

### III. OTRAS DISPOSICIONES

#### MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

**21915** *Resolución de 10 de octubre de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Michelin España Portugal, SA, para los centros de trabajo de Tres Cantos (Madrid) e Illescas (Toledo).*

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa Michelin España Portugal, SA, para los centros de trabajo de Tres Cantos (Madrid) e Illescas (Toledo) –Código de convenio: 90013571012004–, que fue suscrito con fecha 22 de junio de 2023 de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y de otra, por las secciones sindicales de CC.OO., CSIF y UGT, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE del 24), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad con funcionamiento a través de medios electrónicos de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 10 de octubre de 2023.–El Director General de Trabajo, Ricardo Morón Prieto.

#### CONVENIO COLECTIVO DE MICHELIN ESPAÑA PORTUGAL, SA

**Años 2023-2024-2025-2026**

##### *Introducción*

El presente convenio colectivo se concierta entre la representación de la empresa de Michelin España Portugal SA, y las representaciones sindicales de CC. OO., CSIF y UGT que tienen la mayoría de los componentes del Comité Intercentros Comercio.

Las partes firmantes del presente convenio colectivo, como introducción al mismo, manifiestan:

Es voluntad de la Empresa y de los representantes sociales que suscriben este convenio colectivo, respetar y potenciar los principios de Responsabilidad Social Corporativa que se exponen a continuación, con la finalidad de proseguir en la consecución de las más altas cotas de integración armónica de la Empresa en las sociedades en la que está implantada.

En un mundo que enfrenta desafíos inmensos y urgentes: cambio climático, erosión de la biodiversidad, transición justa, etc., los criterios de desarrollo económico y social han

cambiado profundamente. Para asegurar su sostenibilidad, una empresa debe poner en el centro de sus decisiones las cuestiones humanas, económicas y medioambientales.

La política de Michelin España Portugal SA (MEPSA), y de todo el Grupo Michelin, se basa en el concepto «Todo Sostenible» que busca el equilibrio permanente entre el desarrollo de las personas, los resultados económicos y financieros (que garantizan la independencia) y la contribución positiva a nuestro planeta y sus habitantes (People, Profit, Planet). A través de esta dinámica, la ambición del grupo es conseguir que nuestra razón de ser «Ofrecer a cada uno la mejor forma de avanzar» sea una realidad.

Michelin tiene como misión contribuir al progreso de la movilidad, y quiere hacerlo mediante la innovación y la calidad y basando su desarrollo en sus valores de respeto: a los clientes, a las personas, a los accionistas, al medio ambiente y a los hechos.

La materialización de la estrategia «Todo Sostenible» se fundamenta en torno a 27 compromisos principales de actuación, entre los que podemos destacar los siguientes:

1. Salud y seguridad del personal.
2. Calidad y seguridad de productos y servicios.
3. Contribución directa al cambio climático (Alcances 1 y 2).
4. Impacto medioambiental de las materias primas.
5. Contribución indirecta al cambio climático (Alcance 3).
6. Respeto a los derechos humanos en toda la cadena de suministro.
7. Suministros sostenibles y relaciones responsables con los proveedores.
8. Desarrollo de productos y servicios más allá del neumático.
9. Diversidad e igualdad de oportunidades.
10. Ética empresarial.

El resto de los compromisos se centran en áreas medioambientales, sociales y de derechos humanos y en relación con el negocio.

Todas estas informaciones, así como la estrategia del grupo y sus principales resultados figuran en el «Documento de Registro Universal», disponible en la web [www.michelin.com](http://www.michelin.com) y que contiene una información completa, transparente, clara y adaptada.

Cada año, el Grupo edita este documento, que contiene el «Informe de Desarrollo y Movilidad Sostenibles» y que tiene el doble objetivo de informar a las partes interesadas: inversores, clientes, proveedores, ONG... y responder a sus obligaciones legales, tanto de carácter nacional como europeo, de acuerdo con las principales normas y recomendaciones internacionales.

## CAPÍTULO I

### Ámbitos

#### Artículo 1. *Ámbito territorial.*

El presente convenio afectará a los centros de trabajo de Tres Cantos (Madrid) e Illescas (Toledo) de la Empresa Michelin España-Portugal, SA.

#### Artículo 2. *Ámbito personal.*

El presente convenio afecta a la totalidad de los trabajadores y trabajadoras, fijos y temporales, que presten sus servicios en los centros de trabajo mencionados en el artículo anterior. Se exceptúa del área económica del presente convenio:

- Al personal directivo que desarrolla funciones de planificación, dirección y coordinación de las diversas actividades propias del desenvolvimiento de la Empresa.
- Al personal que desarrolla tareas técnico comerciales sobre el terreno y está sujeto a primas comerciales (Fuerza de Ventas, Telesales –ISAM–, TER, Equipo Operaciones SES).

