

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN

4622 *Resolución de 9 de marzo de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Pirelli Neumáticos, S.A., para el año 2010.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Pirelli Neumáticos, S.A.», para el año 2010 (Código de Convenio n.º 9007432), que fue suscrito con fecha 10 de diciembre de 2009, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por el comité de empresa, 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 de la citada revisión salarial 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, 9 de marzo de 2010.—El Director General de Trabajo, José Luis Villar Rodríguez.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA «PIRELLI NEUMÁTICOS, S.A.» PARA EL AÑO 2010

CAPÍTULO PRELIMINAR

Introducción

El presente Convenio se concierta entre «Pirelli Neumáticos, S.A.» y su personal, mediante sus respectivas representaciones, empresarial y social.

El proceso de negociación del actual Convenio Colectivo de empresa se ha llevado a cabo en unas circunstancias tan difíciles y complejas como lo es el cese de la actividad industrial, que ha constituido el elemento fundamental de la presencia de la multinacional Pirelli en el Estado Español durante los últimos 80 años, a saber, la fabricación de neumáticos.

En el anterior Convenio Colectivo (2007-2010) las partes, la representación empresarial y la representación de los trabajadores, abordamos la posibilidad de construcción de un nuevo centro de trabajo, que asegurara el empleo y a su vez la viabilidad de la compañía en el Bages.

Contrariamente a los deseos y esfuerzos de todas las partes, durante la vigencia del último Convenio, hemos tenido que afrontar la imposibilidad del proceso de regeneración industrial y, en consecuencia, la extinción de la mayoría de contratos de trabajo de Pirelli en Manresa.

En este marco, se ha trabajado, conjuntamente con la Generalitat de Catalunya, en diversos proyectos alternativos que amortigüen el impacto social que supone abandonar completamente, a finales de 2009, la actividad de fabricación de neumáticos.

Estos proyectos alternativos son:

Logística: Creación de un centro logístico en Manresa dedicado a la distribución de neumáticos en el conjunto de la Península Ibérica.

Fotovoltaico: Creación de un centro de investigación y desarrollo en Manresa en el campo de las energías renovables. En concreto, se creará un laboratorio para realizar estudios de viabilidad del desarrollo industrial de placas fotovoltaicas de alta concentración.

Reciclaje: Creación de un centro de reciclaje de neumáticos conjuntamente con otra empresa.

En consecuencia, las negociaciones del presente Convenio Colectivo se han desarrollado teniendo en cuenta varias cuestiones fundamentales, que sin ánimo de ser exhaustivos podemos resumir en las siguientes:

La adaptación del Convenio Colectivo de Pirelli Neumáticos a las nuevas actividades. Verbigracia: eliminación de categorías profesionales relacionadas con la fabricación de neumáticos y creación de nuevas categorías profesionales acordes con las nuevas actividades; categorías que requieren de funciones y aptitudes distintas de las existentes hasta ahora. Modificación de calendarios laborales, modificación o eliminación de los sistemas de producción y normas técnicas y un largo etcétera.

Salvaguardar en su mayoría las condiciones y derechos sociales de los trabajadores y trabajadoras plasmadas en el Convenio Colectivo de Pirelli (2007-2010) y fruto de la negociación colectiva de los últimos 30 años. Por ejemplo, permisos retribuidos, excedencias, becas, ayuda escolar, complementos a la acción protectora de la Seguridad Social, derechos de la representación de los trabajadores, etc.

Ajustar las condiciones salariales para adaptarlas a las nuevas actividades y al mercado en que éstas operan. No obstante, como se expresa en el artículo 16 del presente Convenio Colectivo, se establece una garantía para compensar parcialmente este ajuste.

Y en último lugar hay que destacar el interés de las partes por la viabilidad futura de los proyectos alternativos y es por ello que se crea una comisión paritaria que tiene como objeto el seguimiento durante la fase de implantación y posteriormente de las nuevas actividades.

En definitiva, el actual Convenio Colectivo es norma que pretende enlazar las nuevas actividades de la compañía sin romper con el esquema del anterior Convenio de empresa y que se configura como una herramienta imprescindible para esta nueva etapa.

CAPÍTULO I

Ámbito, vigencia y duración

Artículo 1. *Ámbito personal, funcional y territorial.*

1. El presente Convenio es de ámbito de empresa y regulará las relaciones laborales de los trabajadores que figuren en plantilla de la empresa Pirelli Neumáticos, S.A., en todos sus centros de trabajo del Estado Español, con exclusión de aquellas personas vinculadas por las relaciones a que se refieren los artículos 1.3 y 2.1.a) y f) del Estatuto de los Trabajadores, así como de aquellos empleados que desempeñan funciones directivas.

2. Mediante petición del interesado, se reconocerá al personal excluido el derecho a ser incluido en el ámbito del presente convenio.

Artículo 2. *Ámbito temporal.*

1. Este Convenio entrará en vigor el día 01 de enero de 2010 y su vigencia se extenderá hasta el día 31 de diciembre de 2010.

2. Una vez concluida su vigencia, el Convenio se prorrogará de año en año por tácita reconducción si no mediare denuncia expresa del mismo por alguna de las partes.

3. La denuncia deberá presentarse por escrito a la otra parte y a la Autoridad Laboral, y ello con una antelación mínima de tres meses a la fecha de expiración del Convenio o de cualquiera de sus prórrogas.

CAPÍTULO II

Conceptos y condiciones retributivas**Artículo 3. Condiciones económicas 2010: incremento salarial.**

1. Para el año 2010 se acuerda efectuar un incremento salarial fijo equivalente al IPC estatal que prevea el Gobierno para dicho año 2010.

2. Dado que el presente Convenio es firmado a finales del año 2009 y, por tanto, aún se desconoce la previsión de IPC que efectuará el Gobierno para el año 2010, los conceptos que se mencionan en el apartado 3 del presente artículo se incrementarán, con efectos de 1 de enero de 2010, en los términos previstos en el apartado 1 de este artículo. Es por ello que los valores relativos al año 2010 que se contienen en el articulado de este Convenio deberán ser aplicados teniendo en cuenta lo aquí establecido.

3. Los conceptos sobre los que se aplicarán los incrementos son: salario base, antigüedad, plus de nocturnidad, bonificación festiva, plus festivo extra-jornada, plus extra-calendario 2.º turno en domingo, horas extraordinarias, plus bomberos, plus desplazamiento vacaciones, gratificaciones extraordinarias de verano, navidad y beneficios, complemento personal no absorbible y plus de disponibilidad.

Artículo 4. Salario base.

I. Grupo profesional Personal Obrero.—La cuantía del salario base para el año 2010 de las diferentes categorías profesionales del personal Obrero será el que consta en la tabla siguiente, que se incrementará de acuerdo con el artículo 3 del Convenio:

Categoría	Salario base
Operario Especialista Almacenes.	1.349 €/mes.
Operario Especialista Fotovoltaico.	1.349 €/mes.
Operario Especialista Servicios	1.349 €/mes.

El valor hora presencia está de acuerdo con la parte alícuota correspondiente a la relación horas naturales/horas presencia equivalente a 2880/1976.

En el Anexo I se fijan las retribuciones mínimas anuales de carácter fijo.

II. Grupo profesional personal técnico, administrativo y subalterno.—La cuantía del salario base para el año 2010 de los diferentes niveles profesionales del personal técnico, administrativo y subalterno será la siguiente, que se incrementará de acuerdo con el artículo 3 del Convenio:

Nivel	Subnivel «A»	Subnivel «B»
1	1.198,54 €/mes.	1.261,10 €/mes.
2	1.266,10 €/mes.	1.350,56 €/mes.
3	1.323,37 €/mes.	1.450,38 €/mes.
4	1.422,00 €/mes.	1.550,21 €/mes.
5	1.510,33 €/mes.	1.660,43 €/mes.
6	1.609,08 €/mes.	1.781,05 €/mes.
7	1.707,78 €/mes.	1.901,65 €/mes.
8	1.806,15 €/mes.	2.020,55 €/mes.
9	1.914,62 €/mes.	2.150,73 €/mes.
10	2.033,33 €/mes.	2.291,22 €/mes.
11	2.152,08 €/mes.	2.431,68 €/mes.

Subnivel A: A él se adscribirá el personal con antigüedad en la Empresa inferior a 2 años.

Subnivel B: A él se adscribirá el personal con antigüedad en la Empresa igual o superior a 2 años.

Artículo 5. *Antigüedad.*

1. Para el cálculo de la antigüedad se computará todo el tiempo transcurrido desde el ingreso en la Empresa, cualquiera que sea la modalidad de contrato y siempre que haya continuidad de trabajo entre una y otra modalidad.

Las excedencias forzosas reguladas por la Ley también se computarán en el cálculo de la antigüedad.

2. Se reconocen dos trienios y siete quinquenios, por este orden. Los quinquenios sexto y séptimo se devengarán fraccionados por anualidades.

3. El complemento salarial de antigüedad para el año 2010 se incrementará conforme a lo establecido en el artículo 3.

4. La fórmula empleada para el cálculo de la antigüedad correspondiente a 2010 es la siguiente:

Base mes 2009 Operarios = 571,635 €.

Base mes 2009 Empleados = 565,318 €.

Grado de antigüedad	Base — Porcentaje	Operarios — €/mes	Empleados — €/mes
1. ^{er} Trienio	5	28,58	28,27
2. ^o Trienio	10	57,16	56,53
1. ^{er} Quinquenio	20	114,33	113,06
2. ^o Quinquenio	30	171,49	169,60
3. ^{er} Quinquenio	40	228,65	226,13
4. ^o Quinquenio	50	285,82	282,66
5. ^o Quinquenio	60	342,98	339,19
6. ^o Quinquenio:			
1. ^{er} año	62	354,41	350,50
2. ^o año	64	365,85	361,80
3. ^{er} año	66	377,28	373,11
4. ^o año	68	388,71	384,42
5. ^o año	70	400,14	395,72
7. ^o Quinquenio			
1. ^{er} año	72	411,58	407,03
2. ^o año	74	423,01	418,34
3. ^{er} año	76	434,44	429,64
4. ^o año	78	445,88	440,95
5. ^o año	80	457,31	452,25

Artículo 6. *Plus de nocturnidad.*

1. A los efectos de lo previsto en el artículo 36.2 del Estatuto de los Trabajadores y en relación con el cómputo de las horas nocturnas dado el régimen existente en los turnos de trabajo, se pagará el plus de nocturnidad al trabajo que se efectúe dentro del arco horario que va desde las 22h a las 6 horas.

2. Para el año 2010 el valor de dicho plus para el Personal Obrero será de 2,879 euros/hora.

Para el Personal Empleado los valores se revisarán según lo estipulado en el artículo

3. En los respectivos aumentos se respetarán aquellos casos que tuvieran un valor plus hora superior.

Artículo 7. *Bonificación festiva.*

1. El valor horario de bonificación festiva, tanto para el Personal Obrero como para el Personal Empleado, se incrementará durante la vigencia de este Convenio según lo establecido en el artículo 3.

2. Para el año 2010 el valor horario de la bonificación festiva para el Personal Obrero será de 4,259 euros/hora.

3. Se abonará la bonificación festiva a aquellos trabajadores que presten sus servicios dentro de su calendario laboral en días festivos (domingos y las 14 fiestas oficiales anuales) o en sábados.

4. A los trabajadores que presten sus servicios dentro de su calendario laboral en jornada superior a 4 horas los domingos y las 14 fiestas oficiales se les abonará una hora adicional de bonificación festiva (hora de Misa).

Artículo 8. *Plus festivo extra-jornada.*

1. Tendrá derecho a percibir dicho plus todo el personal que realice trabajos, fuera de su calendario de trabajo, en domingos, Transformaciones Festivas y Festivos Oficiales, con independencia de la bonificación festiva correspondiente.

2. Para el año 2010 el valor horario de este plus equivaldrá para el Personal Obrero a 4,259 euros/hora.

3. El Plus festivo extra-jornada, tanto para el Personal Obrero como para el Personal Empleado, se revisará durante la vigencia de este Convenio según lo establecido en el artículo 3.

Artículo 9. *Plus extra-calendario 2.º turno en domingo.*

1. Tendrá derecho a cobrar este plus el personal que dé cobertura en el 2.º turno (tarde) de domingos y fuera de su calendario habitual.

2. El valor horario de este plus será de 10,012 euros para el año 2010.

3. El Plus extra-calendario 2.º turno en domingo se revisará durante la vigencia de este Convenio según lo establecido en el artículo 3.

Artículo 10. *Plus de disponibilidad.*

1. Los trabajadores que estén adscritos a los calendarios de 4 equipos (4E), 3 equipos (3E) o turno normal percibirán mensualmente un Plus de disponibilidad por el mero hecho de estar sujetos a los posibles cambios de adscripción de equipos que acuerde la Dirección de la Empresa en virtud de las facultades que le confiere el artículo 24 del presente Convenio.

2. Este Plus de disponibilidad consistirá en la cantidad de 100 euros mensuales, los cuales serán abonados también en las tres pagas extraordinarias que prevé este Convenio.

3. El Plus de disponibilidad será revisable según lo establecido en el artículo 3.

Artículo 11. *Horas extraordinarias.*

1. Los valores de las horas extraordinarias se revisarán durante la vigencia de este Convenio según lo establecido en el artículo 3, tanto las laborables como las festivas.

2. Para el año 2010, los valores de las horas extraordinarias para el Personal Obrero serán los siguientes:

Hora extra laborable: 13,704 euros.

Hora extra festiva: 15,477 euros.

