

## **CENTRO DE EXPERIENCIAS MICHELIN ALMERIA DE LA M.E.P.S.A.**

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de empresa CENTRO DE EXPERIENCIAS MICHELIN ALMERIA DE LA M.E.P.S.A., Código Convenio 04100021012012, suscrito con fecha 19 de diciembre de 2011 por la representación de las partes, de conformidad con el Art. 90 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, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, conforme el Art. 63.1.8º del Estatuto de Autonomía de Andalucía y Decreto 136/2010, de 13 de abril, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo y del Servicio Andaluz de Empleo, modificado por el Decreto 97/2011 de 19 de abril; Esta Delegación Provincial de Empleo:

### **A C U E R D A**

PRIMERO.- Proceder a la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a las partes integrantes de la Comisión Negociadora.

SEGUNDO.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Almería.

Almería, 17 de enero de 2012.

LA DELEGADA PROVINCIAL DE EMPLEO, Francisca Pérez Laborda.

### **CONVENIO COLECTIVO 01/01/2011 AL 31/12/2014 MICHELIN ESPAÑA PORTUGAL, S.A. CENTRO DE EXPERIENCIAS DE ALMERIA**

### **Í N D I C E**

CONVENIO COLECTIVO DE MICHELIN ESPAÑA PORTUGAL, S.A.

AÑOS 2011 - 2012 - 2013 y 2014

#### **\* CAPÍTULO 1 ° - ÁMBITOS**

Artículo 1.- Ámbito territorial Pag. 5

Artículo 2.- Ámbito personal Pag. 5

Artículo 3.- Ámbito de vigencia Pag. 5

#### **\* CAPÍTULO 2° - ÁREA ECONÓMICA**

Artículo 4.- Incremento salarial Pag. 6



Artículo 5.- Otros abonos Pag. 6

Artículo 6.- Distribución del salario Pag. 6

Artículo 7.- Unidades de abono Pag. 6

Artículo 8.- Salario base Pag. 7

Artículo 9.- Salario de ingreso Pag. 7

Artículo 10.- Complemento festivo sistema Pag. 7

Artículo 11.- Plus de noche Pag. 7

Artículo 12.- Antigüedad Pag. 8

Artículo 13.- Pluses del Sistema de trabajo 5x8 Pag. 8

Artículo 14.- Resto de pluses Pag. 8

Artículo 15.- Prima Puntas de producción y estacionalidad Pag. 8

Artículo 16.- Gratificaciones extraordinarias Pag. 8

Artículo 17.- Prorratas de los devengos Pag. 9

\* CAPÍTULO 3º - TIEMPO DE TRABAJO

Artículo 18.- Jornada de trabajo Pag. 10

Artículo 19.- Días libres o de compensación y Resto de vacaciones Pag. 10

Artículo 20.- Vacaciones Pag. 11

Artículo 21.- Calendarios laborales Pag. 12

Artículo 22.- Horas extraordinarias Pag. 12

Artículo 23.- Horas en domingos y festivos (excepto estacionalidad y puntas de producción) Pag. 13

Artículo 24.- Estacionalidad Pag. 14

Artículo 25.- Variaciones imprevistas de la producción Pag. 14

\* CAPÍTULO 4º - EMPLEO

Artículo 26.- Consolidación de empleo Pag. 16





Artículo 27.- Acuerdos sobre el empleo Pag. 16

Artículo 28.- Mejora de estabilidad y calidad de empleo Pag. 16

\* CAPÍTULO 5º - ÁREA SOCIAL

A.- Diversidad Pag. 19

B- Igualdad entre Mujeres y Hombres Pag. 20

C- Violencia de Género Pag. 20

Artículo 29.- Conciliación de la vida familiar y laboral Pag. 22

Artículo 30.- Permisos retribuidos al personal en atención a su edad Pag. 25

Artículo 31.- Plus de Distancia Pag. 26

Artículo 32.- Ayudas para hijos disminuidos Pag. 27

Artículo 33.- Ayudas de Estudios Pag. 27

Artículo 34.- Complemento en la situación de Incapacidad Temporal (I.T.) Pag. 27

Artículo 35.- Préstamo de vivienda Pag. 29

Artículo 36.- Colonias infantiles Pag. 30

Artículo 37.- Seguro de Vida Pag. 30

Artículo 38.- Suspensión del contrato de trabajo y excedencias Pag. 31

Artículo 39.- Gratificación por años de servicio en la Empresa (Medallas) Pag. 32

