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

Este complemento se abonará independientemente del índice de absentismo.

D.) Normas comunes

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

- Los valores de estas retribuciones formadas por la MH, Antigüedad y pluses salariales, serán los correspondientes al mes en el cual tienen lugar los días de I.T. Si no existiera tal valor de MH, se efectuará la pertinente actualización del último valor conocido. Se excluye el plus de distancia y las retribuciones de carácter indemnizatorio, así como las horas extraordinarias salvo en los casos de accidente de trabajo y enfermedad profesional.

2. El cálculo del índice de absentismo se efectuará en base a las horas perdidas (por accidente laboral y enfermedad profesional de un lado; y enfermedad común y accidente no laboral por otro) y las horas teóricas de trabajo.

3. En las situaciones de I.T. derivadas de enfermedad común y accidente no laboral, a partir del cuarto proceso de baja de un operario, dentro del año natural, el complemento que se establece se abonará únicamente desde el cuarto día de



la baja y hasta el vigésimo, ambos inclusive.

4. Para recibir el complemento en la situación de I.T. originadas por enfermedad común y accidente no laboral, será preciso tener cubierto el periodo de cotización y carencia que tiene establecido el Régimen General de la Seguridad Social.

5. Estos complementos se abonarán siempre que se mantengan las condiciones actuales de las prestaciones de I.T. del Régimen General de la Seguridad Social; e igualmente, para ser percibidos se tendrán en cuenta los subsidios y prestaciones que por estos conceptos se perciban de la Seguridad S., Mutua de Previsión, Empresa y Mutua Patronal durante el periodo correspondiente.

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

Artículo 38. Préstamo De Vivienda

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

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

ACCESO

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

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





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

CUANTÍA Y AMORTIZACIÓN

Año 2007

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

AÑO 2008

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

AÑO 2009

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

AÑO 2010

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

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

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

OTRAS ESTIPULACIONES

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

Una vez concedido el préstamo y mientras no se haya amortizado en su totalidad,



el arrendamiento o enajenación de la vivienda por el beneficiario, estará condicionado a la autorización expresa y por escrito de la Empresa.

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

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

Artículo 39. Colonias Infantiles.

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

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

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

Artículo 40. Seguro De Vida.

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

1. El Contrato se rige por las disposiciones legales en vigor y las normas habituales de aplicación en este tipo de Seguro.
2. Estarán asegurados los trabajadores en activo en la Empresa, los que se encuentren en situación de I.T., prórroga de I.T. y fuerza mayor no atribuible al trabajador, con el límite, en cualquier caso, de 65 años.

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

3. Capital asegurado:

- 100% del Salario de referencia del interesado para los solteros, viudos y divorciados, sin hijos a cargo.
- 120% del Salario de referencia del interesado para casados (con o sin hijos a



cargo) y para solteros, viudos y divorciados, con hijos a cargo.

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

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

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

- Fallecimiento del interesado como peatón, causado por un vehículo.

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

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

- Garantías de los riesgos asegurados:

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

b) Fallecimiento por accidente: Además de la garantía

a), los beneficiarios recibirán otro importe igual al capital asegurado.

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

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

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

1º Cónyuge del trabajador.

2º Los hijos del trabajador.

3º Los padres del trabajador.

4º Los herederos legales.



8. Documentos justificativos:

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

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

9. El importe de las primas para la cobertura de los riesgos y garantías definidos en el apartado 7 correrán

TOTALMENTE A CARGO DE LA EMPRESA, es decir, sin participación alguna de su personal.

10. Definición de hijos a cargo:

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

CONTRATOS INDIVIDUALES, COMPLEMENTARIOS O FACULTATIVOS

A) Todos los asegurados a los que se refiere el apartado

2, podrán ampliar voluntariamente, a título individual, el capital asegurado.

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

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

Artículo 41. Suspensión Del Contrato De Trabajo Y Excedencias

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



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

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

Artículo 42. Gratificación Por Años De Servicio En La Empresa (Medallas).

Los trabajadores y trabajadoras que cumplan en el año 2007, 30 años de servicio en la Empresa, percibirán una cantidad única de 1.415,- €, si los cumplen en el año 2008, de 1.450,- €, si los cumplen en el año 2009, de 1.485,- €, y si los cumplen en el año 2010, de 1.525,- €. Los trabajadores y trabajadoras que cumplan en el año 2007, 40 años de servicio en la Empresa, percibirán una cantidad única de: 2.175,- €, si los cumplen en el año 2008, 2.230,- €, si los cumplen en el año 2009, 2.285,- € y si los cumplen en el año 2010, 2.345,- €.