Artículo 12. *Otros pluses.*

1. Se mantienen el Plus Bomberos y el Plus Desplazamiento Vacaciones, que serán abonados conforme a los siguientes importes:

Plus Bomberos: 31,36 euros/mes.

Plus Desplazamiento Vacaciones (desplazamiento fuera del período del 1 de julio al 30 de septiembre): Por día desplazado: 16,383 euros/día.

2. Estos pluses serán revisados según lo establecido en el artículo 3.

Artículo 13. Gratificaciones extraordinarias: Verano, Navidad y Beneficios.

1. En 15 de julio y 15 de diciembre se harán efectivas sendas gratificaciones que se denominan de Verano y Navidad, respectivamente.

Estas gratificaciones se abonarán a razón de una mensualidad de salario base, antigüedad, complemento personal no absorbible y plus disponibilidad.

En el cálculo de las gratificaciones extraordinarias se tomará el concepto de antigüedad que esté vigente en el momento de hacerse efectiva la gratificación.

El personal que ingrese o cese en el transcurso del año percibirá las gratificaciones en proporción al tiempo trabajado en los 12 meses anteriores.

2. La paga de beneficios correspondiente a 2010 será abonada en Febrero de 2011.

Los conceptos salariales que integran dicha paga son una mensualidad de salario base, antigüedad, complemento personal no absorbible y plus disponibilidad, vigentes en aquel momento.

El personal que ingrese o cese en el transcurso del año percibirá la paga de beneficios en proporción al tiempo trabajado en el año natural anterior.

Artículo 14. Condiciones de pago de salarios.

El pago de salarios de todo el personal se seguirá realizando a través de entidades bancarias.

La Empresa se compromete a transferir los importes necesarios con una antelación de cuatro o cinco días, a efectos de facilitar el cobro por parte del personal.

Artículo 15. Anticipo quincenal obreros.

Se pagará el anticipo quincenal de salarios el día 15 de cada mes, o el día hábil inmediatamente anterior caso que coincida en sábado, domingo o festivo, estableciéndose una cantidad fija de 211 €.

Artículo 16. Complemento personal no absorbible (Obreros).

1. El presente Convenio establece unos salarios distintos que los del Convenio anterior, tal y como se ha explicado en el Capítulo preliminar. Es por ello que, únicamente para el personal Obrero que provenga del anterior Convenio (y no para el personal de nueva incorporación), se establece el derecho a percibir un complemento «ad personam» que se denominará «Complemento personal no absorbible».

2. Dicho complemento salarial será un fijo de 7.500 euros anuales, que serán distribuidos de forma igual en las 15 pagas (las 12 mensualidades y las 3 pagas extraordinarias).

3. Este complemento no será absorbible ni compensable, será consolidable y será actualizable conforme a lo previsto en el artículo 3 del Convenio.

CAPÍTULO III**Condiciones de trabajo****Sección 1.^a Organización del trabajo****Artículo 17. Organización del trabajo.**

1. La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la Dirección de la Empresa, a la que corresponde, en su caso, determinar la persona o personas en quienes delega el ejercicio de dicha facultad, que deberá ajustarse a lo establecido en la ley, en el presente Convenio y en las normas y pactos que sean de aplicación.

2. En el ejercicio de sus facultades de organización del trabajo, corresponde a la Dirección de la Empresa –con respeto de las competencias que en esta materia tienen atribuidas los órganos de representación de los trabajadores en la Empresa– implantar, determinar, modificar o suprimir los trabajos, adjudicar las tareas, adoptar nuevos métodos

de ejecución de las mismas, crear o amortizar puestos de trabajo y ordenarlos en función de las necesidades de la Empresa en cada momento, determinando la forma de prestación del trabajo en todos sus aspectos.

3. Cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas es obligación del trabajador, quien deberá ejecutar con interés y diligencia cuantos trabajos se le ordenen dentro del general cometido de su grupo y competencia profesionales. Entre tales trabajos están incluidas las tareas complementarias que sean indispensables para el correcto desempeño de su cometido principal.

4. Las relaciones de la Empresa y sus trabajadores han de estar siempre presididas por la recíproca lealtad y buena fe.

5. Se determinarán entre la Empresa y los representantes de los trabajadores (Comité de Empresa, Secciones Sindicales y Delegados) las funciones y las tareas propias de cada categoría en los casos no determinados en el presente Convenio. Las discrepancias en relación con las funciones realizadas por los trabajadores a que se refiere el artículo 1 del Estatuto de los Trabajadores podrán ser tratadas en la Comisión Paritaria del Convenio.

Artículo 18. *Flexibilidad.*

Se establece un sistema de flexibilidad horaria en la prestación de servicios para todo el personal de Almacenes, flexibilidad que se regirá por las siguientes normas:

1. Cambio de turno (Modalidad 1):

La Empresa podrá cambiar de turno de trabajo, de forma completa o parcial, a los trabajadores durante los dos últimos días de trabajo de cada mes y el primer día de trabajo cada mes.

Lo anterior requerirá un preaviso mínimo al trabajador de 24 horas y será exclusivamente para atender variaciones de producción que se puedan producir al final de cada mes en la Empresa.

2. Cambio de turno (Modalidad 2):

La Empresa podrá cambiar de turno de trabajo, de forma completa o parcial, a los trabajadores durante cualquier día del mes.

Este cambio de turno requerirá un preaviso mínimo al trabajador de 24 horas y será exclusivamente para atender el absentismo del personal que se produzca en un turno de trabajo cuando dicho absentismo supere el 10% en dicho turno.

A estos efectos se entiende por absentismo cualquier falta de asistencia al trabajo, sea o no justificada, salvo las ausencias que se produzcan con motivo del uso de las horas sindicales por parte de los representantes de los trabajadores, las cuales no computarán a estos efectos.

En este caso, el cambio de turno será voluntario para el trabajador y, en caso de que no se consigan suficientes voluntarios, la Empresa sólo podrá obligar a cada trabajador a efectuar el cambio de turno una vez al mes, sin perjuicio de los cambios de turno que se produzcan en la Modalidad 1.

3. Bolsa de horas:

Con la finalidad de atender necesidades de producción (puntas de producción o descenso de los niveles de producción), la Empresa podrá reducir o aumentar la jornada diaria de los trabajadores, conforme a lo siguiente:

a) La Empresa deberá preavisar al trabajador de la reducción o aumento de su jornada con 24 horas de antelación como mínimo.

b) La reducción de jornada de trabajo será siempre voluntaria para el trabajador, sin perjuicio de la obligación del trabajador de recuperar durante el año natural las reducciones de jornada que experimente en aplicación del presente artículo.

c) En cambio, en caso de aumento de jornada, la Empresa buscará voluntarios, pero si el número de trabajadores voluntarios no resulta suficiente, los trabajadores estarán obligados a aceptar el aumento de su jornada un máximo de 8 horas al mes.

d) La jornada diaria no podrá exceder mediante el presente sistema de diez horas.

e) Mediante la aplicación de este sistema, y sólo a efectos del mismo, ningún trabajador podrá acumular más de 100 horas al año por encima de su jornada diaria habitual. Además, tampoco podrá superarse, de este modo, la jornada ordinaria máxima anual y, en todo caso, se respetarán los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos legalmente.

f) Las horas realizadas por encima de la jornada diaria habitual serán consideradas horas ordinarias, a pesar de su carácter irregular, y formarán parte del cómputo anual de la jornada.

g) Las horas flexibles (ya sean en más o en menos) serán de aplicación en los días laborables que resulten para cada trabajador del calendario que rija en la Empresa.

h) Mediante el presente sistema, durante el año natural el trabajador irá generando una bolsa de horas, bolsa que puede resultar positiva (el trabajador acumula horas trabajadas en más) o negativa (el trabajador acumula horas no trabajadas, es decir, debe horas de trabajo a la Empresa).

Las horas realizadas de más serán compensadas por tiempos equivalentes de descanso, en el sentido de que una hora trabajada será compensada con una hora de descanso.

Las horas de descanso o, si se han acumulado suficientes horas, los días completos de descanso serán fijados de común acuerdo entre Empresa y trabajador.

El 31 de diciembre de cada año se verificará el estado de la bolsa de horas de cada trabajador. Si el resultante en horas es positivo, en el mes de enero del año siguiente se liquidarán las horas efectuadas de más como horas extraordinarias al precio establecido según Convenio. Si el resultante de horas es negativo (el trabajador no ha recuperado todas las horas en que vio reducida su jornada), no se descontarán al trabajador las horas que éste no haya podido recuperar por causas imputables a la Empresa, si bien sí que se le descontarán de su retribución las horas que no haya recuperado por causas no imputables a la Empresa.

i) En caso de que no se alcance el acuerdo entre Empresa y trabajador a que se refiere el párrafo tercero de la letra h) anterior, se disfrutarán las horas o días de descanso en las fechas que señale el trabajador dentro del año natural, pero con las siguientes limitaciones:

Las horas o días de descanso no podrán acumularse a puentes ni a vacaciones, ni podrán disfrutarse el último día de trabajo de cada mes ni el día para el que se prevea un absentismo del 10% en el turno del trabajador en los términos antes mencionados (Modalidad 2 del cambio de turno).

El trabajador no podrá solicitar días o horas de descanso que se encuentren en una fecha más allá de los 2 meses desde el día que realiza la petición de descanso.

El trabajador deberá conceder un preaviso de 48 h para disfrutar del descanso.

j) El trabajador estará obligado a disfrutar de los descansos correspondientes de modo que a final de año no se produzca un exceso de horas trabajadas. Es por ello que la previsión prevista en el párrafo cuarto de la letra h) relativa a la compensación como horas extraordinarias es absolutamente excepcional. En este sentido, la Empresa deberá facilitar el disfrute de dichos descansos, sin perjuicio de la aplicación de los límites previstos en la letra i).

Por otro lado, las reducciones de jornada que no sean devueltas por el trabajador por causas no imputables a la Empresa, conllevarán el correspondiente descuento económico para el trabajador, así como la aplicación de las medidas disciplinarias que sean procedentes.

4. Disposiciones comunes: La Empresa deberá informar mensualmente a los representantes legales de los trabajadores de los cambios de turno producidos en el mes anterior y de la bolsa de horas de cada trabajador, a efectos de que dichos representantes puedan realizar un control del uso del presente artículo por parte de la Empresa. En dicha información se incluirá el porcentaje de absentismo.

Artículo 19. *Movilidad geográfica.*

Para el Personal Obrero, en caso de que se produzca un traslado, ya sea colectivo o individual, en los términos del artículo 40.1 ó 40.2 del Estatuto de los Trabajadores en un período de 6 años (a contar desde la notificación de la resolución administrativa de fecha 28 de enero de 2009 por la que se aprobó el ERE n.º 351/08) y el trabajador solicite la extinción de su contrato de trabajo conforme a lo previsto en el artículo 40.1 del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador tendrá derecho a percibir la indemnización bruta a tanto alzado prevista en el referido ERE n.º 351/08.

Sección 2.^a *Contratación, trabajos exteriores y ceses*

Artículo 20. *Contratación.*

1. Cuando las necesidades de la empresa exijan la contratación de nuevo personal, ésta se efectuará por la Dirección en base a cualquiera de las siguientes modalidades contractuales previstas en la legislación vigente.

2. Eventual por Circunstancias de la Producción: En este supuesto se estará a lo dispuesto por el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores.

3. Interinidad: Cuando se formalicen contratos de interinidad, en la primera contratación del trabajador la duración del contrato por tiempo superior a doce meses no comportará de forma automática su conversión a indefinido. Por el contrario, en supuestos de dos o más contrataciones del trabajador, la prestación de servicios por un período superior a doce meses comportará su conversión a indefinido.

4. Contrato de jubilación parcial: Los jubilados parciales que están en plantilla a la fecha de la firma del presente Convenio continuarán prestando sus servicios en las mismas condiciones (incluidas las salariales) establecidas en el Convenio anterior al presente.

Artículo 21. *Subcontratación de obras y servicios.*

A) Es interés de ambas partes la consecución del objetivo de mantenimiento de empleo propio, siempre que ello no signifique pérdida de eficacia y rentabilidad.

A tal efecto, se establecen en el presente artículo del Convenio las condiciones que deben reunir las empresas externas con las que se contrate.

La empresa contratante debe de asegurarse, y estar en condiciones de demostrar, que la empresa contratada:

1. Es una empresa legalmente constituida.
2. Dispone de una organización propia y tiene una existencia autónoma e independiente.
3. El objeto social de la empresa contratada (actividad económica) debe corresponder con el trabajo que se contrata.
4. Cuenta con los medios materiales y personales necesarios para el desarrollo de su actividad (no puede ser una empresa «aparente»).
5. Organiza y dirige el desarrollo de su propia actividad.
6. Tiene a sus trabajadores en situación legal (Seguridad Social, contrato de trabajo, etc.).
7. Sus trabajadores estarán afectados por algún convenio colectivo que este en vigor en el territorio español (el de empresa, sector, provincial, autonómico, etc.).
8. El contrato establecido ha de especificar clara y detalladamente el objeto específico del contrato en términos de tareas y servicios contratados.
9. Se exigirá a la empresa contratada la correcta formación del personal que van a ejercer la actividad.

B) En los trabajos de mantenimiento y reparación de las instalaciones, como también en los relacionados con la producción y limpieza de las mismas, y que vienen desarrollando personal de empresas externas, en lo que se refiere a las futuras vacantes que se pudieran producir en un futuro, la Empresa, a partir del día 1 de enero de 2010, explorará las posibilidades de recolocación de trabajadores despedidos en virtud de los Expedientes de Regulación de Empleo autorizados a la Empresa en 2009.