\* CAPÍTULO 6º - ÁREA DE SEGURIDAD Y SALUD

Artículo 40.- Composición del Comité de Seguridad y Salud Pag. 33

Artículo 41.- Competencias y facultades del Comité de Seguridad y Salud Pag. 33

Artículo 42.- Reuniones del Comité de Seguridad y Salud Pag. 34

Artículo 43.- Competencias, facultades y garantías de los Delegados de Prevención Pag. 34

Artículo 44.- Información Pag. 36

Artículo 45.- Formación Pag. 36





Artículo 46.- Prevención de riesgos Pag. 36

Artículo 47.- Medio ambiente Pag. 37

Artículo 48.- Sigilo profesional Pag. 38

\* CAPÍTULO 7º - MOVILIDAD FUNCIONAL

Artículo 49.- Normas básicas para los cambios de puesto Pag. 39

Artículo 50.- Modificación de las condiciones de trabajo Pag. 39

\* CAPÍTULO 8º - REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES

COMITÉ DE EMPRESA

Artículo 51.- Representatividad Pag. 40

Artículo 52.- Competencias Pag. 40

Artículo 53.- Capacidad y sigilo profesional Pag. 41

Artículo 54.- Garantías Pag. 41

Artículo 55.- Horas Pag. 42

Artículo 56.- Reunión del C.E. con la R.E. Pag. 43

Artículo 57.- Sala de reuniones y despacho Pag. 43

Artículo 58.- Tablones de anuncios Pag. 43

SECCIONES SINDICALES

Artículo 59.- Afiliación Pag. 44

Artículo 60.- Constitución de las S. Sindicales de Centro de Trabajo Pag. 44

Artículo 61.- Garantías de las S. Sindicales de Centro de Trabajo Pag. 44

Artículo 62.- Delegados Sindicales Pag. 45

Artículo 63.- Garantías y funciones de los D.S. del Centro de Trabajo Pag. 45

Artículo 64.- Cuota Sindical Pag. 45

Artículo 65.- Excedencias Pag. 45





\* DISPOSICIONES FINALES Pag. 46

## **CONVENIO COLECTIVO DE MICHELIN ESPAÑA PORTUGAL, S.A.**

### **AÑOS 2011-2012-2013-2014**

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo, y como preámbulo al mismo, manifiestan:

Es voluntad de la Empresa, y de los Representantes Sociales que suscriben este Convenio Colectivo, respetar y potenciar los principios de RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA que se exponen, con la finalidad de proseguir en la consecución de las más altas cotas de integración armónica de la Empresa en las sociedades en la que está inscrita.

La política de M.E.P.S.A. -y de todo el Grupo MICHELIN- en materia de Responsabilidad Social Corporativa, se basa en la lógica del desarrollo integral sostenible, esto es, concibe la evolución desde una óptica que contempla y respeta principios sociales, medioambientales y éticos -todos ellos con una clara vocación de perpetuación en el tiempo-. Se sustancia en la dinámica Resultado y Responsabilidad Michelin (PRM) y se sustenta en los cinco Valores corporativos que acuñan, respectivamente, el respeto a los Clientes, a las Personas, a los Accionistas, al Medio Ambiente y a los Hechos.

La Responsabilidad Social Corporativa de la Empresa consiste, básicamente, en practicar esos cinco Valores, de forma que la finalidad empresarial no se reduzca a la dimensión económica, sino que contemple un crecimiento duradero a través del mantenimiento de un equilibrio entre la búsqueda de ese resultado económico, el respeto y dominio del impacto sobre el medio ambiente, y la calidad de sus relaciones con las personas, tanto en el ámbito interno -sobre todo en lo que concierne al desarrollo de su personal- como externo, lo que viene a significar el respeto, en todo momento, de la noción de eficiencia económica responsable.

La dinámica PRM, que establece las maneras de hacer y los comportamientos adecuados en la búsqueda del equilibrio citado, define los compromisos y los objetivos concretos en ese marco del desarrollo sostenible. Sus postulados se recogen en la Declaración Resultado y Responsabilidad, que es el documento de referencia oficial, y su materialización se lleva a cabo mediante la asunción de numerosos compromisos, organizados en nueve ámbitos concretos:

1. Las prestaciones responsables de nuestros productos y servicios.
2. El impacto medioambiental del uso de los neumáticos.
3. La valorización y la eliminación de los neumáticos usados no reutilizables.



