

Artículo 84. *Reconocimiento médico.*

Todo trabajador será reconocido voluntariamente por cuenta de la Empresa, cuando menos una vez al año y en función de los riesgos inherentes a la naturaleza del trabajo que realice, aplicándose para ello los protocolos médicos correspondientes en cada caso (pantallas de visualización de datos, manipulación de cargas, etcétera). Los resultados de dichas revisiones serán comunicados a los trabajadores afectados por la empresa encargada de la revisión médica y bajo estricta confidencialidad, ateniéndose a la legislación vigente.

Artículo 85. *Terminales de ordenador, pantallas de grabación y de vídeo.*

El trabajo en estos dispositivos (en general, pantallas de visualización de datos o PVD) conlleva características que pueden llegar a causar enfermedades profesionales (de tipología músculo esquelético, ergonómico y/o psicosocial). Por tanto, los trabajadores que prestan sus servicios en estos puestos de trabajo deberán tener la posibilidad de un sistema de organización del trabajo que les permita poder intercalar sus diferentes funciones con el objeto de disminuir el riesgo al que están expuestos.

No obstante, en este artículo se estará a lo dispuesto en R.D. 39/1997, de 17 de enero; R.D. 486/1997, de 14 de abril, y R.D. 488/1997, de 14 de abril.

Por todo ello, los trabajadores afectados tendrán derecho a un descanso de quince minutos por cada dos horas de trabajo. Estos períodos de pausas no podrán ser acumulados, teniendo la consideración de trabajo efectivo para el cómputo de la jornada, pudiendo realizarse durante estos períodos otras tareas que estén dentro de su competencia.

Artículo 86. *Seguro de vida.*

La empresa contratará anualmente, para su personal en plantilla, un seguro de vida que se concreta en un capital de 42.070) por persona, ya sea por fallecimiento o invalidez permanente.

CAPÍTULO X

Condiciones sociales

Artículo 87. *Jubilación.*

Las partes acuerdan y pactan aplicar la vigente disposición adicional décima del T.R.L. Estatuto de los Trabajadores (Ley 1/2005, de 1 de julio), estableciendo la jubilación obligatoria en la edad que fije la normativa de la Seguridad Social, en la actualidad sesenta y cinco años.

A tal efecto, Ediciones Reunida, S.A., deberá:

1.º Mantener el mismo número de trabajadores fijos que el 1.º de enero del ejercicio en que se produzca la baja.

2.º No haber solicitado E.R.E. de extinción de contratos total o parcial de la plantilla, o suspensión de los mismos, durante los dos ejercicios económicos anteriores a la jubilación.

3.º La representación social y la empresarial se reunirá, al menos anualmente, para promocionar el empleo, cuando se produzcan jubilaciones.

4.º El trabajador afectado por la extinción del contrato de trabajo, deberá tener cubierto el período mínimo de cotización y cumplir los demás requisitos exigidos por la legislación de la Seguridad Social para tener derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva.

CAPÍTULO XI

Clasificación y definición de categorías

Artículo 88. *Clasificación del personal.*

La clasificación del personal, consignada en el presente Convenio, es meramente enunciativa y no supone la obligación de tener previstas todas

las plazas enunciadas, si la necesidad y volumen de la Empresa no lo requiere.

Sin embargo, desde el momento en que haya un trabajador que realice las funciones específicas en la definición de una categoría profesional determinada habrá de ser remunerado, por lo menos, con la retribución que a la misma asigna este Convenio.

En aquellos supuestos en que sea precisa la definición de nuevas categorías laborales y que no están previstas en el presente Convenio se llevará a efecto por la Comisión Paritaria.

Artículo 89. *Clasificación según la función.*

El personal sujeto a este Convenio se clasificará en los grupos siguientes:

- 1.º Personal de redacción.
2.º Personal de administración.

Personal de redacción. Quedan incluidos en este grupo:

- a) Subdirector.
b) Director de Arte.
c) Director de Moda.
d) Redactor Jefe.
e) Jefe de Sección/Coordinador de redacción.
f) Redactor.
g) Diagramador / Maquetador.
h) Corrector de Estilo.
i) Documentalista.
j) Estilista.
k) Secretaria/o de Redacción/Dirección.
l) Coordinadora/or de moda.
m) Operador de Escáner.

Personal de administración. Quedan incluidos en este grupo:

- a) Jefe de Departamento.
b) Jefe de Negociado.
c) Jefe de Sección.
d) Oficial de Primera Administrativo.
e) Oficial de Segunda Administrativo.
f) Auxiliar Administrativo.