Artículo 22. *Preavisos.*

1. De acuerdo con lo previsto en el artículo 49.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador que cause baja voluntaria en la Empresa deberá preavisarlo, como mínimo, con 15 días de antelación.

El incumplimiento de este preaviso facultará a la Empresa para deducir de la liquidación final del trabajador un número de días de salario equivalente al número de días de preaviso incumplido.

2. Conforme a lo dispuesto por el artículo 49.1.c) del Estatuto de los Trabajadores, en los contratos de trabajo de duración determinada que tengan una duración superior a un año, la parte del contrato que formule la denuncia estará obligada a notificar a la otra la terminación del mismo con una antelación mínima de 15 días. No obstante, si el contrato de duración determinada tuviera una duración igual o inferior a un año, dicha antelación mínima será de 5 días.

El incumplimiento por el empresario o, en su caso, por el trabajador de los plazos previstos en este apartado dará lugar a una indemnización equivalente al salario correspondiente a los días en que dichos plazos se hayan incumplido.

Sección 3.^a *Jornada laboral, vacaciones, calendario laboral, horas extras y permisos*

Artículo 23. *Jornada laboral, calendario laboral y horarios.*

La jornada y el calendario laboral quedan establecidos de conformidad al siguiente esquema:

I. Centro de Manresa:

1. Calendario de 4 equipos, calendario de 3 equipos y turno normal (Obreros y Empleados): La jornada laboral ordinaria anual para el año 2010 será de 1.768 horas efectivas (incluyendo en ellas el descanso del bocadillo), equivalentes a 221 días laborables.

2. Personal con horario de Oficinas: La jornada laboral ordinaria anual para el año 2010 será de 1736 horas efectivas en horario de mañana y tarde.

3. La jornada del personal que haya trabajado durante el año en más de una de las modalidades anteriores, será proporcional al tiempo de permanencia en cada una de ellas.

En el supuesto de que por la distribución de los calendarios no se diera tal proporcionalidad, se distinguirá cuando el cambio obedezca a petición propia de cuando lo sea por decisión de la empresa. En el primer supuesto si se produce exceso, deberá trabajarlas y si se produce déficit, recuperarlas. En el segundo supuesto, si se produce déficit no vendrá obligado a recuperarlas y si se produce exceso, podrá optar entre cobrarlas como extraordinarios o no trabajarlas.

II. Oficinas Centrales y Centros Comerciales:

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, la jornada laboral ordinaria anual será de 1.736 horas efectivas.

Para los Centros Comerciales la jornada laboral se establecerá sobre la base de la jornada anual.

III. Descanso bocadillo:

El descanso para tomar el bocadillo se considera como tiempo de trabajo efectivo a los efectos de lo previsto en el artículo 34.4 del Estatuto de los Trabajadores, y se seguirá retribuyendo dicho tiempo de presencia.

El tiempo de bocadillo se fija en 20 minutos para el siguiente personal que trabaje en jornada continuada: el personal Obrero de fotovoltaico, el personal de portería (servicios) y el personal Empleado de almacenes. El personal Obrero de almacenes que trabaja en jornada continuada tendrá como tiempo de bocadillo 30 minutos.

IV. Calendario laboral y horarios:

El calendario laboral se confeccionará en cada centro de trabajo, atendiendo a necesidades locales y exigencias laborales, durante el mes de noviembre del año anterior.

Al personal de Oficinas del centro de Manresa se le facilitará el cambio de la hora de entrada de la tarde de las 13.45h ó las 14.15h, previo aviso en caso de posibilidad, estudiándose los posibles casos excepcionales.

Tendrán el carácter y tratamiento de Fiestas Oficiales exclusivamente las 14 fiestas de cada año derivadas del calendario laboral de la correspondiente Comunidad Autónoma además de los domingos. El resto de días en que no se trabaje, entre los que se incluirán el Jueves y el Sábado Santo, aparte de las vacaciones, tendrán la consideración de Transformación Festivo. El Jueves y el Sábado Santo no podrán ser señalados como vacaciones en ningún caso.

Artículo 24. *Cambios de adscripción de equipos.*

1. En función de las necesidades técnicas, organizativas, económicas o productivas que se presenten en cada momento, la Dirección de la Empresa podrá introducir cambios en el número de personas adscritas a 4 equipos (4E), 3 equipos (3E) o turno normal.

2. A tal efecto, la Dirección podrá efectuar a lo largo del año cambios de personal entre cualquiera de los tres sistemas de turnos mencionados (4E, 3E y turno normal) y en cualquier sentido (de 4E a 3E, de 3E a 4E, de turno normal a 4E o 3E, de 3E o 4E a turno normal, etc.).

3. En el seno de la Comisión de Enlace prevista en este Convenio Colectivo, la Dirección comunicará a la representación de los trabajadores los cambios que se produzcan a lo largo del año.

4. La notificación de los cambios de adscripción se hará por la Dirección a los trabajadores afectados con antelación mínima de 1 mes a la fecha de su efectividad.

5. El trabajador disfrutará del periodo de vacaciones que corresponda al régimen de trabajo al que figure adscrito a principio de año. Si por decisión de la Empresa se le cambiara de régimen de trabajo durante el año y antes del inicio del periodo vacacional, el trabajador tendrá la opción de elegir el periodo vacacional con el límite máximo de días de vacaciones establecido en Convenio.

6. En el caso de que un trabajador prestase servicios parte del año en un régimen y parte en el otro, el recuento de horas se realizará de acuerdo con lo previsto en el art. 23 del Convenio Colectivo y a los efectos allí determinados.

7. En igualdad de capacitación profesional y polivalencia funcional objetivas, la Dirección dará preferencia a las peticiones voluntarias de adscripción.

8. Los trabajadores que pasen de un sistema de turno a otro a que se refiere el punto dos del presente artículo no recibirán ninguna compensación económica por el cambio de adscripción.

Sin embargo, los trabajadores que estén adscritos a cualquiera de estos turnos (4E, 3E o turno normal) percibirán mensualmente el Plus de disponibilidad a que se refiere el artículo 10.

Artículo 25. *Vacaciones.*

1. El personal al servicio de la Empresa tendrá derecho anualmente al disfrute de un período de 26 días laborales de vacaciones retribuidas.

De no acreditarse un año de trabajo en la Empresa, corresponderá al trabajador la parte proporcional de vacaciones en relación al tiempo efectivamente trabajado.

2. El disfrute de las vacaciones se ajustará a las siguientes normas para el personal de Almacén:

a) Las vacaciones se disfrutarán preferentemente en enero (excepto en 2010, que se disfrutarán en junio), en el mes de la Semana Santa, en julio, en agosto, en septiembre y/o en diciembre, sin perjuicio de que Empresa y trabajador puedan acordar individualmente períodos distintos.

b) Se establecerán tres turnos de vacaciones para el personal de Almacén, que rotarán anualmente entre sí:

Grupo I: Afectará al 40% del personal de Almacén, que disfrutará las vacaciones de forma ininterrumpida en los siguientes períodos: dos semanas en enero (excepto en 2010, que las dos semanas serán en junio) y tres semanas en agosto, y los demás días en los días que se establezcan en el calendario laboral.

Grupo II: Afectará al 30% del personal de Almacén, que disfrutará las vacaciones de forma ininterrumpida en los siguientes períodos: dos semanas en Semana Santa y tres semanas en septiembre, y los demás días en los días que se establezcan en el calendario laboral.

Grupo III: Afectará al 30% del personal de Almacén, que disfrutará las vacaciones de forma ininterrumpida en los siguientes períodos: tres semanas en julio y dos semanas en diciembre, y los demás días en los días que se establezcan en el calendario laboral.

3. El disfrute de las vacaciones para el resto de personal de la Empresa, por su especial cometido, se acordará de forma individual entre Empresa y trabajador, atendiendo a las necesidades de cada momento.

4. En el caso de los cónyuges que trabajan simultáneamente en la Empresa, podrán efectuar las vacaciones conjuntamente si así lo solicitan, siempre que se pida con una antelación no inferior a dos meses.

5. El período vacacional será retribuido con arreglo a los siguientes conceptos, excluyéndose cualquier otro concepto retributivo: salario base, antigüedad, complemento personal no absorbible y plus disponibilidad y promedio del plus nocturno de los últimos 12 meses.

6. Coincidencia de vacaciones e incapacidad temporal:

a) En los supuestos en los que la situación de IT se inicie durante el período vacacional, el trabajador no tendrá derecho a disfrutar las vacaciones una vez obtenida el alta médica.

b) En los supuestos en que la situación de IT se inicie con anterioridad al período vacacional y coincida dicha IT con días de dicho período vacacional, el trabajador tendrá derecho a disfrutar las vacaciones que le resten con posterioridad alta médica, aunque dicha situación haya superado el año natural.

c) Toda persona que al inicio del período vacacional que le corresponda se encuentre en situación de IT derivada de embarazo, parto o lactancia natural, o con el tiempo de suspensión del contrato por parto, adopción o acogimiento, tendrá derecho a disfrutar las vacaciones que le resten con posterioridad al alta médica, aunque dicha situación haya superado el año natural.

Artículo 26. Horas extraordinarias.

Como medida de colaboración a una racional y solidaria política de empleo se acuerda reducir las horas extras al máximo, sobre la base de los siguientes criterios:

1. Supresión de las horas extras habituales.
2. Realización de las estrictamente imprescindibles como consecuencia de imprevistos en producción, urgencias, mantenimiento y trabajos de desarrollo técnico o puesta en marcha de nuevos proyectos, con información al Comité de Empresa.
3. Información mensual de las horas extras realizadas, con indicación de los correspondientes trabajadores, funciones y motivos concretos.
4. A criterio del trabajador se le dará la opción de percibir el valor económico de las horas extras realizadas al precio establecido en el Convenio o bien compensar por tiempos equivalentes de descanso retribuido incrementados en el 75%, si son horas extras realizadas en días hábiles, y el 100% si son realizadas en días festivos.

Dicha opción no operará en el supuesto previsto en el cuarto párrafo del artículo 18.3.h) del presente Convenio (liquidación de horas de la bolsa de horas).

5. Para todo lo que no está previsto en los puntos anteriores, se estará a lo que prevé la legislación vigente.

Artículo 27. Permisos y excedencias.

1. Permisos retribuidos: El trabajador, con la posible antelación –excepto en casos de fuerza mayor–, y justificando debidamente mediante documentación la causa que lo origine, podrá faltar al trabajo con derecho a su salario (incluyendo todos los pluses salariales), por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se indicarán.

- a) Cambio de domicilio: Un día natural.

Deberá acreditarse documentalmente la fecha en que se ha efectuado el traslado, que deberá coincidir con la ausencia. De haberlo hecho en festivo oficial, se concede el tiempo indispensable para efectuar los trámites oficiales, siempre que el horario sea incompatible con el turno.

- b) Matrimonio de hijos, hermanos o padres: Un día natural.

- c) Nacimiento de hijo: Tres días naturales.

El día del nacimiento se contabilizará a efectos del cómputo del permiso, con independencia de haberse trabajado. Se incluye también el que haya podido disfrutar con anterioridad, salvo que se demuestren dificultades o situaciones graves en el embarazo o parto que puedan ser calificadas de enfermedad grave. En el caso de coincidir todos los días de permiso con días de vacaciones o fiestas de Convenio (laborables en el exterior), no se concederá ningún día adicional a los ya disfrutados.

Si coinciden todos con fiestas oficiales de calendario, se concederá el tiempo indispensable para efectuar los trámites oficiales ante el Registro, siempre que el horario sea incompatible con el turno. La fecha de nacimiento se comprobará en el momento de la presentación del Libro de Familia.

- d) Enfermedad grave del cónyuge, padres, padres políticos, hijos, hijos políticos, abuelos o nietos y hermanos: Tres días naturales.

La gravedad de la enfermedad deberá acreditarse documentalmente por medio de justificante.

- e) Fallecimiento del cónyuge, padres, padres políticos, hijos, hijos políticos, abuelos, abuelos políticos, nietos, hermanos y hermanos políticos: Tres días naturales.

El día de la defunción se contabilizará a efectos de cómputo del permiso, con independencia de haberse trabajado.

Supuesto especial: En el supuesto de coincidir todos los días de permiso en festivos y celebrarse el funeral en uno de dichos días, no se concederá ningún día de permiso adicional, salvo que el trabajador, asumiendo funciones de cabeza de familia, deba ocuparse de los trámites referentes a la defunción.

f) Intervención quirúrgica del cónyuge, padres, padres políticos, hijos e hijos políticos y de hermanos: Tres días naturales.

El día de intervención se contabilizará a efectos del cómputo del permiso, con independencia de haberse trabajado.

A petición previa del interesado, y siempre que la necesidad lo justifique, podrá computarse el inicio del permiso el posterior a la intervención en aquellos supuestos en que, prestando servicios el trabajador en el primer turno, la situación familiar y la dedicación de atenciones al enfermo así lo requieran.

g) Cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal: Por el tiempo indispensable, siempre y cuando se encuentre debidamente justificado.

h) Permiso matrimonial: Será de quince días naturales.

Este permiso es incompatible con los días de vacaciones colectivas, no pudiendo ser absorbido por éstas.

i) Permisos de asistencia a consultorio médico: Cuando por razón de enfermedad propia o de un familiar con minusvalidez reconocida oficialmente que dependa de él, el trabajador precise la asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con las de su jornada laboral, la Empresa concederá, sin pérdida de retribución, el permiso necesario por el tiempo preciso al efecto, debiéndose justificar el mismo con el correspondiente volante visado por el facultativo.

j) Permiso de intervención quirúrgica ambulatoria: Se considera, asimismo, como permiso retribuido, el día en que se le practique al trabajador una intervención quirúrgica de carácter ambulatoria.