4. La diversidad humana en el seno de nuestros equipos.
5. Las relaciones con las comunidades (implicación en la vida local, Fundación Michelin Desarrollo...).
6. La seguridad, la ergonomía y la calidad de vida en nuestros centros de trabajo.
7. La gestión medioambiental en nuestros centros de trabajo.
8. La gestión de los riesgos de la Empresa.
9. La contribución a la movilidad sostenible.

Los grados de avance en cada uno de estos nueve campos de acción se recogen en el informe de evolución de la dinámica Resultado y Responsabilidad Michelin, que se publica con periodicidad bienal.

## **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 2011 al 31 de Diciembre de 2014.

La denuncia del presente Convenio será automática el día 1 de Diciembre de 2014, 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 en un plazo no superior a un mes a partir de dicha presentación.

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

## **Capítulo 2. Área Económica**

#### **Artículo 4. Incremento Salarial**

AÑOS 2011 - 2012

Las medias horarias (MH) o Salario Anual equivalente a aplicar entre el 1º de Enero de 2011 y el 31 de Diciembre de 2012, serán los valores aplicados en Diciembre de 2010.

AÑO 2013

Las medias horarias (MH) o Salario Anual equivalente a aplicar a partir del 1º de Enero de 2013, serán las correspondientes a Diciembre de 2012, incrementadas en un 1,5%.

AÑO 2014

Las medias horarias (MH) o Salario Anual equivalente a aplicar a partir del 1º de Enero de 2014, serán las correspondientes a Diciembre de 2013, incrementadas en un 1,5%.

#### **Artículo 5. Otros Abonos**

En los años 2011 y 2012 se abonarán 500 € cada año, en forma de prima no consolidable.

#### **Artículo 6. 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 cual sea la distribución anual del tiempo de trabajo.

#### **Artículo 7. 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 Nº HORAS de Antigüedad Complemento festivo sistema

2.473 2.577 Ver artículo 10

CENTRO SISTEMA Distancia

ALMERIA 3 x 8 (Resto) 214

5 x 8 199,8



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

### **Artículo 8. Salario Base**

La cuantía del salario base convenio intercategorías para los años 2011 a 2014 será de 884,71 €/mes, para todos los trabajadores.

### **Artículo 9. 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:

8,20 €/hora para los años de vigencia del Convenio.

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

### **Artículo 10. Complemento Festivo Sistema**

La cuantía del complemento festivo sistema para los años de vigencia del Convenio queda establecido en:

• Sistema 5x8:	578,06 €/año
• Resto de sistemas:	536,77 €/año

### **Artículo 11. Plus de Noche**

Para el año 2011 el plus de noche queda establecido en 1,947 €, considerándose horas nocturnas a tales efectos las comprendidas entre las 22 horas y las 6 horas.

Para el año 2012, el valor de este plus será incrementado en un 2%.

Para el año 2013, el valor de este plus será incrementado en un 3%.

Para el año 2014, el valor de este plus será incrementado en un 3%.

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

### **Artículo 12. Antigüedad**

Este baremo se mantiene como el actual durante la vigencia del Convenio.



ANTIGÜEDAD	(EURO/HORA
2 años	0,1140
3 "	0,1485
4 "	0,1817
6 "	0,2509
8 "	0,3186
11 "	0,4237
16 "	0,5945
21 "	0,7652
26 "	0,9379
31 "	1,1087

### Artículo 13. Pluses del Sistema de Trabajo 5x8

Para el año 2011, su cuantía será de 356,09 € este valor será incrementado en un 1% para cada uno de los tres años siguientes de vigencia del Convenio (2012, 2013 y 2014). Se abonará proporcionalmente al tiempo trabajado.

Este plus será abonado 14,5 veces al año.

### Artículo 14. Resto de Pluses

El resto de pluses permanecerá invariable durante la vigencia del Convenio.

### Artículo 15. Prima Puntas de Producción y Estacionalidad

Durante la vigencia del Convenio, se establece una prima de: 157,4 €/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.

### Artículo 16. 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 17. 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 18. Jornada de Trabajo

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

La jornada de trabajo anual será de: - años 2011, 2012, 2013 y 2014, 1.712 horas/año.