### Artículo 3. *Ámbito de vigencia.*

El presente convenio será de aplicación desde el 1 de enero de 2023 al 31 de diciembre de 2026.

La denuncia del presente convenio será automática el día 1 de diciembre de 2026; a partir de dicha fecha la parte social presentará la plataforma reivindicativa para las negociaciones del próximo convenio, comprometiéndose la Empresa a iniciar las deliberaciones del mismo en un plazo no superior a un mes a partir de dicha presentación.

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

## CAPÍTULO II

### Área económica

### Artículo 4. *Incremento salarial.*

Año 2023:

Las medias horarias (MH) o salario anual equivalente a aplicar a partir del 1 de enero de 2023, serán las correspondientes a diciembre de 2022, incrementadas en un 5 %.

Año 2024:

Las medias horarias (MH) o salario anual equivalente a aplicar a partir del 1 de enero de 2024, serán las correspondientes a diciembre de 2023, incrementadas en un 3 %.

Año 2025:

Las medias horarias (MH) o salario anual equivalente a aplicar a partir del 1 de enero de 2025, serán las correspondientes a diciembre de 2024, incrementadas en un 2 %.

Año 2026:

Las medias horarias (MH) o salario anual equivalente a aplicar a partir del 1 de enero de 2026, serán las correspondientes a diciembre de 2025, incrementadas en un 2 %.

### Artículo 5. *Cláusula adicional.*

– Si la suma del IPC real de 2023 y 2024 es superior al 8 %, el 1 de enero de 2025 se realizará un incremento adicional en las medias horarias (MH) o salario anual equivalente, por la diferencia entre la suma del IPC real (2023-2024) menos el 8 %, hasta un máximo de un 2 %.

– Si la suma del IPC real de 2025 y 2026 es superior al 4 %, el 1 de enero de 2027 se realizará un incremento adicional en las medias horarias (MH) o salario anual equivalente, por la diferencia entre la suma del IPC real (2025-2026) menos el 4 %, hasta un máximo de un 2 %.

### Artículo 6. *Otros abonos.*

Se establece una prima no consolidable de 1.500 euros a la firma del convenio para todo el personal activo en dicha fecha. (Para el personal en contrato relevo la prima será del 25 %).

### Artículo 7. *Distribución del salario.*

Como consecuencia del acuerdo firmado el 2 de julio de 1998 sobre el «Modelo de homogeneización de nómina», el salario y los pluses ligados al puesto y/o al sistema de

trabajo, se percibirán distribuidos de forma regular a lo largo del año, según los criterios y unidades de abono contenidos en el citado acuerdo e independientemente de cuál sea la distribución anual del tiempo de trabajo.

#### Artículo 8. *Salario base.*

La cuantía del salario base convenio intercategorías para el año 2023 será de 1.036,06 euros/mes, para todos los trabajadores y trabajadoras.

La cuantía del salario base convenio intercategorías para el año 2024 será de 1.067,14 euros/mes, para todos los trabajadores y trabajadoras.

La cuantía del salario base convenio intercategorías para el año 2025 será de 1.088,48 euros/mes, para todos los trabajadores y trabajadoras.

La cuantía del salario base convenio intercategorías para el año 2026 será de 1.110,25 euros/mes, para todos los trabajadores y trabajadoras.

#### Artículo 9. *Salario de ingreso.*

El salario de ingreso queda fijado en: 24.000 euros/año brutos durante el primer año de contrato y 25.000 euros/año brutos durante el segundo año de contrato, para todo el período de vigencia de este convenio.

Este salario de ingreso, así como los plazos establecidos, se acomodan a la evolución de la formación para la capacitación y prestación del trabajador/a. Éstos vienen dados por razones objetivas como son, entre otras, la formación teórica y práctica, la experiencia en el puesto y la consolidación de competencias.

#### Artículo 10. *Plus de noche.*

El plus de noche será de 2,375 euros para el año 2023; considerándose horas nocturnas a tales efectos las comprendidas entre las 22 horas y las 6 horas.

El valor del plus de noche será de 2,446 euros para el año 2024.

El valor del plus de noche será de 2,495 euros para el año 2025.

El valor del plus de noche será de 2,545 euros para el año 2026.

Su abono será mensual, para todos los sistemas de trabajo y equipos afectados.

El número de unidades para todos los sistemas y equipos afectados será de 824.

El abono de su equivalencia económica se realizará de manera regular en 14,5 veces/año.

#### Artículo 11. *Pluses de insularidad, tutoría, ET, monitoría.*

El valor de los pluses a aplicar a partir del 1 de enero de 2023, será el correspondiente a diciembre de 2022, incrementado en un 5 %.

El valor de los pluses a aplicar a partir del 1 de enero de 2024, será el correspondiente a diciembre de 2023, incrementado en un 3 %.