Los permisos regulados en las anteriores letras b), c), d), e) y f), podrán ser prorrogados hasta en tres días naturales siempre que el trabajador afectado requiera desplazarse de forma justificada, de acuerdo con el siguiente escalado:

De 200 a 500 Km, 2 días.

Más de 500 Km, 3 días.

2. Permisos no retribuidos: Previa solicitud y posterior justificación, se concederá permiso no retribuido, por el tiempo indispensable, a los empleados para acompañar al médico a un hijo menor de 14 años.

3. Excedencias:

I. Excedencia voluntaria:

Se convienen dos alternativas para que los trabajadores puedan acceder a la excedencia voluntariamente:

1. Excedencia voluntaria del Estatuto de los Trabajadores.
2. Excedencia voluntaria del Convenio.

Los trabajadores que deseen alcanzar una excedencia voluntaria, lo solicitarán por escrito, y podrán optar libremente por cualquiera de ambas excedencias, pero en su solicitud deberán indicar expresamente la modalidad de excedencia a la que desean acogerse.

1. Condiciones de la excedencia voluntaria del Estatuto de los Trabajadores:

Para solicitarse se deberá acreditar, como mínimo, un año de antigüedad.

La duración de la excedencia será no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años.

No se podrá solicitar una nueva excedencia por un mismo trabajador si no ha transcurrido un mínimo de cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reintegro en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la Empresa, siempre que solicite el reingreso con un mínimo de 30 días naturales de antelación al vencimiento de su excedencia. En caso de no solicitarlo así, causará baja definitiva en la Empresa.

2. Condiciones de las excedencias voluntarias del Convenio:

Para solicitarse se deberá acreditar, como mínimo, tres años de antigüedad.

La duración de la excedencia será de un mínimo de 1 año y un máximo de 2.

La Empresa podrá denegar la concesión de esta excedencia, por las siguientes causas:

- a) Falta de personal.
- b) Plazo perentorio o inexcusable de entrega de mercancías.
- c) Haber disfrutado el solicitante otra excedencia en los últimos 10 años.
- d) Haber recibido de la Empresa una especial formación profesional distinta a la que pueda resultar de la estricta realización de los trabajos correspondientes al puesto desempeñado.
- e) Cuando la causa alegada para solicitar la excedencia pueda servir para hacer concurrencia a la empresa o violar sus secretos. Si concedida la excedencia, se incurriera por el trabajador en incumplimiento de estas prohibiciones, cesará en la situación de excedencia, sin derecho a indemnización.
- f) Cuando el número de trabajadores que permanezcan en excedencia voluntaria, tanto Estatutaria como del Convenio, exceda del 2% del colectivo al que está asignado (Obrero o Empleado).

El trabajador excedente tendrá garantizado el reingreso en la Empresa dentro del mes siguiente al vencimiento de la excedencia, manteniendo la categoría y el puesto de trabajo adecuado, conforme a la disponibilidad del momento, siempre que solicite el reingreso con un mínimo de 30 días naturales de antelación al vencimiento de su excedencia. En caso de no solicitarlo así, causará baja definitiva en la Empresa.

II. Excedencias especiales:

Dará lugar a la situación de excedencia especial cualquiera de las siguientes causas:

A) **Nombramiento para cargo público:** Cuando el interesado aprecie que su ejercicio sea incompatible con la prestación de servicios en la Empresa. La excedencia se prolongará por el tiempo que dure el cargo que la determina y otorgará derecho a reingresarse a la plaza que ocupaba al producirse la excedencia, o en otra de similar categoría en el caso de no existir la primera, computándose el tiempo que haya permanecido en ésta como activo a todos los efectos. El ingreso deberá solicitarse dentro del mes siguiente al de su cese en el cargo público que ocupaba.

B) **Incapacidad temporal:** Cesará el derecho de reserva si el trabajador es declarado en situación de incapacidad permanente total o absoluta o gran invalidez, de acuerdo con las leyes vigentes sobre Seguridad Social.

Sección 4.^a Clasificación profesional

Artículo 28. Clasificación profesional del personal Obrero.

1. Dentro del Grupo Profesional Personal Obrero existirán tres categorías profesionales:

A) **Operario Especialista Almacenes:** Es el que se encarga de la carga y descarga de vehículos y del movimiento y clasificación de las mercancías, incluyendo el manejo de los aparatos elevadores, grúas y demás maquinaria para carga y descarga y movimiento de mercancías y las tareas administrativas relacionadas con todas estas funciones.

Sin ánimo exhaustivo, realizará las siguientes tareas:

Descarga de vehículos:

Descarga física de vehículos y etiquetaje.

Control cuantitativo y cualitativo de las cubiertas de entrada.

Bancalización de las cubiertas de entrada.
Mantenimiento de la limpieza y orden de la zona de carga/descarga.
Operaciones auxiliares y manipulaciones especiales.

Entrada de material:

Suministro de bancales vacíos a la llegada del vehículo al almacén.
Entrada informática y ubicación física en carretilla del material de entrada.
Cualquier tipo de movimiento que se deba realizar con carretilla en el almacén.
Mantenimiento en condiciones adecuadas de la maquinaria a su cargo.

Salida de material:

Desubicación física en carretilla del material (preparación de Picking) y salida informática del material.
Etiquetaje.

Carga de vehículos:

Control cuantitativo y cualitativo de las cubiertas de salida.
Carga física de vehículos y etiquetaje.
Mantenimiento de la limpieza y orden de la zona de carga/descarga.

En esta categoría también quedará englobado el trabajador que se encargue de la planificación y control de la entrada de material y de su ubicación en almacén, así como de la coordinación del área de expediciones y carga de vehículos.

También se incluirá en esta categoría el trabajador que se encargue de las devoluciones y reclamaciones de materiales, cuyas funciones serán, entre otras, las siguientes (también podrá realizar cualquiera de las tareas descritas anteriormente):

Recepción y comprobación del material objeto de devolución/reclamación.
Seguimiento de la documentación que se genera de la devolución/reclamación.
Ubicación y confirmación de los neumáticos que provienen del flujo de logística inversa (reclamaciones).
Realizar la entrega de los neumáticos de reclamado al departamento oportuno (reclamado).
Cualquier otra actividad relativa al proceso de logística inversa.

B) Operario Especialista Fotovoltaico: Es el que se dedica a la ejecución de pruebas y ensayos de los diferentes componentes mecánicos, eléctricos y ópticos de los módulos fotovoltaicos, así como a la actividad de ensamblaje y desmontaje de los mismos, mediante instrucciones establecidas.

C) Operario Especialista Servicios (portería): Es el que vigila las dependencias de la empresa (entrada, almacenes, naves, garajes, oficinas, etc.), en turnos tanto de día como de noche, siguiendo las instrucciones que al efecto reciba.

También ejerce funciones de información y orientación de los visitantes o de los que llamen por teléfono, y funciones de entrega, recogida y distribución de documentos y correspondencia y otras tareas similares.

2. Las categorías anteriores son equivalentes entre sí a efectos de lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, sin perjuicio de la realización previa de procesos simples de formación o adaptación para producirse el cambio de categoría.

Artículo 29. *Clasificación profesional del personal empleado.*

1. El personal Técnico, Administrativo y Subalterno queda clasificado en 11 niveles profesionales (del 1 al 11).

2. Los criterios de aplicación del sistema de clasificación profesional de Empleados estarán de acuerdo con la normativa que se acompaña como Anexo III.

CAPÍTULO IV

Complemento a la acción protectora de la Seguridad Social y régimen asistencial**Artículo 30. Normas generales.**

1. Para el cálculo de los complementos a cargo de la Empresa, en las pensiones de viudedad, orfandad total e invalidez, se partirá de la pensión resultante según el sistema de cálculo de pensiones establecido por la Seguridad Social vigente en 1.º de Enero de 1985. Dicho sistema, a los efectos de determinación de dichos complementos, seguirá rigiendo sin quedar afectado por las modificaciones que la Seguridad Social puede introducir en el futuro en el cálculo de las bases reguladoras de las pensiones o de su porcentaje.

2. El complemento a cargo de la Empresa será calculado considerando como única la pensión causante de dicho complemento al margen de la incidencia que sobre dicha pensión pudieran tener, otra u otras pensiones que el beneficiario pudiera percibir.

Se exceptúa de la norma establecida en el párrafo anterior el caso del complemento de Pensiones mínimas.

Artículo 31. Jubilación.

A los trabajadores con derecho a Pensión de Jubilación de la Seguridad Social que decidan jubilarse voluntariamente mientras tengan sesenta años de edad, la Empresa les abonará una gratificación indemnizatoria que se calculará de la siguiente forma:

$$2\% \times 95\% \text{ Salario Neto Pensionable} \times n.º \text{ años antigüedad a los 60 años}$$

El Salario Neto Pensionable se calculará sumando las 12 últimas mensualidades netas teóricas anteriores a la fecha de jubilación, sin inclusión de las pagas extraordinarias, y teniendo en cuenta los siguientes conceptos salariales: salario base, antigüedad, complemento personal no absorbible y plus disponibilidad.

Durante la vigencia de este Convenio, aquellos trabajadores que se jubilen teniendo 60 años percibirán una paga de 601,1 €. Los que se jubilen a los 61 ó 62 años percibirán una paga única de 300,51 €.

Se garantiza la percepción de los premios, medalla y diploma, de 25 y 40 años de servicio que se cumplan antes de alcanzar los 65 años de edad.

Durante la vigencia del presente Convenio, la Empresa no absorberá ninguna de las mejoras que conceda la Seguridad Social en las Pensiones de Jubilación.

Quedan excluidas las pensiones procedentes de expedientes o análogas salvo que pasen a regirse por el régimen normal.

Artículo 32. Complemento de las pensiones de Viudedad y Orfandad.

1. Se mantiene el régimen proveniente de anteriores Convenios para las viudas y viudos de trabajadores/as en activo cuyo hecho causante se haya originado antes del 31/12/1984.

2. Las viudas y viudos cuyo hecho causante se haya originado con posterioridad al 31 de diciembre de 1984, se les complementará la pensión de viudedad de la Seguridad Social más las de orfandad que pudieran concurrir, hasta alcanzar el Salario real neto del cónyuge, calculado sobre el promedio teórico que hubiera percibido de hallarse en activo en los 24 meses anteriores a la fecha del fallecimiento. Este Salario real neto estará compuesto por salario base, antigüedad, complemento personal no absorbible y plus disponibilidad.

Cuando se produzcan revalorizaciones de las Pensiones de la Seguridad Social, el complemento a cargo de la Empresa las absorberá reduciéndose en igual cuantía.

3. El derecho al complemento se reconoce exclusivamente a las viudas y viudos de trabajadores en activo y con pensión reconocida por la Seguridad Social.

El complemento se perderá por los siguientes motivos:

Si la viuda o viudo contrae nuevo matrimonio.

En el caso de que la Empresa le ofreciese un puesto de trabajo adecuado a sus posibilidades y la viuda o viudo no estuviesen imposibilitados para aceptarlo y no lo acepten.

4. En los supuestos en que la Pensión de Viudedad de la Seguridad Social que pueda causar un trabajador se reconozca prorrateadamente a más de un beneficiario, las Pensiones complementarias a cargo de la Empresa que se regulan en este artículo se prorratearán en la misma proporción.

Artículo 33. *Orfandad total.*

Si al fallecer un trabajador en activo sus hijos resultasen huérfanos totales, la Empresa complementará la pensión de Orfandad de la Seguridad Social según el régimen establecido para la viudedad.

En el caso de varios beneficiarios, dicho complemento se distribuirá a partes iguales entre todos.

Dicha ayuda se prestará mientras subsista la condición de beneficiario de la Seguridad Social de alguno de los hijos.

Artículo 34. *Incapacidad permanente.*

Para los casos de Incapacidad permanente total para la profesión habitual, la Empresa podrá optar por:

A) Reincorporar al trabajador afectado facilitándole un puesto de trabajo adecuado a sus aptitudes.

B) Complementar la pensión resultante de aplicar el apartado 1 del artículo 30 hasta alcanzar el 95% del Salario real neto.

Este Salario real neto estará compuesto por salario base, antigüedad, complemento personal no absorbible y plus disponibilidad. De esta cantidad se calculará el neto resultante y se aplicará el 95%.

A estos efectos en el cómputo de la base se tendrá en cuenta, no el salario percibido en los últimos 12 meses trabajados, sino el teórico que hubiera percibido de hallarse en activo, en los 12 meses inmediatamente anteriores a la fecha en que surta efecto la declaración de Incapacidad permanente.

No obstante lo anterior, la suma de conceptos brutos de salario base, antigüedad, complemento personal no absorbible y plus disponibilidad, no podrá ser superior al tope máximo que se indica a continuación para 2010 de 43.976,85 euros.

Este tope se regularizará durante la vigencia del Convenio según lo establecido en el artículo 3.

Se garantiza al personal que se reincorpore a un puesto de trabajo de conformidad con el apartado A) que su percepción salarial no será inferior al 95% del Salario real neto previsto en el párrafo B).

Artículo 35. *Ayuda a disminuidos psíquicos y físicos.*

Se establece un fondo a efectos de contratar un seguro de vida a nombre del personal activo o pensionista de la Empresa que tenga a su cargo un familiar con disminución física o psíquica reconocida por los Organismos competentes.

Para el año 2010 la aportación de la Empresa será de 56.987,66 euros y el resto será aportado por el trabajador.

Para los años de vigencia del presente Convenio se incrementará esta cantidad según lo previsto en el artículo 3.