DISTRIBUCION DE LA JORNADA		LUNES A VIERNES			SABADO
<b>TURNO CENTRAL</b>	COMIENZA	8 h 20 min.			—
	FINALIZA	16 h 26 min.			—
<b>TURNOS ROTATIVOS</b>		A	B	C	A
	COMIENZA	6 h	14h	22 h	6 h
	FINALIZA	14 h	22 h	6 h	14 h

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

Para los años 2011, 2012, 2013 y 2014 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 333 días de trabajo al año, para los años 2011, 2012, 2013 y 2014.

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

Equipos.

### **Artículo 19.** 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 18º «Jornada de trabajo» 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 rotativos 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 Suelos a título individual.

- Para los años 2011, 2012, 2013 y 2014

• 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 20. 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 21. 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
- 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.
- 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 22. 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 23.- 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 24. 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 el/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 25. 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

Tradicionalmente -y de manera clara y con mucho más valor en estos años difíciles a través del A.M.E.-, hemos tenido una vocación y un compromiso de responsabilidad social, ejemplar y único, priorizando de manera real y continuada el empleo de calidad y las soluciones de edad para nuestros mayores, en unas condiciones inmejorables en nuestro país.

Pese a las dificultades actuales, que hacen que todo se ponga en cuestión, el esfuerzo financiero que supone y el riesgo que se asume por la incertidumbre que nos rodea, la Dirección de la Empresa ha decidido renovar ese compromiso y proponer las medidas que se detallan en este capítulo de Empleo.

#### Artículo 26. 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 22 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 27. 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 28. Mejora de Estabilidad y Calidad de Empleo**

#### **1. CONTRATOS DE DURACIÓN DETERMINADA.**

a) Los contratos de duración determinada por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, podrán tener una duración máxima de 12 meses dentro de un periodo de 18 meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas. Para la adopción de esta temporalidad, las partes intervinientes expresan su voluntad de que el Convenio General de la Industria Química en vigor, sea referencia eficaz para establecer el periodo máximo de contratación referido.

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

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



c) Tal y como se ha expresado anteriormente, es voluntad de ambas partes intentar el mantenimiento y la mejora del empleo existente. En base a ello:

Se adquiere el compromiso de asegurar la continuidad de todos los Contratos de Duración Determinada existentes a 31 de diciembre de 2011.

La Empresa analizará dicha continuidad y la forma de la misma, con el citado compromiso, para todos los CDD existentes en la fecha mencionada, siempre que su desarrollo de trabajo sea el adecuado y preservando en todo caso la necesidad de la utilización del contrato de relevo.

## 2. MEDIDAS DE ADAPTACIÓN SOCIAL.

Atendiendo a nuestro personal de mayor edad en la forma habitual, se adquiere el compromiso de salida a la jubilación parcial a los 62 años, por la mencionada vía del contrato de relevo, para el personal horario que cumpla la citada edad durante la vigencia de este Convenio (nacidos en 1951 y 1952).

Para ello, los afectados deben cumplir los requisitos legales para el acceso a la jubilación parcial, y a su vez el número de CDD existente en nuestra plantilla debe ser al menos igual que el número de personas susceptibles de ser sustituidas por un contrato de relevo en el mismo periodo.

Las garantías de salida a la jubilación parcial mediante el contrato de relevo serán similares a las del PMC 08/11 hoy en vigor:

- Salario de referencia, igual al salario bruto en jornada normal y ordinaria, con los complementos ligados al desempeño de su puesto de trabajo, correspondiente a los 12 meses anteriores al inicio del periodo.
- Los coeficientes de garantía serán los definidos en función del salario de referencia individual, según la tabla del PMC 08/11.
- El nivel mínimo, en cómputo anual, de estos complementos, será el correspondiente al 25% del salario en activo de cada año.
- Los complementos a que diera lugar la citada garantía se percibirán distribuidos en 14 pagos anuales.

Se adquiere también el compromiso de creación de una Comisión Paritaria para, a lo largo del año 2012, analizar las posibilidades y la viabilidad de una solución de edad para el personal colaborador nacido en 1952.

## 3. OTRAS MEJORAS DE ESTABILIDAD Y CALIDAD EN EL EMPLEO.

A.- Contratos de Relevo (sin cláusula de Indefinidos).





Todos los Contratos de Relevo realizados en el ámbito de vigencia de este Convenio pasarán a ser Contratos Indefinidos de Jornada Variable a su finalización.