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

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

Capítulo 6. Área De Seguridad Y Salud

Artículo 43. Composición Del Comité De Seguridad Y Salud

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

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

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

Artículo 44. Competencias Y Facultades Del Comité De Seguridad Y Salud

COMPETENCIAS:

El Comité de Seguridad y Salud tendrá las siguientes competencias:



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

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

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

FACULTADES:

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 45. Reuniones Del Comité De Seguridad Y Salud

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





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

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

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

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

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

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

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

Artículo 46. Competencias, Facultades Y Garantías De Los Delegados De Prevención

COMPETENCIAS

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

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

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

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

FACULTADES

a) Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo, así como a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones que realicen en los centros de trabajo para comprobar



el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen oportunas.

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

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

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

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

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

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

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

GARANTÍAS

a) Para el desarrollo de las competencias y facultades asignadas, el Delegado de Prevención dispondrá de 15 horas mensuales.

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



Artículo 47. Información

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

- Las mediciones periódicas (semestralmente).
- Las nuevas sustancias (anualmente).
- Modificaciones realizadas y mejoras conseguidas en máquinas e instalaciones (trimestralmente).
- Relación de todos los accidentes, e índices con relación al total de la plantilla.

b) Los trabajadores serán convenientemente informados por la Empresa,

- sobre aquellas materias empleadas y desarrollo del proceso productivo que pueda entrañar riesgo para la salud de los trabajadores.
- de los estudios que se crea necesario realizar en su entorno de trabajo y sobre su estado de salud, así como de las medidas preventivas que dichos trabajadores deberán cumplir para minimizar el efecto de los riesgos, objeto de los estudios antes citados.

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

Artículo 48. Formación

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

Artículo 49. Prevención De Riesgos

Los riesgos para la salud del trabajador se prevendrán evitando:

- Su generación
- Su emisión
- Su transmisión
- Siempre que no se logre la disminución de dichos riesgos por otros





procedimientos, se utilizarán los medios de protección personal.

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 50. Medio Ambiente





- Se elaborará un Plan de Gestión Ambiental en cada Centro de trabajo, donde se realicen el almacenamiento de residuos y su tratamiento, así como las emisiones y vertidos al exterior, la depuración de aguas y la sustitución gradual de energías y materias por otras más limpias.
- Los miembros del C. de S. y S recibirán información sobre la puesta en práctica, ejecución y control de los Planes de Gestión Ambiental, para los que deberá contar con una formación e información suficiente a cargo de la Empresa.
- Se crea la figura del Delegado Medioambiental.

COMPETENCIAS

Colaborar con la Empresa en la mejora de la acción medioambiental, promoviendo y fomentando la cooperación de los trabajadores en el cumplimiento de la normativa medioambiental.

Ser consultado respecto de la puesta en marcha de nuevas tecnologías y desarrollo de los sistemas de gestión que la Empresa pudiera establecer, de los que pudiera derivar riesgo medioambiental, así como las decisiones sobre el transporte de mercancías peligrosas.

Ejercer una labor de seguimiento sobre el cumplimiento de la normativa medioambiental en la Empresa, así como de las políticas y objetivos medioambientales que la Empresa establezca.

FACULTADES

Recibir de la Empresa la información aportada a la Administración en relación con planes y medidas de adaptación medioambiental, emisiones, vertidos, generación de residuos, uso del agua y de la energía y medidas de prevención de accidentes mayores.

Recibir de la Empresa información sobre las iniciativas y solicitud de autorizaciones o licencias que la Empresa pudiera solicitar en materia medioambiental.

Solicitar de la Empresa la adopción de medidas tendentes a reducir los riesgos medioambientales y hacer propuestas de mejora de la gestión medioambiental de la Empresa.

Acompañar a los diversos cuerpos de inspección ambiental que pudieran visitar la Empresa, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estime oportunas.

FORMACIÓN

La Empresa le proporcionará los medios y la formación que resulten necesarios





para el ejercicio de sus funciones.

GARANTÍAS

Podrá asistir a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud, con derecho a voz pero no a voto.

Dispondrá, para el exclusivo ejercicio de sus funciones, de un crédito de 30 H/mes, retribuidas a salario real.