Artículo 36. *Fondo Social.*

1. La aportación económica anual que corresponde realizar por cada trabajador está fijada para el año 2010 en 66,93 euros, que se incrementarán conforme al artículo 3 del Convenio.

2. Dicho Fondo podrá aplicarse a las siguientes partidas:

Ayuda a Minusvalías.

Becas.

Cultura y Deportes.
Comisión Ayuda.
Ayuda Familiar.
Estudios de trabajadores.

3. El fondo será distribuido en cada centro de trabajo y será administrado por sus respectivos Comités o Delegados de Personal, con obligación de los mismos de informar anualmente a la Empresa y a los demás Comités y Delegados del destino dado a los Fondos, en sus diversas partidas.

4. El importe correspondiente a este Fondo se abonará dentro del mes de enero.

5. Durante la vigencia de este Convenio el Comité de Manresa distribuirá el fondo sólo a los conceptos Ayuda a Minusválías, Cultura y Deporte y Comisión Ayuda.

Artículo 37. *Seguro de vida colectivo.*

El capital asegurado se sitúa en 6.010 euros para cubrir las contingencias de muerte e incapacidad permanente absoluta o gran invalidez de los trabajadores en activo.

Artículo 38. *Ayuda Escolar.*

1. Percibirán ayuda escolar en el año 2010: (i) por importe de 169,05 €/hijo los trabajadores que tengan hijos cuyas fechas de nacimiento estén comprendidas entre 01/01/1994 y 31/12/2010. Para obtener esta ayuda no se requerirá justificación; (ii) por importe de 211,32 €/hijo los trabajadores que tengan hijos nacidos entre 01/01/1987 y 31/12/1993. Para obtener esta ayuda, se requerirá justificar la realización por éstos de estudios de enseñanza FP, Bachillerato o Universitaria.

2. Durante la vigencia de este convenio, se revisarán los valores correspondientes según lo establecido en el artículo 3.

3. Dicha ayuda beneficia también al trabajador, que habiéndose constituido en cabeza de familia, tenga hermanos a su cargo y conviviendo con él, comprendidos en las edades mencionadas.

4. La asignación se incluirá en la nómina del mes de agosto.

5. El pago de la ayuda escolar de los hijos nacidos entre agosto y diciembre del año en curso se pagará al mes siguiente del nacimiento.

Artículo 39. *Becas de estudios.*

Con efectos desde el curso académico 2009-2010, se concederán, previa solicitud, 20 becas de estudios para trabajadores que cursen estudios universitarios. La beca consistirá en el 30% del importe de la matrícula hasta un máximo de 316,98 euros, y será necesario un aprovechamiento mínimo del 70% del curso aportando justificante.

Artículo 40. *Fondo de Asistencia.*

Se mantiene el Fondo de Asistencia que estará integrado por una aportación del 75% a cargo de la Empresa y un 25% aportado por los trabajadores, en los siguientes términos:

A) Proceso de enfermedad común o accidente no laboral. Condiciones:

Estar en situación de baja oficial de la Seguridad Social.

Duración de la baja superior a 3 días naturales.

La duración de la baja se divide en los siguientes períodos y complementos:

Del 1.^{er} al 3.^{er} día, ambos inclusive: Se abonará el importe de la base mínima de cotización, según tarifa de la Seguridad Social por jornada de ausencia.

A partir del 4.^o día: Se abonará la diferencia entre la prestación de la Seguridad Social y la suma de salario base, antigüedad, complemento personal no absorbible y plus disponibilidad.

B) Procesos de accidente de trabajo y enfermedad profesional. Condiciones:

Estar en situación de baja oficial de la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales.

Se complementará durante todo el período de baja, con cargo a la Empresa, la diferencia entre la prestación de la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales (75% de la base reguladora indicada en el parte) y el 100% de dicha base excluyendo los importes correspondientes a gratificaciones y beneficios incluidos en el cálculo que se abona junto con sus correspondientes pagas extraordinarias.

C) Cálculo complementos: Para el cálculo de los complementos que se regulan en el Fondo de Asistencia, se partirá del sistema de cálculo de prestaciones establecido por la Seguridad Social de forma que, dicho sistema a los efectos de determinación de dichos Complementos, seguirá rigiendo sin quedar afectado por las modificaciones que la Seguridad Social pueda introducir en el futuro en el cálculo de las bases reguladoras de las prestaciones o su porcentaje.

D) Normas de comportamiento:

El enfermo vendrá obligado a cumplir las siguientes normas:

a) La persona de baja por enfermedad o accidente, independientemente de seguir las instrucciones dadas por el INSS o Mutua de Accidentes de Trabajo, tendrá la obligación de acudir al servicio médico de la Mutua y al servicio de control que pueda establecer la Empresa si su estado se lo permite cuando sea requerido.

b) La persona de baja por enfermedad comunicará lo antes posible a la Empresa su ausencia al trabajo.

Los avisos deberán efectuarse por el propio interesado o persona delegada.

c) Será obligatoria la presentación del Parte de Confirmación Semanal que extiende el INSS en las bajas que excedan de siete días, salvo casos de maternidad, que deberá presentar sólo el primer parte de Confirmación.

d) La persona de baja por enfermedad/accidente no podrá ausentarse de su población sin autorización médica del INSS o Mutua de Accidentes de Trabajo.

La Empresa se reserva la facultad de retirar los complementos de las prestaciones reguladas en el Fondo de Asistencia si se comprobaran inexactitudes en la dolencia manifestada o en la duración de la misma o bien en el caso de incumplimiento de las prescripciones médicas establecidas y principalmente las de reposo, curas, tratamiento y en el caso de incumplimiento de las normas de control establecidas en los puntos a), b), c) y d) de este apartado. Los complementos que en su caso fuesen retirados pasarían a integrarse en el Fondo de Asistencia, aplicándose a reducir el 25% de la aportación de los trabajadores.

Artículo 41. *Seguro Médico Asistencial.*

1. Durante la vigencia de este Convenio se mantendrá la póliza de Seguro Médico Asistencial que tiene contratada la Empresa y que da cobertura a todos los trabajadores activos de la empresa, en las condiciones que se acordaron con el Comité de Empresa.

2. La prima del Seguro Médico Asistencial será abonada íntegramente por la Empresa.

3. No existirá en la Empresa un Servicio Médico de Empresa.

Artículo 42. *Préstamos.*

Se concederán por la Empresa, previa solicitud de los mismos, 30 préstamos de hasta 6.010 € cada uno al 3% anual de intereses para la adquisición de vivienda, por cada uno de los años de vigencia del presente Convenio. La devolución de estos préstamos se hará en un máximo de 10 años, a razón de 12 mensualidades por año.

Si algún año de vigencia del Convenio no se conceden los 30 préstamos concertados y previstos para ese año, bien por no haber sido solicitados, bien por no cumplir los requisitos de solicitudes, los préstamos sobrantes, hasta un máximo de 5, serán trasladados al año siguiente. En ningún caso, para un año se concederán más de 35 préstamos.

Artículo 43. *Premios por veinticinco y cuarenta años de servicios.*

1. El personal que haya cumplido al servicio activo de la Empresa 25 ó 40 años (sea a jornada parcial o completa) percibirá como premio, según el período, las percepciones siguientes:

A) Por 25 años cumplidos de servicio: El importe de una mensualidad de salario base, antigüedad, complemento no absorbible y plus disponibilidad.

B) Por 40 años cumplidos de servicio: El importe de dos mensualidades de salario base, antigüedad, complemento no absorbible y plus disponibilidad. En este caso, se abonará una mensualidad al cumplir los 39 años de servicio y la otra mensualidad al cumplir los 40 años de servicio.

2. Además, cuando los trabajadores alcancen los 25 y los 40 años completos de antigüedad en activo, se les entregará un diploma conmemorativo, y una medalla recordatorio que será de plata, en el primer caso, y de oro, en el segundo.

Artículo 44. *Productos Empresa.*

1. La Empresa concederá a los trabajadores y a sus respectivos cónyuges un descuento del 70% sobre el precio de los neumáticos de la marca Pirelli destinados a uso propio.

2. También tendrán derecho a ello los pensionistas, viudas y viudos de pensionistas por invalidez o jubilación con un descuento de un 52,5%. Las viudas y viudos perderán el derecho en caso de que se casen de nuevo o entren a prestar servicio en otra empresa.

3. Asimismo, se concede, en la compra de neumáticos, un descuento del 32,5% sobre el precio, a los familiares de primer grado del personal activo.

4. Los descuentos citados se aplicarán sobre la tarifa de facturación a revendedores vigentes en cada momento. Sobre la base de esta tarifa, de la que el Comité de Empresa tendrá conocimiento, se confeccionará un listado con los precios finales de los productos.

CAPÍTULO V

Derechos de la representación de los trabajadores

Artículo 45. *Comités de Empresa y Delegados de Personal.*

El Comité de Empresa es el órgano representativo y colegiado de los trabajadores de los centros de trabajo que tengan 50 o más trabajadores incluidos en el ámbito de este Convenio, para la defensa de sus intereses. En los centros de menos de 50 trabajadores dicha representación la ostentarán los Delegados de Personal.

Artículo 46. *Derecho de reunión.*

Como aplicación de lo contemplado en el Estatuto de los Trabajadores, se reconoce al personal el derecho a celebrar reuniones o asambleas de trabajadores en el Centro y durante el horario de trabajo, sin pérdida de retribución, sobre la base de los siguientes requisitos:

1. Las reuniones o asambleas no podrán exceder de cuatro horas por trabajador y año natural; excepcionalmente en los años en que se negocie el Convenio Colectivo con la Empresa, el derecho se amplía en dos horas por trabajador y año natural.

2. La duración de una reunión no podrá sobrepasar, por cada turno, las dos horas.

3. Cuando a juicio del Comité se considere necesario realizar asamblea, el Comité petionario razonará con la respectiva Dirección del Centro, con un preaviso de 24 horas, la convocatoria y horario de la asamblea general de turno.

4. Quedan exceptuadas de asistencia a la expresada asamblea todas aquellas personas que realicen funciones en máquinas, instalaciones o servicios cuya falta de atención reportaría, según acuerdo de la Dirección y el Comité, trastornos organizativos o perjuicios económicos excesivamente gravosos.

5. La Empresa dará facultades a los miembros del Comité para que puedan informar de forma ágil y satisfactoria a los trabajadores que por las causas apuntadas no puedan asistir a la asamblea.

En lo no contemplado en los apartados anteriores, así como para las reuniones que excedan del cómputo de horas antes indicado, se seguirá fielmente la normativa contemplada en los artículos 77 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores relativos al derecho de reunión.

Artículo 47. Derechos de la representación unitaria de los trabajadores.

a) Ningún miembro del Comité de Empresa o Delegado de Personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación.

Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos aparte del interesado, el Comité de Empresa o restantes Delegados de Personal y el Delegado del Sindicato al que pertenezca, de hallarse reconocido como tal en la Empresa.

Los candidatos que, como número mínimo figuren en las listas electorales, no podrán ser despedidos ni sancionados durante el año siguiente a las elecciones, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador como candidato, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores. Asimismo no podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional, en razón, precisamente, de su condición de candidato.

b) Los Comités de Empresa dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determina para el ejercicio de sus funciones de representación.

Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros del Comité y Delegados del Personal en la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus Sindicatos, institutos de formación u otras entidades.

Serán retribuidas por la Empresa y excluidas del cómputo legal las horas que los miembros del Comité de Empresa y Delegados Sindicales antes indicados destinen a:

Reuniones a las que asistan representantes de la Dirección de la Empresa, o cualquier Comisión reconocida a estos efectos, convocada por cualquiera de las dos partes por escrito.

Reuniones de Negociación de Convenio.

Asistencias a reuniones de la Comisión Mixta, con presencia de personal de la Dirección de la Empresa.

Horas de reunión del Comité de Enlace con la Dirección de la Empresa.

Las reuniones del Comité de Empresa de cada Centro en las que, aún sin asistir representación de la Dirección, tengan carácter mensual y se acredite formalmente dicha reunión mediante la entrega del orden del día y copia del acta levantada en la misma con indicación expresa de la hora de inicio y cierre de la sesión. (Pleno ordinario mensual).

También serán retribuidas y excluidas del cómputo legal de las horas que los cargos sindicales destinen a reuniones del Comité de Empresa en cada Centro, o Comisiones, que se realicen sin asistencia de representantes de la Dirección de la Empresa, siempre que haya mediado previo acuerdo entre los citados Comités o Comisiones y la Empresa previa comunicación del Orden del día y con delimitación del tiempo máximo de duración.

c) Se pacta la acumulación de horas para los miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal, dentro de una misma expresión sindical y con saldo anual. Las Oficinas de Personal deberán controlar el disfrute de estas horas, descontando automáticamente las horas de exceso, si se diese esta eventualidad. En este caso, la

Empresa daría cuenta inmediata del hecho a la correspondiente Central Sindical y al Comité de Empresa para que adopten medidas eficaces que corrijan las desviaciones producidas.

d) Cuando los Delegados de Personal, miembros del Comité de Empresa o Delegados Sindicales de los distintos centros acuerden celebrar reuniones o mantener comunicación entre sí por asuntos de su competencia, y elijan como lugar para la celebración de la reunión alguno de los centros de trabajo de la Empresa, deberán solicitarlo previamente a la Dirección del Centro elegido y obtener la autorización correspondiente. Las horas que los interesados empleen en estas reuniones serán a cargo de su crédito de horas sindicales.

e) Se adjunta en Anexo V la normativa para el control de horas sindicales.

f) Comité de Enlace. Funcionará sobre la base de los siguientes criterios:

1. Composición:

Por parte de la dirección: dos o tres personas.