B.- Contratos Indefinidos de Jornada Variable (CIJV) en el conjunto de MEPSA.

En cada uno de los años de vigencia del Convenio, se convertirán 150 CIJV a Contratos Indefinidos sin cláusula de variabilidad de jornada, hasta un total de 600 transformaciones.

## 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), reseñada en la introducción de este Convenio Colectivo, 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 constituye 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 tras la aprobación del Plan de Igualdad de MEPSA y la creación de la Comisión Paritaria de Igualdad-, es voluntad de las partes firmantes seguir avanzando en la aplicación de las medidas identificadas en dicho Plan.

Estas medidas ayudarán a mejorar, por un lado, las cotas de presencia femenina y, por otro, 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.

## 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 las 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.

Finalizado este, la trabajadora o el trabajador podrá acogerse en su totalidad a lo preceptuado en el art. 48.6 del E.T.

## 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/éste, 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 29. 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 laborables en caso de cónyuge e hijos, o padres del trabajador o trabajadora.



- Dos días laborables en caso de familiares de hasta 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, que garantizará la utilización del permiso dentro del periodo indicado.

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 o trabajadora 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 o trabajadora, 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) Acompañamiento de hijos de hasta 12 años a consultorio médico o intervenciones quirúrgicas menores: Con justificación por el facultativo y dentro del Servicio Público de Salud. Por el tiempo indispensable y con un máximo de 4 horas por trabajador al año.

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

I) - Por matrimonio de padres del trabajador o trabajadora y los de su cónyuge, hijos o hermanos, propios o del cónyuge: 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.

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

K) - 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 del apartado de conciliación de la vida familiar del presente artículo, se harán extensivos a las familias formadas por cónyuges con hijos no comunes habidos en uniones anteriores, siempre que estén casados o formen una pareja de hecho inscrita como tal 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, B, C, D y E), serán los siguientes:

- Si la distancia del lugar de residencia del trabajador/a 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 12 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) Licencias 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 5 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 hasta dos meses.

- Se dará el mismo tratamiento de licencia sin sueldo, por un periodo de hasta seis meses, para el cuidado del cónyuge, hijos y resto de familiares de primer grado a su cargo, por enfermedad grave así tipificada y con proceso de curación prolongado, requiriéndose cuidados directos, continuos y permanentes. Acreditado por el informe del Servicio Público de Salud.

- Del mismo modo, se dará el tratamiento de licencia sin sueldo para asistir a técnicas de reproducción asistida, de modo justificado y por el tiempo indispensable.

La cotización, en todos los casos, será la determinada por la legislación vigente.

D) Viudedad: Para los casos con hijos menores de 3 años: Posibilidad de reducción del 50% de la jornada, con abono total del 75% de su salario correspondiente a las 8 horas.

E) Reconocimiento a la permanencia en la vida laboral:

A partir de los 56 años, los trabajadores tendrán derecho a un día menos de jornada laboral al año.

A partir de los 60 años, los trabajadores tendrán derecho a otro día menos de jornada laboral al año (dos en total sobre su jornada de referencia).

A considerar dichos días desde el mismo año en que se cumplen las edades mencionadas.

### **Artículo 30. 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 y trabajadoras cuya

antigüedad en la Empresa, estimada al cumplir su edad de salida a la jubilación definitiva -entre los 65 y los 67 años-, alcance o supere los 20 años, según las condiciones indicadas en este artículo.

La nueva ley de pensiones permite la jubilación definitiva, en función de los años cotizados por cada uno, a edades diferentes situadas entre los 65 y los 67 años. Se reflejan a continuación los dos casos extremos de salida a la jubilación parcial, pudiendo también darse el caso de edades intermedias entre ambos extremos (65 y 67 años), según la nueva ley de pensiones (27/2011). La salida, entonces, se producirá con la misma anticipación señalada en los gráficos posteriores respecto a la edad legal de jubilación definitiva de cada trabajador:

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

Distribución de la jornada laboral para estos colectivos, según la edad del trabajador/a:

**1. Personal de taller (horarios y mensuales) con horarios de talleres.**

Situación	62	62,5	63	63,5	64	65años
Jubilación parcial	0	75%			75%	
Permiso	0	0			25%	
Activo trabajando	100%	25%				
Relevista				75% mínimo		
Situación	64	64,5	65	65,5	66	67 años
Jubilación parcial	0	75%			75%	
Permiso	0	0			25%	
Activo trabajando	100%				25%	
Relevista				75% mínimo		