Artículo 51. Sigilo Profesional

Los miembros del C. de S. y S. quienes, por la naturaleza de sus competencias, puedan entrar en relación con materias que afectan al secreto de fabricación, observarán sigilo profesional, asesorándose con la Empresa respecto a la confidencialidad de lo tratado. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la Empresa al

Comité podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquélla y para distintos fines que los que motivaron su entrega.

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

Capítulo 7. Movilidad Funcional

Artículo 52. Normas Básicas Para Los Cambios De Puesto

I. Los cambios de puesto no motivados por : Voluntad del operario Razones médicas

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

II. Caso particular de los cambios provisionales.

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

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

Artículo 53. Modificación De Las Condiciones De Trabajo

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



los trabajadores.

Capítulo 8. Representación De Los Trabajadores Comité De Empresa

Artículo 54. Representatividad

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

Artículo 55. Competencias

1. El Comité de Empresa tendrá las siguientes competencias:

1.1 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.

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

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

a) Reestructuración de plantilla y ceses totales, parciales o definitivos y temporales de aquélla.

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

c) Planes de formación profesional de la Empresa.

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

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

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

1.6 Ser informado de todas las sanciones impuestas, por faltas muy graves, salvo oposición expresa del interesado.

1.7 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.

1.8 Conocer, mensualmente, el número de horas extraordinarias realizadas en la Empresa y su distribución por secciones.

1.9 Ejercer una labor:

a) De vigilancia, en el cumplimiento de la normas vigentes en materia laboral, de seguridad social y empleo, así como del 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.

b) De vigilancia y control de las condiciones de Seguridad e Higiene, en el desarrollo del trabajo en la Empresa.

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

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

1.12 Ser los representantes directos de los trabajadores en las negociaciones colectivas con la Empresa.

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

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

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

Artículo 56. Capacidad Y Sigilo Profesional

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

Los miembros del Comité de Empresa y éste, en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los números 1, 2, 3 y 4 del apartado 1 del artículo anterior, aun después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa y en



especial en todas aquellas materias sobre las que la Empresa señale expresamente el carácter reservado. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la Empresa al Comité podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquélla y para distintos fines de los que motivaron su entrega.

Artículo 57. Garantías

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

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

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

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

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

Artículo 58. Horas

Disponer de un crédito de 30 horas mensuales, retribuidas a salario real, cada uno de los miembros del Comité de Empresa, independientemente de las que les pudiera corresponder por cualquier otro motivo, para el ejercicio de sus funciones de representación, transferibles entre los miembros pertenecientes a un mismo Sindicato o agrupación electoral.

La finalidad de la disposición será:

- Las reuniones del Comité de Empresa.
- Sus gestiones en el exterior.
- El tiempo pasado en el despacho del Comité.





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

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

No estarán comprendidas dentro de las 30 horas mensuales disponibles, las pasadas en reuniones ordinarias con la R.E. y en las extraordinarias convocadas por la Empresa.

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

Artículo 59. Reuniones Del C.E. Con La R.E.

El Comité de Empresa se podrá reunir con la Representación

Empresarial una vez al mes en sesión ordinaria, excepcionalmente en sesión extraordinaria, cuando las circunstancias lo exijan para tratar asuntos urgentes, a petición de cualquiera de las partes y a condición de cumplir los siguientes requisitos:

1. Presentación del Orden del día o indicación del asunto a tratar en la reunión.
2. Preaviso mínimo de 24 horas, entre la petición de la reunión y su celebración.
3. Cuando la reunión la solicite el Comité de Empresa, la petición deberá ser avalada con las firmas de la mayoría de sus miembros.

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

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

Artículo 60. Sala De Reuniones Y Despacho

La Empresa pondrá a disposición del Comité de Empresa:

- Una sala para sus reuniones. Esta se utilizará mediante un preaviso de 24 horas.
- Un despacho para uso exclusivo del Comité con el fin de facilitar su funcionamiento interno, equipado con sus correspondientes muebles.





- Material consumible de oficina, de uso corriente.

Artículo 61. Tablones De Anuncios

Se colocará un tablón de anuncios, para uso del Comité, de acuerdo con la legislación vigente. En caso de que el asunto a dar sea a través de asamblea, la Empresa subvencionará el gasto de alquiler del local donde se celebre.

Secciones sindicales

Artículo 62. Afiliación

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

Artículo 63. Constitución De Las S. Sindicales Del Centro De Trabajo

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

Artículo 64. Garantías De Las S. Sindicales Del Centro De Trabajo

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

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

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

c) Recibir la información que le remita su Sindicato.