El valor de los pluses a aplicar a partir del 1 de enero de 2025, será el correspondiente a diciembre de 2024, incrementado en un 2 %.

El valor de los pluses a aplicar a partir del 1 de enero de 2026, será el correspondiente a diciembre de 2025, incrementado en un 2 %.

El abono de su equivalencia económica se realizará de manera regular en 12 pagas/año. Excepto el de monitoría, que se abonará cuando se realice la labor de monitor.

Artículo 12. *Antigüedad.*

Este baremo se mantiene como el actual durante la vigencia de este convenio:

Para los centros de trabajo de Tres Cantos e Illescas:

Antigüedad	Euros/hora
2 años.	0,1111
3 años.	0,1449
4 años.	0,1788
6 años.	0,2444
8 años.	0,3114
11 años.	0,4119
16 años.	0,5795
21 años.	0,7463
26 años.	0,9147
31 años.	1,0823

Artículo 13. *Plus de inconvenientes medioambientales.*

Se aplicará al colectivo Fuerza de Ventas de la Línea de Producto OHT, por su trabajo habitual en entornos penalizantes como canteras, vertederos, minas.

Se establece un valor del plus de 90 euros/mes en 2023 a partir de la fecha de firma del convenio.

Se establece un valor del plus de 93 euros/mes en 2024.

Se establece un valor del plus de 95 euros/mes en 2025.

Se establece un valor del plus de 97 euros/mes en 2026.

Artículo 14. *Resto de pluses.*

El valor de los pluses a aplicar a partir del 1 de enero de 2023, será el correspondiente a diciembre de 2022, incrementado en un 5 %.

El valor de los pluses a aplicar a partir del 1 de enero de 2024, será el correspondiente a diciembre de 2023, incrementado en un 3 %.

El valor de los pluses a aplicar a partir del 1 de enero de 2025, será el correspondiente a diciembre de 2024, incrementado en un 2 %.

El valor de los pluses a aplicar a partir del 1 de enero de 2026, será el correspondiente a diciembre de 2025, incrementado en un 2 %.

Artículo 15. *Gratificaciones extraordinarias.*

Se abonarán en la forma siguiente, según el acuerdo de «Modelo de homogeneización de nómina»:

	Colectivo mensual
Paga extra de julio.	1/14,5 del salario anual.
Paga extra de diciembre.	1/14,5 del salario anual.
Paga extra de septiembre.	1/29 del salario anual.

**Artículo 16. Prorratas de los devengos.**

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

**Artículo 17. Prima de resultados Grupo.**

Para los años 2023 a 2026, se adopta una prima que se definirá para cada uno de estos ejercicios con carácter anual y cuyas condiciones se establecerán por la Gerencia a nivel mundial.

El porcentaje de la prima se establece entre el 0% y el 3% del salario anual sin primas ni pluses (salario de calificación o de ingreso), a percibir cada año, en función del grado de logro de los resultados globales del grupo.

La percepción de esta prima estará condicionada a la situación de alta en la Empresa en el momento de finalización de cada período anual de devengo (31 de diciembre de 2023, 2024, 2025 y 2026), con independencia de la causa que hubiera motivado la baja del trabajador/a.

Aquellos trabajadores/as que se incorporen a la Empresa una vez iniciado el período de devengo, percibirán el importe proporcional al período en que se encuentren de alta en la misma.

La cantidad percibida en concepto de Prima de Resultados Grupo no se tomará en consideración para la determinación de ningún otro concepto retributivo ni tendrá, en ningún caso, carácter consolidable, estando vinculada a las condiciones que se definan para su percepción.

**CAPÍTULO III****Tiempo de trabajo****Artículo 18. Jornada (cómputo y distribución).****Cómputo:**

En los cuadros siguientes se expresa el cómputo de jornada laboral anual ordinaria de trabajo efectivo para los trabajadores y trabajadoras afectados por este convenio colectivo, manteniéndose dentro de la misma los descansos que están establecidos:

Sistema	2023-2026
1x8 (A, B o central).	1.712 h/año.
3x8 (A, B y C).	
2x4 (lunes a viernes).	1.720 h/año.

**Distribución:**

- a) Personal en 2x4 (horario general Tres Cantos/Illescas).

Lunes a viernes de 7:45 horas a 16:30 horas.

Para las condiciones de flexibilidad ver lo establecido en el artículo 24.

b) Horario personal Fuerza de Ventas, TER, Equipo de Operaciones SES (personal sujeto a Prima de Estabilización), Telesales.

– Lunes a jueves de 9:00 horas a 19:00 horas con pausa de 75 minutos para la comida.

– Viernes de 9:00 horas a 14:00 horas.

c) Horario personal Centro Servicio Cliente (CCC - horario general).