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

Distribución de la jornada laboral para estos colectivos, según la edad del trabajador/a:

**2. Personal mensual que trabaja en A y B, según horario de oficinas.**

Situación	62	63	63,5	64	64,5	65 años
Jubilación parcial	0	0		75%	75%	
Permiso	0	0		0	25%	
Activo trabajando	100%	100%	25%			
Relevista				75% mínimo		



Situación	64	65	65,5	66	66,5	67 años
Jubilación parcial	0	0	75%	75%		
Permiso	0	0	0	25%		
Activo trabajando	100%	100%	25%			
Relevista				75% 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 de 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/a durante el periodo de permiso, y como mínimo el porcentaje de cotización correspondiente al citado periodo. Garantía de cotización en el tiempo de permiso del mismo nivel de cotizaciones que se hubiera tenido en situación de activo.

### 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 o trabajadora, 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, medidas de adaptación social, etc) que contemplen distintas formas de jubilación parcial o anticipada.

### 7 ADAPTACIÓN A LA NORMATIVA VIGENTE

Se absorben por parte de la Empresa los incrementos de las cotizaciones a la Seguridad social previstos por la nueva ley de pensiones (27/2011).

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.

### **Artículo 31. Plus de Distancia**

Será de 0,065 €/Km. durante la vigencia del Convenio

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 32. 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 33. 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 (años 2011 a 2014):

Ciclos Formativos de Grado Medio 138,64 €

E S O 3º y 4º, 1º Bachiller LOGSE 183,41 €

Ciclos Formativos de Grado Superior, 2º Bachiller LOGSE 214,67 €

Estudios Universitarios de Grado Medio y Superior 555,55 €

Idiomas para los trabajadores/as 85,84 €

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 34. Complemento en la Situación de Incapacidad Temporal (IT.)**

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 35. 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

Años 2011 a 2014

La cuantía máxima del préstamo no excederá de 26.000,- € 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.

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 36. Colonias Infantiles**

Para los años 2011 a 2014, la Empresa abonará una cantidad de hasta 142,- € por niño/a, a aquellos trabajadores y trabajadoras 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.

### **Artículo 37. 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 parcial/anticipada en la modalidad que en ese momento esté vigente.

3. Capital asegurado:

100% del Salario de referencia del interesado para todos los casos (cualquiera que sea su estado civil, con o sin 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. Garantías de los riesgos asegurados:

- a) Fallecimiento: Los beneficiarios recibirán 2,25 veces el importe del capital asegurado.

- b) Invalidez, en grado de incapacidad permanente total o absoluta: El propio





interesado recibirá 1,75 veces el importe del capital asegurado.

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

1º Cónyuge del trabajador/a.

2º Los hijos del trabajador/a.

3º Los padres del trabajador/a.

4º Los herederos legales.

6. Documentos justificativos:

Para reclamar el pago de las garantías definidas en el apartado 5, 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 total, 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.

7. El importe de las primas para la cobertura de los riesgos y garantías definidos en el apartado 5 correrán totalmente a cargo de la Empresa, es decir, sin participación alguna de su personal.

8. El seguro de vida con las nuevas coberturas entrará en vigor el día siguiente a la firma de este Convenio.

#### 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 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 38. Suspensión del Contrato de Trabajo y Excedencias**

Los trabajadores y trabajadoras con, al menos, una antigüedad en la empresa de



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

La suspensión del contrato de trabajo aquí reconocida, es independiente de la contemplada en el Art. 46.2 del E.T. pudiendo el trabajador/a optar por cualquiera de ellas.

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 39. Gratificación Por Años De Servicio En La Empresa (Medallas)**

Los trabajadores y trabajadoras que cumplan en los años 2011 a 2014, 30 años de servicio en la Empresa, percibirán una cantidad única de 1.525,- €.

Los trabajadores y trabajadoras que cumplan en los años 2011 a 2014, 40 años de servicio en la Empresa, percibirán una cantidad única de: 2.345,- €.

Para percibir estas cantidades los trabajadores y trabajadoras deberán permanecer en activo, no estando afectados por medidas de jubilación parcial/anticipada, 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 6º Área de Seguridad y Salud**

### **Artículo 40. 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 41. Competencias y Facultades del Comité de Seguridad y Salud**

### COMPETENCIAS:

El Comité de Seguridad y Salud tendrá las siguientes competencias:

- a) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa, a tal efecto, en su seno se debatirán, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección y proyecto y organización de la formación en materia preventiva.
- b) Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.
- c) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de las medidas de emergencia en el seno de la Empresa y velar por su eficacia.