Por parte de los representantes del personal: un miembro por expresión sindical representada en el Comité de Empresa, pudiendo ser tanto miembros del Comité, como Delegados Sindicales, más el Presidente del Comité.

2. Carácter de la Comité de Enlace:

Comisión consultiva e informativa.

Información mutua de temas importantes, antes de ser aplicados.

Informar por ambas partes antes de presentar cualquier autorización o denuncia a llevar a cabo delante de organismos oficiales.

Aclaración sobre puntos discutidos y no aprobados.

3. Frecuencia de reuniones:

1 vez al trimestre, el último lunes de cada trimestre.

Se podrá convocar extraordinariamente si alguna de las partes lo considera oportuno.

4. Orden del día:

Se establecerá un orden del día sobre los temas a informar por ambas partes, previo a la reunión trimestral.

No se tratarán temas individuales.

Artículo 48. *Derechos referentes a las Centrales Sindicales.*

A) Se reconocen las Secciones Sindicales de las Centrales y Delegados Sindicales en todos los Centros de la Empresa, de acuerdo con lo previsto en la LOLS (Ley Orgánica de Libertad Sindical).

La Empresa dará facilidades a los Delegados Sindicales para su comunicación.

Como mejora a lo establecido en la LOLS, con independencia del número de trabajadores de la empresa, se reconocerá un Delegado Sindical por cada sindicato que tenga presencia en el Comité de Empresa, pero hasta un total máximo de 2 Delegados Sindicales entre todos los sindicatos.

B) La Empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente, a requerimiento de los propios trabajadores afiliados a cualquiera de las Centrales reconocidas.

La Empresa efectuará las antedichas detracciones en el período correspondiente hasta, como mínimo, el final del año natural.

C) Las horas de los miembros del Comité de Empresa que estén afiliados y de los Delegados de las Secciones Sindicales, podrán ser objeto de acumulación, sin invalidar sus respectivos cometidos.

D) En el centro de trabajo de Manresa, se pondrá a disposición de las Secciones Sindicales local adecuado para el desarrollo de sus funciones.

E) La Empresa reconoce la posibilidad de extender la formación sindical en los niveles de Delegados, miembros del Comité de Empresa y componentes de las Secciones Sindicales.

F) Para los cargos sindicales se aplicará su horario reconocido en la acumulación de horas.

En el caso de no disponer de horas libres en su cómputo para la asistencia a reuniones de ámbito estatal o internacional, en particular del grupo Pirelli, la Empresa concederá permiso retribuido, previo acuerdo con las Secciones Sindicales.

Para los afiliados no comprendidos en el párrafo anterior, la autorización, caso por caso, se llevará a término previo acuerdo y discusión con los Delegados Sindicales.

G) Las Centrales Sindicales reconocidas en la Empresa podrán incorporar asesores especialistas en cualquier tema en las reuniones con la Dirección de la Empresa en las que su presencia pueda resultar necesaria.

H) Asimismo y a requerimiento de las Secciones Sindicales, podrán hacer acto de presencia dirigentes sindicales, debidamente acreditados.

Artículo 49. Presencia de personal externo.

Las Secciones Sindicales [(artículo 48, letras g) y h)] deberán avisar anticipadamente a la Dirección de cada centro de trabajo la presencia de las personas referidas en los mencionados puntos, quienes a su vez, acreditarán debidamente su personalidad en la portería del centro.

La Empresa se reserva el derecho de recusar motivadamente la presencia de personas comprendidas en los artículos de referencia.

CAPÍTULO VI

Seguridad, salud laboral y medioambiente

Artículo 50. Seguridad, salud laboral y medioambiente.

En cuantas materias afecten a seguridad e higiene en el trabajo, será de aplicación lo previsto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995, de 8 de noviembre).

A estos efectos, ambas partes acuerdan abordar la aplicación del párrafo anterior en consonancia con los siguientes criterios y declaraciones generales:

I. Principios generales:

A) Hasta tanto se actualice la legislación en la materia, se considerarán como niveles máximos admisibles de sustancias químicas y agentes físicos en el medio ambiente laboral los valores límites umbral utilizados por los SSSH del Ministerio de Trabajo y Conselleria de Treball de la Generalitat o, en los casos que no estén regulados en los anteriormente expuestos, se considerarán los contemplados en los distintos países europeos donde Pirelli fabrique con estos productos.

B) En cada centro de trabajo, y por cada área homogénea, se llevará el registro periódico de los datos ambientales, siendo efectuada la recogida de muestras y posteriores análisis por SSSH. Los resultados del muestreo serán puestos a disposición de las partes interesadas.

C) Todo trabajo que después de efectuadas las mediciones contenidas en el artículo anterior sea declarado insalubre, penoso, tóxico o peligroso tendrá un carácter excepcional y provisional, debiendo en todos los casos fijarse un plazo determinado para la desaparición de este carácter, sin que por ello reporte ningún perjuicio para la situación laboral del trabajador.

D) Los riesgos para la salud del trabajador se prevendrán evitando: 1.º su generación, 2.º su emisión y 3.º su transmisión, y sólo en última instancia se utilizarán los medios de protección personal contra los mismos. En todo caso, esta última medida será obligatoria y transitoria hasta que sea posible anular dicha generación, emisión y transmisión del riesgo.

E) En toda modificación o ampliación del proceso productivo se procurará que la nueva tecnología, procesos o productos a incorporar, no generen riesgos que superen valores límites umbral. Cuando se implante nueva tecnología se añadirán asimismo las técnicas de protección que dicha tecnología lleve anejas.

F) Todo accidente de trabajo, enfermedad profesional u otro tipo de daño a la salud del trabajador, derivado del trabajo, obligará en forma perentoria a la adopción de todas las medidas que sean necesarias para evitar la repetición de dicho daño.

Las medidas correctoras e informes higiénicos que como consecuencia de estos accidentes o enfermedades profesionales se remitan a la Empresa por parte de los técnicos del INSHT serán facilitados por parte de la misma al Comité de Seguridad y Salud Laboral en un plazo máximo de 10 días desde su recepción.

G) Siempre que exista un riesgo demostrado para la salud del trabajador derivado del puesto de trabajo, podrá recurrir al Comité de Seguridad y Salud Laboral con carácter de urgencia. Éste propondrá las medidas oportunas hasta que el riesgo desaparezca.

H) En el supuesto de que en una determinada fabricación no existan normas y medios que reglamentasen el nivel de exigencia en materia de prevención de riesgos para PINSA, la Empresa estará obligada a mantener los mismos niveles y medios que se utilicen en los distintos países donde Pirelli fabrique estos productos.

II. Comité de Seguridad y Salud Laboral:

A) El Comité de Seguridad y Salud Laboral estará compuesto por el número de miembros que determina la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

B) Los componentes que no pertenezcan al Comité de Empresa no podrán ser despedidos ni sancionados durante su pertenencia siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador como miembro del Comité de Seguridad y Salud Laboral, sin perjuicio por tanto de lo establecido en el Aat. 54 del Estatuto de los Trabajadores. Asimismo no podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional en razón precisamente de su condición de miembro del Comité de Seguridad y Salud Laboral.

C) Los trabajadores, mediante el Comité de Seguridad y Salud Laboral, tendrán derecho a la información necesaria sobre las materias empleadas, la tecnología y demás aspectos del proceso productivo que sean necesarios para el conocimiento de los riesgos que afecten a la salud física y mental. Asimismo tendrán derecho a aquella información que obre en poder de la Empresa sobre los riesgos reales o potenciales del proceso productivo y mecanismo de su prevención.

D) Los trabajadores, a través del Comité de Seguridad y Salud Laboral, tendrán derecho a toda la información correspondiente a los estudios que se realicen sobre su medio ambiente en el trabajo e individualmente, sobre su estado de salud, incluyendo resultados de exámenes, diagnósticos y tratamiento que se les efectúe. Tendrán también derecho a que estos resultados les sean facilitados.

III. Vigilancia del riesgo:

A) La Dirección de la Empresa, asesorada técnicamente por los organismos oficiales o entidades especializadas particulares, elaborará:

Un mapa de riesgos de los centros de trabajo.

Un plan general de prevención.

La Dirección de la Empresa dará cuenta de todo ello a los representantes de los trabajadores a través del Comité de Seguridad y Salud Laboral.

B) Aquellos trabajadores o grupos de trabajadores que por sus características personales, por sus condiciones de mayor exposición a riesgos o por otras circunstancias tengan mayor vulnerabilidad al mismo, serán vigilados de modo particular.

IV. Servicios de Prevención:

A) El Comité de Seguridad y Salud Laboral conocerá las actividades de los Servicios de Prevención de la Empresa, a los fines del total cumplimiento de los puntos antes mencionados y todos aquellos aspectos relacionados con la protección de la salud del trabajador.

B) La información recogida por estos servicios no podrá tener otra finalidad que la protección de la salud del trabajador, guardándose el debido secreto profesional.

V. Programas, presupuestos y controles: El Comité de Seguridad y Salud Laboral será debidamente informado acerca de los programas anuales destinados a la protección de la salud del trabajador, así como del montante del presupuesto destinado a la ejecución del mismo.

Acto seguido emitirá opiniones y dictamen del mismo.

El Comité de Seguridad y Salud Laboral propondrá anualmente un presupuesto destinado a cursillos, conferencias, libros, material de consulta, archivos, propaganda y divulgación de cuantos temas puedan contribuir a mejorar la calidad de vida en el trabajo.

VI. Tecnología y organización del trabajo: El Comité de Seguridad y Salud Laboral deberá ser informado de todas aquellas decisiones relativas a la tecnología y organización del trabajo que tengan repercusión sobre la salud física y mental del trabajador.

VII. Protección a la maternidad: Existirá el derecho al cambio del puesto de trabajo por embarazo cuando se demuestre que las condiciones de trabajo: toxicidad, peligrosidad, penosidad, materias primas, etc., puedan producir abortos o deformaciones, asegurándose el mismo salario y la incorporación a su puesto habitual cuando la trabajadora se reincorpore después del parto.

VIII. Cursos de Formación: Se dará facilidades a los miembros del Comité de Seguridad y Salud Laboral, así como a los enlaces de seguridad interesados, para asistir a cursos de formación programados por las organizaciones oficiales o Centrales Sindicales reconocidas en la Empresa.

IX. Personal con problemas físicos o psíquicos reconocidos: En las decisiones respecto a la movilidad y asignación de puestos de trabajo a las personas con problemas físicos y/o psíquicos reconocidos, para destinarlos a trabajos adecuados a sus condiciones, se tendrán en cuenta las sugerencias expuestas por el Comité de Seguridad y Salud Laboral.

X. Delegados de Medio Ambiente:

Se crea la figura del Delegado de Medio Ambiente, el cual será elegido de entre los Delegados de Prevención de la Empresa.

El número de Delegados de Medio Ambiente será igual al número de organizaciones sindicales que haya en el Comité de Empresa, con un tope máximo de cuatro.

Para todos aquellos asuntos que tengan interés en tratar, los Delegados de Medio Ambiente utilizarán las reuniones del Comité de Seguridad y Salud Laboral.

Las concretas funciones y competencias medioambientales que los Delegados de Medio Ambiente ostentarán se encuentran pendientes de desarrollo.

CAPÍTULO VII

Régimen disciplinario

Artículo 51. *Régimen de faltas y sanciones.*

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

Artículo 52. *Graduación de las faltas.*

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en leve, grave o muy grave.

Artículo 53. *Faltas leves.*

Se consideran faltas leves las siguientes:

1. La falta de puntualidad, hasta de tres en un mes, en la asistencia al trabajo, con retraso inferior a treinta minutos en el horario de entrada.
2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
3. El abandono del servicio sin causa fundada, aún cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo, se originase perjuicio de alguna consideración a la Empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
4. Pequeños descuidos en la conservación del material.
5. Falta de aseo y limpieza personal, cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo de la Empresa.
6. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
7. No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio.
8. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la Empresa. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como falta grave o muy grave.
9. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
10. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1.995, del 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que carezca de trascendencia grave para la integridad física o la salud de los trabajadores.
11. La utilización de los medios informáticos propiedad de la Empresa (correo electrónico, Intranet, Internet, etc.) para fines distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral.
12. Incumplir la prohibición expresa de fumar en el centro de trabajo en espacios, zonas o dependencias donde no se desarrollen actividades laborales y/o productivas.

Artículo 54. *Faltas graves.*

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad, superiores a cinco minutos, en la asistencia al trabajo en un periodo de treinta días.
2. Ausencias sin causa justificada, por dos días durante un periodo de treinta días.
3. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social. La falta maliciosa en estos datos se considera como falta muy grave.
4. Entregarse a juegos o distracciones en las horas de trabajo.
5. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella derivase perjuicio notorio para la Empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.
6. Simular la presencia de otro trabajador, fichando, contestando o firmando por él.
7. Negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.
8. La imprudencia en acto de trabajo; si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.
9. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la Empresa para usos propios.
10. La embriaguez fuera de acto de servicio, vistiendo el uniforme de la Empresa, siempre que por el uniforme pueda identificarse a la Empresa.
11. La reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.

12. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, cuando tal incumplimiento origine riesgo de daños graves para la seguridad y salud de los trabajadores.

13. Incumplir la prohibición expresa de fumar en el centro de trabajo en espacios, zonas o dependencias donde se desarrollen actividades laborales y/o productivas.

Artículo 55. *Faltas muy graves.*

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad, superior a cinco minutos, cometidas en un periodo de seis meses o veinte durante un año.