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

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



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

f) Tener acceso a la misma información y documentación que la Empresa ponga a disposición del Comité de Empresa, estando obligados los Delegados Sindicales a guardar el sigilo profesional exigido a los miembros del Comité de Empresa, en el artículo 58.

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

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

Artículo 65. Delegados Sindicales

Las Secciones Sindicales de los Sindicatos que hayan obtenido el 10 % de los votos en la elección al Comité de Empresa, tendrán un delegado sindical.

Los delegados sindicales serán trabajadores en activo elegidos por los afiliados en la Empresa al Sindicato o Central correspondiente, serán, preferentemente, miembros del Comité de Empresa.

Artículo 66. Garantías Y Funciones De Los D.S. Del Centro De Trabajo

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

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

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

4. Cada Delegado Sindical de Centro de Trabajo, dispondrá de un crédito de 30 horas mensuales, independientemente de las que le pudiera corresponder por cualquier otro motivo, retribuidas a salario real, transferibles entre los miembros pertenecientes a un mismo Sindicato, para el ejercicio de sus funciones de representación.

5. Los Delegados ceñirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales





que les son propias.

Artículo 67. Cuota Sindical

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

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

Artículo 68. Excedencias

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

Disposiciones Finales

PRIMERA - COMISIÓN MIXTA

Con independencia de las atribuciones reconocidas a la jurisdicción competente, se constituye una Comisión Paritaria interpretadora del Convenio.

Composición: Estará formada por dos miembros de la Representación Social firmantes del Convenio y dos miembros de la Representación Empresarial, y sus correspondientes suplentes.

Procedimiento: La Comisión Paritaria se reunirá a petición de cualquiera de las partes, cuando reciba consultas sobre la interpretación del Convenio Colectivo, que se formulen bien a través de la Empresa o de la Representación de los Trabajadores.

La Comisión Paritaria levantará acta de todas las reuniones habidas, así como de los acuerdos correspondientes interpretativos del Convenio, facilitando una copia a la Empresa y otra a la Representación de las Centrales Sindicales firmantes.

Funciones: Son funciones de la Comisión Paritaria:





A) Interpretación del Convenio Colectivo durante todo el periodo de vigencia, con resolución de los conflictos que del mismo puedan derivarse.

B) Vigilancia del cumplimiento del Convenio Colectivo en todo lo pactado en el mismo.

C) Cualquier otra que le pueda ser atribuida por el presente Convenio Colectivo.

SEGUNDA - USOS Y COSTUMBRES

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

TERCERA - GRUPOS PROFESIONALES

Creación de una Comisión, con los sindicatos firmantes del Convenio, para el estudio y puesta en marcha, si procede, del sistema de clasificación en Grupos Profesionales.

CUARTA - VALORACIÓN DE PUESTOS

A través de una Comisión Paritaria, la Empresa informará de los criterios de valoración de los puestos de trabajo.

QUINTA - ABSENTISMO.

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

En Almería, siendo las 10 horas del día 19 de Julio de 2007, hallándose los componentes del Comité de Empresa y la Comisión Negociadora conformes con el texto del presente Convenio Colectivo de la Empresa MICHELIN ESPAÑA PORTUGAL, S.A. - Centro de Experiencias de Almería, lo suscriben en el lugar y fecha arriba indicados.

POR EL COMITE DE EMPRESA

ANTOLÍN MAÑAS, Donato

CAÑIZARES GONZALVEZ, Eduardo

DÍAZ ALONSO, Antonio

FERRÓN LÓPEZ, Gabriel Antonio





GARCÍA MOLINA, Antonio

GARRIDO GÁZQUEZ, Antonio

GÓMEZ NAVARRO, Francisco José

LÓPEZ TRISTÁN, Salvador

MONTERO MOYA, Antonio Luis

MORÓN MEGÍA, Antonio

RODRÍGUEZ LEDESMA, Alejandro

RUANO SÍLES, José Antonio

SEGURA CERVANTES, José Eduardo

POR LA EMPRESA

CIUDAD CABAÑERO Vicente

RUIZ-OLIVARES BARCENAS José Luis

VILLASANTE DE PEDRO José

DELEGADO SINDICAL

LÓPEZ MARTÍNEZ José

FERRÓN MILLÓN Jesús

LÓPEZ TRIVIÑO Diego