### FACULTADES:

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

- a) Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto visitas mensuales y rotativas a los diferentes Servicios y Talleres de la Empresa.
- b) Conocer cuantos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios par el cumplimiento de sus funciones, así como los 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 42. 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) 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 43. 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 44. 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 45. 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 46. 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 47. 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.

- Existe la figura del Delegado Medioambiental.

#### **COMPETENCIAS**

a) 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.

b) 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.

c) 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**

a) 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.

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

c) 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.

d) 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

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

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

#### **Artículo 48. 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 49. 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 50. 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 51. Representatividad**

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

### **Artículo 52. 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:

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

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

1.3.3 Planes de formación profesional de la Empresa.

1.3.4 Implantación o revisión de sistemas de organización y control 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:

1.9.1 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.

1.9.2 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 53. 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 o confidencial.

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

#### **Artículo 54. 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 55. 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 56. 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 57. 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 58. 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 59. Afiliación**

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

### **Artículo 60. 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 61. 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 tabloneros 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 RE.

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 53.

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 62. 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 63. 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 64. 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 65. 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 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 o dentro del ámbito de sus competencias, 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.

Deberá resolver los asuntos que sean sometidos a su conocimiento en el plazo máximo de 15 días. Las discrepancias que puedan surgir en el seno de la Comisión Mixta, serán sometidas a los procedimientos de mediación y arbitraje regulados en el acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales de la Comunidad autónoma.

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 o por la legislación vigente.

#### \* 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.

\* SEXTA - REGIMEN DISCIPLINARIO.

Ambas partes se acogen, a los efectos del Régimen Disciplinario de aplicación, a lo especificado en el Convenio General de la Industria Química en vigor.

\* SEPTIMA - PLAN DE PENSIONES A CAMBIO DE LA ANTIGÜEDAD.

Se ha tratado en estas negociaciones el eventual intercambio de un Plan de Previsión Social Empresarial a cambio del concepto de abono de la Antigüedad.

Se abrirá una Comisión de estudio conjunta en la vigencia de este Convenio, que analice el interés y la posible aplicación de dicho Plan.

En Almería, siendo las 11 horas del día 19 de Diciembre de 2011, se reúnen los componentes de la Comisión Negociadora del Comité de Empresa y la Representación de la Empresa abajo indicados, para la aprobación del presente Convenio Colectivo de la Empresa MICHELIN ESPAÑA PORTUGAL, S.A. - Centro de Experiencias de Almería, y teniendo todos ellos la capacidad suficiente para convenir:

Acuerdan:

La aprobación del Convenio Colectivo para los años 2011, 2012, 2013 y 2014, correspondiente al Centro de Experiencias de Almería de la Empresa Michelin España y Portugal, S.A.; según lo preceptuado en el artículo 89, nº 3, del RDL 1/95, que aprueba el texto refundido de la ley del estatuto de los trabajadores, y demás disposiciones concordantes.

Lo suscriben en el lugar y fecha arriba indicados:

**POR LA R.S. EN LA COMISION NEGOCIADORA**

ALDEGUER BOX, Manuel

ANTOLIN MAÑAS, Donato

GARCIA MOLINA, Antonio

LOPEZ TRIVIÑO, Diego

RODRÍGUEZ LEDESMA, Alejandro

RUANO SÍLES, José Antonio



SEGURA GARCIA, José Manuel

**POR LA REPRESENTACION EMPRESARIAL**

CIUDAD CABAÑERO, Vicente

RUIZ-OLIVARES BARCENAS, José Luis

VILLASANTE DE PEDRO, José

**POR EL COMITÉ DE EMPRESA**

CALLEJON GALVEZ, Francisco

GOMEZ NAVARRO, Francisco José

PEREZ OLMO, Juan Manuel

CUBILLAS LINARES, Antonio

GARRIDO GAZQUEZ, Antonio

MARTINEZ PADILLA, Indalecio

SEGURA CERVANTES, José Eduardo

**DELEGADOS SINDICALES**

AYARZA NEBREDA, Iñaki

SORROCHE GOMEZ, Andrés