2. Ausencias sin causa justificada, por tres o más días, durante un periodo de treinta días.

3. La simulación de enfermedad o accidente.

4. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la Empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la Empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

5. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa.

6. La condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la Empresa, o por cualquier otra clase de hechos que puedan implicar para esta desconfianza respecto a su autor, y, en todo caso, la de duración superior a seis años dictada por los Tribunales de Justicia.

7. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.

8. La embriaguez habitual.

9. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa o revelar a elementos extraños a la misma datos de reserva obligada.

10. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.

11. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.

12. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.

13. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de trabajo, siempre que no esté motivada por el ejercicio de derecho alguno reconocido por las leyes.

14. El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

15. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

16. El abuso de autoridad por parte de los jefes será siempre considerado como falta muy grave. El que lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la Dirección de la Empresa.

17. El acoso sexual, identificable por la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. En un supuesto de acoso sexual, se protegerá la continuidad en su puesto de trabajo de la persona objeto del mismo.

18. El acoso moral (mobbing), entendiéndose por tal toda conducta abusiva o de violencia psicológica que se realice de forma prolongada en el tiempo sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada a través de reiterados comportamientos, hechos, órdenes o palabras que tengan como finalidad desacreditar, desconsiderar o aislar a un trabajador con objeto de conseguir un auto-abandono del trabajo produciendo un daño progresivo y continuo en su dignidad o integridad psíquica. Se considera circunstancia agravante el hecho de que la persona que ejerce el acoso ostente alguna forma de autoridad jerárquica en la estructura de la Empresa sobre la persona acosada.

19. El acoso por razón de origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual al empresario o a las personas que trabajan en la Empresa.

20. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que de tal incumplimiento se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores.

Artículo 56. Régimen de sanciones.

Corresponde a la Empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio.

La sanción de las faltas leves y graves requerirá comunicación escrita motivada al trabajador y la de las faltas muy graves exigirá tramitación de expediente o procedimiento sumario en que sea oído el trabajador afectado de conformidad con el procedimiento que se indica a continuación:

1. La Dirección de la Empresa notificará al trabajador afectado por escrito los hechos en que pudiera haber incurrido con expresión de los posibles preceptos infringidos.

2. En dicho escrito se hará constar el tiempo de que dispone el trabajador a efectos de formular el correspondiente escrito de alegaciones o pliego de descargos en su defensa y que no podrá ser inferior a 3 días.

3. Una vez transcurrido el plazo concedido para formular alegaciones, la Dirección de la Empresa, valorando éstas de haber sido formuladas, notificará por escrito al trabajador la resolución del expediente haciendo constar, en su caso, la calificación definitiva de la falta cometida como leve, grave o muy grave, el apartado concreto de los artículos 53, 54 ó 55 en que queda tipificada, así como la sanción impuesta y la fecha de efectos de esta última. De no constatarse la existencia de conducta sancionable se notificará igualmente por escrito al trabajador el archivo del expediente.

4. De todo lo actuado la Empresa dará cuenta a los representantes de los trabajadores al mismo tiempo que el propio afectado, así como a los delegados sindicales del sindicato al que perteneciera el trabajador cuando el dato de la afiliación sea conocido por la Empresa.

En cualquier caso, la Empresa dará cuenta a los representantes de los trabajadores por escrito, al mismo tiempo que al propio afectado, de toda sanción que imponga.

Artículo 57. Sanciones máximas.

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

a) Por faltas leves: Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

b) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

c) Por faltas muy graves: Desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada de un grado máximo.

Artículo 58. Prescripción.

La facultad de la Empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días y para las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que aquélla tuvo conocimiento de su comisión, y en cualquier caso a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 59. Graduación de faltas.

A los efectos de graduación de faltas, no se tendrán en cuenta aquellas que se hayan cometido con anterioridad de acuerdo con los siguientes plazos:

Faltas leves: 3 meses.

Faltas graves: 6 meses.

Faltas muy graves: 1 año.

CAPÍTULO VIII

Disposiciones varias

Artículo 60. *Prendas de trabajo.*

Con carácter general, se proveerá al personal que por su trabajo lo necesite de las siguientes prendas de trabajo:

Operarios.	Almacenes.	2 polos. 2 pantalones verano/bermudas. 2 sudaderas/jersey. 2 pantalones invierno. 2 pijamas térmicos. 1 gorro lana. 1 braga cuello. 1 par zapatos o botas seguridad. 1 chaleco (cada 2 años). 1 cazadora pilot (cada 2 años). 1 toalla.
	Fotovoltaico.	2 polos. 2 pantalones verano/bermudas. 2 sudaderas/jersey. 2 pantalones invierno. 2 pijamas térmicos. 1 gorro lana. 1 braga cuello. 1 par zapatos o botas seguridad. 1 chaleco (cada 2 años). 1 anorak (cada 2 años). 1 toalla.
	Servicios.	1 uniforme de verano. 1 uniforme de invierno. 1 par de zapatos de verano. 1 par de zapatos invierno. 1 anorak (cada 2 años). 1 toalla.
Empleados.	Encargados Almacenes.	2 polos. 2 pantalones verano/bermudas. 2 sudaderas /jersey. 2 pantalones invierno. 2 pijamas térmicos. 1 gorro lana. 1 braga cuello. 1 par zapatos o botas seguridad. 1 anorak (cada 2 años). 1 toalla.
	Administrativos Almacenes.	2 polos. 2 pantalones verano/bermudas. 1 bata. 1 par zapatos de seguridad. 1 anorak (cada 2 años).
	Oficinas.	1 bata.

Artículo 61. Parejas de hecho.

Se dará igualdad de trato a las parejas de hecho legalizadas en el correspondiente registro con relación al matrimonio en los artículos correspondientes del Convenio.

Artículo 62. Prelación de normas y concurrencia.

1. El presente Convenio constituye para ambas partes la expresión del acuerdo libremente adoptado por ellas. Sus normas obligan a la Empresa y a los trabajadores incluidos en el ámbito del mismo durante todo el tiempo de su vigencia. El presente Convenio vincula a las partes incluso frente a las disposiciones normativas del Gobierno o Convencionales de carácter indicativo y/o de no obligado cumplimiento.

2. Durante su vigencia, el presente Convenio no podrá ser afectado por lo dispuesto en Convenio de ámbito distinto, estándose, para los casos de conflicto, a lo establecido en el artículo 3.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 63. Vinculación a la totalidad.

1. Las condiciones aquí pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

2. El conjunto de los acuerdos adoptados para la revisión de este Convenio se vinculan íntegramente entre si de forma que la anulación, por cualquier causa, de alguno de ellos desvirtuaría la totalidad de dicho conjunto de acuerdos.

Artículo 64. Absorción y compensación.

Los salarios y demás condiciones retributivas resultantes del presente Convenio serán absorbibles y compensables cuando, en su conjunto y en el cómputo anual, sean más favorables para los trabajadores que los fijados en el orden normativo, convencional o jurisdiccional de referencia.

Artículo 65. Comisión Paritaria.

1. Ambas partes acuerdan establecer una Comisión Paritaria como órgano de seguimiento, aplicación e interpretación del presente Convenio.

2. Estará compuesta por un máximo de cuatro representantes de los trabajadores (uno por expresión sindical) y otros tantos representantes de la Empresa. La Comisión podrá utilizar los servicios de asesores, hasta un máximo de dos, que serán designados libremente por cada una de las partes.

3. La Comisión se reunirá de forma obligatoria a instancia por escrito (incluyendo el orden del día) de cualquiera de las partes, constituyéndose aquélla en el plazo máximo de los 10 días laborables siguientes.

4. En cada sesión se nombrará Presidente y Secretario de entre los miembros de la Comisión y de su desarrollo se levantará Acta.

5. La validez de los acuerdos de la Comisión requiere que se adopten por mayoría de cada una de las dos representaciones. En caso de que no exista acuerdo en el seno de la Comisión, quedará abierta la vía jurisdiccional correspondiente.

6. Los acuerdos de la Comisión que interpreten preceptos de este Convenio tendrán la eficacia de éste.

7. Se acuerda fijar como domicilio de la Comisión Paritaria, a todos los efectos, el centro de trabajo de la Empresa situado en 08241 Manresa, Av. Pirelli, s/n.

Disposición transitoria primera. Plan de igualdad.

Habiendo negociado las partes un Plan de igualdad, y ante la imposibilidad de llegar actualmente a un acuerdo (entre otras razones, por no haberse puesto en práctica las nuevas actividades empresariales y resultar, por tanto, dificultoso realizar un diagnóstico de las posibles desigualdades), las partes acuerdan que durante el año 2010 la Dirección de la empresa y los representantes legales de los trabajadores negociarán un Plan de igualdad aplicable a toda la Empresa, debiendo reunirse al efecto ambas partes, al menos, una vez al trimestre.

Disposición transitoria segunda. *Cláusula de garantía.*

1. La empresa Pirelli Tyres, S.A. se declara responsable solidaria juntamente con la empresa Pirelli Neumáticos, S.A. por un plazo de 6 años (a contar desde la notificación de la resolución administrativa de fecha 28 de Enero de 2009 por la que se aprobó el ERE nº 351/08) de las obligaciones suscritas por esta última empresa en el acuerdo de fecha 30 de Diciembre de 2008 del ERE n.º 351/08.

2. Igualmente, se mantendrán vigentes las mismas condiciones previstas en el acuerdo de 30 de Diciembre de 2008 si durante el plazo de 6 años (a contar desde la notificación de la resolución administrativa de 28 de enero de 2009 por la que se aprobó el n.º ERE 351/08) se produjera en el seno de Pirelli Neumáticos, S.A. amortizaciones y/o reestructuraciones de puestos de trabajo por causas no imputables al trabajador.

3. La presente disposición tiene carácter normativo a los efectos del artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Disposición transitoria tercera. *Comisión de Vigilancia de Nuevas Actividades.*

1. Se crea una Comisión de Vigilancia de Nuevas Actividades que estará formada por dos representantes de la Empresa y por dos representantes de los trabajadores.

2. La Comisión podrá utilizar los servicios de asesores, hasta un máximo de dos, que serán designados libremente por cada una de las partes.

3. Esta Comisión se reunirá a petición de una de las partes, previa convocatoria con orden del día dado a conocer a la otra parte con, al menos, dos días hábiles de antelación.

4. Las funciones de esta Comisión serán las de seguimiento y vigilancia de las nuevas actividades de logística y fotovoltaico que se desarrollen por la Empresa tras el ERE nº 1596/2009.

Disposición transitoria cuarta. *Categoría transitoria de Oficial.*

1. Dentro del Grupo Profesional Personal Obrero, se crea una nueva categoría profesional, con vigencia únicamente desde el día 1 de enero de 2010 y hasta el día 31 de marzo de 2010, que se denominará Oficial.

2. En esta categoría quedarán englobados aquellos trabajadores afectados por el ERE n.º 1596/2009 cuyos contratos de trabajo no se vean extinguidos en la primera semana de enero de 2010.

3. Las funciones de estos trabajadores serán las de finalización de las actividades residuales de la fabricación de neumáticos y la de desmontaje de maquinaria.

4. El salario de esta categoría será el previsto el artículo 4 y en el Anexo I de este Convenio para las categorías de operario del Grupo Profesional Personal Obrero.

Disposición final. *Derecho supletorio.*

1. En todo lo no previsto y contemplado en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones de carácter general.

2. Se incluye como derecho supletorio la Ley de Conciliación de la vida laboral y familiar.

ANEXO I

Remuneraciones mínimas anuales de carácter fijo 2010

Las siguientes tablas serán incrementadas de acuerdo con el artículo 3 del Convenio.

Grupo profesional personal obrero

Categoría	Salario base
Operario Especialista Almacenes.	20.235 €
Operario Especialista Fotovoltaico.	20.235 €
Operario Especialista Servicios	20.235 €

Grupo profesional personal técnico, administrativo y subalterno

Salario base

Nivel	Subnivel «A»	Subnivel «B»
1	17.978,05 €	18.916,57 €
2	18.991,46 €	20.258,38 €
3	19.850,62 €	21.755,70 €
4	21.330,05 €	23.253,16 €
5	22.654,91 €	24.906,43 €
6	24.136,20 €	26.715,81 €
7	25.616,71 €	28.524,72 €
8	27.092,29 €	30.308,21 €
9	28.719,21 €	32.260,91 €
10	30.499,92 €	34.368,33 €
11	32.281,25 €	36.475,14 €

ANEXO II**Calendario de 4 Equipos, 3 Equipos y turno normal**

1. Calendario de 4 Equipos (4E):

Consiste en un calendario de 4 turnos de trabajo rotativos: turno de mañana, que trabaja de lunes a sábado; turno de tarde, que trabaja de lunes a sábado; turno de noche, que trabaja de lunes a domingo; y turno de fiesta de lunes a domingo.

Cada semana se rotan los turnos: el de mañana pasa a tarde, el de tarde a noche, el de noche a fiesta y el de fiesta se incorpora en el turno de la mañana.

En el calendario de 4E los sábados del mes de agosto son considerados laborables.

Como se trabajan sábados y domingos, se paga el plus de bonificación festiva, pero a efectos de cuadro igualitario para todos los equipos se pagan 400 horas anuales.

El calendario de cada año se confeccionará a la vista del calendario oficial, con dos perspectivas particulares:

Cada equipo disfrutará un mínimo de tres semanas seguidas de vacaciones en el período comprendido entre el 15 de julio y el 31 de agosto. Ningún festivo del calendario oficial de Catalunya ni ningún domingo podrán ser considerados como días de vacaciones.

Objetivo de máxima solidaridad en el reparto, años sucesivos, de los períodos de vacaciones entre los diferentes equipos.