Disposición general primera.

A los efectos del presente Convenio y de dirimir diferencias de aplicación que pueda surgir en materias relacionadas con él, se nombrará una Comisión Mixta Paritaria de interpretación del mismo con las atribuciones y gestiones previstas en el Estatuto de los Trabajadores. Esta Comisión, formada por representantes de los trabajadores y de la Empresa, así como por los asesores que ambas partes consideren oportuno (con voz pero sin voto) se reunirá como mínimo cada dos meses, con los fines previstos en el presente Convenio.

Disposición general segunda.

Para cualquier eventualidad o concepto que afecte a los trabajadores incluidos en este Convenio, y cuyo cumplimiento rebase o no esté incluido en el mismo, se aplicarán las resoluciones vigentes en el Estatuto de los Trabajadores, Convenio Colectivo de Prensa no Diaria y demás legislación aplicable vigente.

Disposición general tercera.

El presente Convenio se concierta entre los Comités de Empresa de Ediciones Reunidas S.A., de los centros de trabajo de Barcelona y Madrid en representación de los trabajadores, y la Dirección de la Empresa Ediciones Reunidas, S.A. Ambas representaciones se reconocen mutuamente la capacidad legal necesaria para suscribir este Convenio.

Tabla salarial 2007

Table with 6 columns: Category, Salario base 2007, Plus tit. 2007, Plus l. disp. 2007, Plus tpte. 2007, Total bto 2007. Rows include T. Titulado Superior, T. Titulado Medio, and T. No Titulado.

	Salario base 2007	Plus tit. 2007	Plus l. disp. 2007	Plus tpte. 2007	Total bto 2007
Redacción:					
Editor Gráfico	1.700,05	62,05	103,08	51,21	1.916,39
Subdirector	1.545,64	62,05	93,69	51,21	1.752,59
Redactor Jefe	1.398,27	62,05	82,22	51,21	1.593,75
Director de Arte	1.282,86	62,05	87,95	51,21	1.484,07
Director de Moda	1.282,86	62,05	87,95	51,21	1.484,07
Jefe Sección Redacción / Coordinador Redacción	1.282,78	62,05	72,99	51,21	1.469,03
Redactor	1.126,41	62,05	61,05	51,21	1.300,72
Redactor S/T	1.041,40			51,21	1.092,61
Maquetador / Diagramador	1.126,41	62,05	61,05	51,21	1.300,72
Corrector de Estilo	1.126,39	62,05	61,05	51,21	1.300,70
Documentalista	1.126,41	62,05	61,05	51,21	1.300,72
Productora/a de Moda	1.126,41	62,05	61,05	51,21	1.300,72
Estilista	1.126,41	62,05	61,05	51,21	1.300,72
Secretaria/o Redacción	1.125,21			51,21	1.176,42
Secretaria/o	1.125,21			51,21	1.176,42
Operador Escaner	914,56		61,04	51,21	1.026,81
Administración:					
Jefe Departamento	1.237,66			51,21	1.288,87
Jefe Sección	1.125,21			51,21	1.176,42
Jefe Negociado	1.034,05			51,21	1.085,26
Jefe Informático	1.034,05			51,21	1.085,26
Oficial 1.ª Admón.	947,17			51,21	998,38
Oficial 2.ª Admón.	866,52			51,21	917,73
Telefonista	793,58			51,21	844,79
Auxiliar Admón.	780,99			51,21	832,20
Ordenanza	757,19			51,21	808,40

794

RESOLUCIÓN de 21 de diciembre de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Michelin España Portugal, S. A., para los centros de trabajo de Aranda de Duero, Valladolid y Vitoria-Gasteiz, para el período 2007-2010.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Michelin España Portugal, S.A., para los centros de trabajo de Aranda de Duero, Valladolid y Vitoria –Gasteiz, (Código de Convenio n.º 9013581), para el período 2007-2010, que fue suscrito, con fecha 10 de octubre de 2007, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por el Comité Intercentros, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

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

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

Madrid, 21 de diciembre de 2007.–El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

CONVENIO COLECTIVO DE MICHELIN ESPAÑA PORTUGAL, S. A. AÑOS 2007-2008-2009-2010

Introducción

Las partes firmantes del presente convenio colectivo, y como introducción 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 a continuación, 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 a los centros de trabajo de Aranda de Duero (Burgos), Valladolid y Vitoria-Gasteiz, de la empresa Michelin España Portugal, S.A.