2. Calendario de 3 Equipos (3E): Consiste en un calendario de 3 turnos de trabajo rotativos: un turno de mañana, un turno de tarde y un turno de noche de lunes a viernes.

3. Turno normal: Realiza un solo turno de 07:00 horas a 15:00 horas de lunes a viernes.

ANEXO III**Clasificación profesional empleados**

0. Introducción.
1. Definición del sistema.
2. Método de clasificación.
3. Reconocimiento profesional.
4. Actualización de la clasificación profesional.
5. Recurso.
6. Retribución salarial.
7. Información.

8. Cambios de puesto de trabajo.
9. Promoción del personal.
10. Personal de nuevo ingreso.
11. Periodos de pruebas.
12. Comisión mixta.

0. Introducción.—Al objeto de dar cumplimiento a lo pactado en Convenio 81/83, de referencia al punto 8.2, sobre aplicación Nueva Estructura de Clasificación Profesional, las representaciones de la Empresa y trabajadores acuerdan la aceptación de la normativa que a continuación se desarrolla.

1. Definición del sistema.—De acuerdo con lo aprobado en el Convenio 81/83 el sistema de Clasificación Profesional se define a partir de las siguientes características:

1.1 Los empleados afectados por Convenio, en atención a las funciones que desarrollan se clasifican en cinco Grupos Profesionales que son:

Producción.
Servicios.
Informática.
Administración.
Comercial.

Se entenderá por Grupo Profesional al conjunto de trabajadores que en la Empresa participa en un área de trabajo que requiere unas características técnicas o profesionales que exigen criterios, conocimientos o tratamientos homogéneos propios de una profesión, aunque con capacitación diferenciada que darán lugar a una clasificación en once categorías o niveles profesionales.

1.2 A cada nivel corresponderá un coeficiente retributivo igual para todos los Grupos Profesionales.

2. Método de clasificación.

2.1 La clasificación profesional se ha realizado tomando como referencia las Tablas HAY, que contemplan los factores de:

Competencia.
Solución de problemas.
Responsabilidad.
Énfasis.
Condiciones de trabajo.

2.2 La aplicación de los criterios anteriores a unos determinados puestos tomados como muestra ha posibilitado la construcción del entramado, que permite determinar la equivalencia entre puestos de distinto grupo profesional y apreciar las diferencias entre puestos de un mismo grupo.

2.3 Este entramado constituye la base de referencia para el encuadramiento del resto de puestos de trabajo que figuran en la carpeta Clasificación de puestos de trabajo empleados.

3. Reconocimiento Profesional.—A todo trabajador, una vez clasificado según lo citado con anterioridad, se le reconoce la Profesión y Nivel, los cuales le serán comunicados por escrito.

Dicha Profesión y Nivel no podrán modificárseles a menos que concurra alguna de las causas que expresamente se citarán.

4. Actualización de la clasificación profesional.

4.1 Con objeto de velar por la correcta aplicación del sistema, evaluar las modificaciones que se produzcan en los puestos y atender los recursos presentados, se constituirá una Comisión mixta.

4.2 Siempre que en algún puesto clasificado se produjera algún cambio sustancial en la misión o finalidades del mismo, se podrá solicitar una nueva clasificación, bien por la respectiva Dirección, el Jefe inmediato o por el propio ocupante, cursándolo seguidamente a la Dirección de Recursos Humanos.

4.3 La Comisión mixta se reunirá trimestralmente para el examen de los casos presentados y proceder a la asignación del nivel profesional que resulte.

5. Recurso.—El trabajador podrá recurrir por escrito en contra del nivel y grupo profesional en que ha sido clasificado su trabajo, antes de 15 días, después de su notificación. Dicho escrito deberá presentarlo personalmente o por mediación de la representación de los trabajadores a la Dirección de Recursos Humanos. En el término de un mes y en función de la periodicidad trimestral, se transmitirá por escrito, al propio interesado, los resultados de la decisión de la Comisión mixta.

6. Retribución salarial.—Todo trabajador clasificado según el método citado, percibirá, como mínimo, la retribución correspondiente al nivel salarial de dicho puesto de trabajo, según resulte el desarrollo de la normativa prevista en el Apartado 4, del capítulo VIII.2 del Convenio 1981–1983.

7. Información.—La Empresa confeccionará una vez al año una relación de su personal en la que figurará, para cada persona, la asignación del puesto que le corresponda según la Clasificación Profesional vigente en aquel momento.

8. Cambios de puesto de trabajo.

8.1 Dentro de un mismo nivel y grupo, la Dirección de la Empresa podrá cambiar a un trabajador cuando las necesidades del trabajo lo justifiquen y siempre que no afecte sensiblemente a su profesionalidad.

8.2 En el caso de que el cambio de puesto afectase al Grupo Profesional, precisará el consentimiento del interesado excepto de que en el caso de dicho cambio no afecte a su propia profesionalidad.

8.3 Si fuese necesario asignar un puesto de trabajo de nivel inferior al reconocido en un principio, éste tendrá carácter temporal, de acuerdo con los supuestos contemplados en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

8.4 En los casos de cambio de puesto de trabajo, el trabajador podrá solicitar la intervención de sus representantes.

8.5 En el caso de una ocupación prolongada, los incrementos salariales futuros se efectuarán de acuerdo con su nivel anterior durante el período de un año, si en este tiempo la Empresa no le ha ofrecido un puesto equivalente en el nivel que le corresponda.

Transcurrido el plazo de un año y caso de no haber accedido a un puesto del nivel anterior, será examinada su situación por la Comisión mixta, que decidirá, vistos los conocimientos del trabajador y en las oportunidades que le ha ofrecido la Empresa, si se prorroga el mantenimiento del trabajador en el nivel primitivo o si se le confirma en el nivel correspondiente al puesto actual. Dicha situación podrá ser renovada anualmente.

8.6 El acceso a un puesto de trabajo de superior nivel tendrá lugar por algunas de las causas siguientes:

Por modificación y/o reclasificación del propio puesto de trabajo.

Por promoción a un puesto de nivel superior.

9. Promoción Personal.—El personal tendrá la opción de promocionar cuando se den las circunstancias siguientes:

Reclasificación del puesto de trabajo como consecuencia de asumir funciones profesionales de orden superior a su clasificación anterior.

Con acceso a puestos vacantes clasificados en nivel superior.

Acceso a puestos de nueva creación clasificados en nivel superior, como consecuencia de la definición del perfil profesional requerido.

El primer supuesto seguirá las consideraciones citadas en el apartado 4, punto 2.

Los puestos de trabajo que se constituyan como vacantes o de nueva creación, serán cubiertos de conformidad con el siguiente orden de prelación:

- Por personal del propio Centro de Trabajo.
- Por personal de la propia Empresa.
- Por personal del exterior.

Para dar cumplimiento al contenido de este apartado, se aplicarán las reglas siguientes:

a) Las plazas vacantes o de nueva creación se someterán a conocimiento de todo el personal con el orden anteriormente establecido. Los trabajadores podrán acceder a dichas plazas, previo sometimiento al correspondiente concurso-oposición.

No obstante, para la ocupación de las plazas, la Empresa podrá dar prioridad a aquellos trabajadores que perteneciendo al mismo centro conocen el trabajo con suficiente eficiencia para su ejecución inmediata.

Tampoco será preceptivo el concurso-oposición para los casos en que la plaza se adjudique al personal que esté ocupando un puesto de nivel inferior al que ostenta.

b) En el concurso-oposición se valorarán las aptitudes, formación técnica, méritos y antigüedad del trabajador contrastados con el perfil profesional para el puesto de trabajo a cubrir.

c) A igualdad de puntuación le corresponderá ocupar la nueva plaza al trabajador con más antigüedad en la Empresa.

d) Antes de emitir los resultados de adjudicación de la plaza, se someterán a la Comisión mixta, que aportará, en su caso, las objeciones que estime oportunas.

10. Personal nuevo ingreso.

10.1 Para ocupar una plaza vacante se procederá a la selección de personal del exterior de la Empresa, una vez agotados los procedimientos previstos en el capítulo 9.

10.2 Del proceso de selección de personal y sus resultados, deberá informarse a la Comisión Mixta, que aportará, en su caso, las objeciones que estime oportunas.

11. Periodo de prueba.—El trabajador declarado apto para el puesto vacante, estará sometido a un período de prueba conforme a la siguiente tabla:

- Nivel 1 y 2: 1 mes.
- Nivel 3 y 4: 2 meses.
- Nivel 5: 3 meses.
- Nivel 6: 4 meses.
- Nivel 7 y 8: 5 meses.
- Nivel 9,10 y 11: 6 meses.

Durante el período de prueba, el trabajador percibirá la diferencia de retribución existente entre el nivel de procedencia y el de la plaza a cubrir, consolidando el nivel del puesto una vez superado el período de prueba.

En caso de no superar el mismo, lo sustituirá el trabajador que considerado APTO, le sigue en el orden de la Clasificación del concurso-oposición, cuyos resultados tendrán la vigencia de un año.

12. Comisión mixta.—Todos los temas relacionados con la presente normativa serán tratados por la Comisión mixta, que estará formada por tres representantes de la Empresa y otros tres del personal, cuatro de los cuales serán permanentes y los otros representantes del Centro de Trabajo interesado.

ANEXO IV

Sistema de trabajo

1. Definición del sistema: El sistema propuesto contempla que cada persona realiza, de acuerdo con el método establecido, un trabajo efectivo durante toda su jornada, restando los períodos de comida y descanso. De esta forma se cumple con el contrato de trabajo establecido entre empresa y trabajador, obteniéndose como consecuencia los objetivos de producción, calidad, servicio, etc.

2. Método: Cada puesto de trabajo tendrá establecido un método, unas normas de calidad y seguridad que deberán ser respetadas en todo momento.

3. Tiempos de recuperación (descansos): Los períodos de descanso serán fijados con un programa que permita el funcionamiento de las instalaciones durante todo el turno de trabajo.

Los tiempos de recuperación de Operario Especialista de Almacén serán de un total de 30 minutos, conforme al siguiente cuadro:

	Mañana	Tarde	Noche
Bocadillo.	10:00-10:30 (1/2 turno). 10:30-11:00 (1/2 turno).	18:00-18:30 (1/2 turno). 18:30-19:00 (1/2 turno).	02:00-02:30
1 ^{er} descanso.	08:00-08:15 (1/2 turno). 08:15-08:30 (1/2 turno).	16:00-16:15 (1/2 turno). 16:15-16:30 (1/2 turno).	00:00-00:15
2.º descanso.	12:00-12:15 (1/2 turno). 12:15-12:30 (1/2 turno).	20:15-20:30 (1/2 turno). 20:30-20:45 (1/2 turno).	04:00-04:15

4. Control. En cada puesto de trabajo se efectuarán controles de:

El tiempo de trabajo efectivo de cada persona.

Pérdidas de producción por averías, falta de materiales, anomalías, etc.

Aplicación correcta del método y las normas de seguridad y calidad.

Cada trabajador estará obligado a rellenar los formularios de control que le sean facilitados por la Empresa.

ANEXO V

Criterios que seguirá la Empresa para el control de horas mensuales destinadas al ejercicio de funciones de representación sindical

Según se indica en el Convenio Colectivo, artículo 47.c), la Empresa debe controlar el disfrute de las horas establecidas. Con esta intención, emitimos los criterios de aplicación, para ayudar a esta finalidad.

En relación a las horas que los representantes legales destinan a la actividad sindical, pueden utilizar con cargo a la Empresa todas aquellas horas que sean destinadas a:

Reuniones a las que asistan representantes de la Dirección de la Empresa, o cualquier comisión reconocida a estos efectos.

Las reuniones del Comité de Empresa de cada Centro en las que, aún sin asistir representación de la Dirección, tengan carácter mensual y se acredite formalmente dicha reunión mediante la entrega del orden del día y copia del acta levantada en la misma con indicación expresa de la hora de inicio y cierre de la sesión.

Reuniones del Comité de Empresa en cada Centro, o comisiones, que se realicen sin asistencia de representantes de la Dirección de la Empresa, siempre que haya mediado previo acuerdo entre los citados comités o comisiones y la Empresa, previa comunicación del orden del día y con delimitación del tiempo máximo de duración.

Todo ello contemplado en el artículo 47.b) del Convenio.

Referidos a miembros del Comité de Empresa y Delegados Sindicales:

1. Se avisará de la ausencia, con una antelación mínima de 24 horas, al Jefe inmediato. En los casos de urgencia, deberá avisarse igualmente siempre que sea posible, sin que ello se convierta en práctica habitual. Todo esto facilitará problemas de organización en el desempeño de las funciones que cada miembro del Comité de Empresa desempeña.
2. Por un lado, disponen de las horas establecidas por el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 68, apartado e), y por la Ley Orgánica de Libertad Sindical, en su artículo 10, apartado 3.
3. Por otro lado, aquellas horas que se vengán empleando de acuerdo con lo referido en el artículo 47.b) del Convenio y reflejadas en este sentido, se deberá especificar con claridad, dentro del apartado de motivos del volante de justificación, el representante de la Empresa con quien se haya estado reunido, y la razón de dicha reunión. Dicho tiempo será el que se imputará dentro de este concepto.
4. Con el fin de dar una mayor claridad al control de las horas sindicales, deberá quedar en poder del interesado una copia del volante de justificación de la ausencia, entregando otra a su superior en el momento de reincorporarse al trabajo.
5. El Departamento de Personal, periódicamente, les hará llegar información mensual de las horas utilizadas, por miembros del Comité de Empresa, por Delegados Sindicales y por Centrales Sindicales.