– Lunes a viernes de 9:00 horas a 18:00 horas con una hora para la comida.

d) Personal en 1x8 (Illescas) (turno A y B).

– Lunes a viernes: De 7:00 horas a 15:00 horas (turno A).

– Lunes a viernes: De 12:00 horas a 20:00 horas (turno B).

e) Personal en 2x4 (Illescas) (turno C y D).

– Lunes a viernes: De 8:00 horas a 17:00 horas (turno C).

– Lunes a viernes: De 9:00 horas a 18:00 horas (turno D).

f) Personal en 3x8 (3 equipos) (turnos A, B y C).

– Lunes a sábado: De 6:00 horas a 14:00 horas (turno A).

– Lunes a viernes: De 14:00 horas a 22:00 horas (turno B).

– Lunes a viernes: De 22:00 horas y 6:00 horas (turno C).

g) Jornada intensiva de verano para el personal adscrito al sistema 2x4 de lunes a viernes:

Todo el personal adscrito a este sistema tendrá la posibilidad de, opcionalmente, desde el 15 de junio hasta el 15 de septiembre –siendo éste el período máximo de aplicación y pudiendo acogerse a esta modalidad de jornada durante un período inferior–, realizar jornada intensiva de trabajo, de 7:00 horas a 15:00 horas, incluyendo una pausa de quince minutos.

El personal que ocupe puestos en los que, para garantizar la marcha armónica de las actividades, sea necesario continúen en su horario habitual, será excluido de esta opción.

Como compensación a esta exclusión, este personal que será claramente determinado e identificado, disfrutará de una jornada suplementaria (ocho horas) de no trabajo, por cada año que no pueda tener el derecho de opción a la jornada intensiva de verano.

El personal que pudiendo optar a la modalidad ofertada no hiciera uso de ésta, no generará ningún día suplementario de no trabajo.

#### Artículo 19. *Días libres o de compensación y resto de vacaciones.*

La aplicación de los calendarios de los diferentes sistemas de trabajo, definidos en cada centro, según el artículo 21, en los que se contemplan los días de trabajo, vacaciones, días festivos, DNP, etc., generan un exceso de horas sobre la jornada anual individual establecida para los distintos sistemas de trabajo y definido en el artículo 18.

Para regularizar la jornada individual mencionada anteriormente, estas horas de exceso, que incluyen el resto de vacaciones, se disfrutarán de acuerdo con las normas establecidas en cada centro de trabajo entre la RE y la RS, dando prioridad en todo caso, a la marcha armónica y regular de las instalaciones.

## Artículo 20. *Vacaciones.*

Las vacaciones son 32 días naturales, garantizándose en todo caso la jornada anual establecida para cada sistema de trabajo.

### 1. Disfrute.

#### 1.1 Sistemas de 1x8, 3x8 y 2x4.

- Un día natural por el 24 y 31 de Diciembre, salvo que coincidan en domingo.
- Cuatro días en sábado.
- Cuatro días en domingo.
- Veintitrés días entre semana (veinticuatro cuando los días 24 y 31 de diciembre sean domingo).

### 2. Abono de las vacaciones.

Los 32 días de vacaciones reglamentarias serán abonados de igual manera que el resto de los días del año, según los criterios contenidos en el Acuerdo sobre «Modelo de homogeneización salarial».

## Artículo 21. *Calendarios laborales.*

Se establecerán con suficiente antelación y en todo caso antes del 30 de noviembre, en cada centro de trabajo, los calendarios laborales del año siguiente para cada uno de los sistemas de trabajo, teniendo en cuenta la jornada laboral individual, los días de apertura de instalaciones y las vacaciones establecidas en este convenio, así como los criterios acordados o que se acuerden entre la Representación de la Empresa y el Comité de Empresa en cada centro de trabajo.

Para su vigencia y validez será necesario el acuerdo entre el Comité de Empresa y la Representación Empresarial.

## Artículo 22. *Horas que sobrepasen la jornada ordinaria.*

Se acuerdan los siguientes criterios:

1. Reducción al mínimo indispensable de las horas que sobrepasen la jornada ordinaria.

2. Realización de aquellas horas que sobrepasen la jornada ordinaria, y que vengan exigidas por la necesidad de prevenir o reparar siniestros, daños extraordinarios, urgentes, riesgo de pérdidas de materias primas, ocasionados por causas de fuerza mayor; así como la realización de mutuo acuerdo entre las partes (Jerarquía y trabajador/a), de las horas necesarias por ausencias imprevistas, cambio de turno u otras circunstancias derivadas de la naturaleza de la actividad propia de la Empresa.

Estas horas realizadas por encima de la jornada se compensarán:

a) Las dos primeras horas trabajadas en la mañana o la tarde de días laborables serán compensadas a razón de dos horas de descanso por cada hora trabajada.

b) El resto de las horas serán compensadas a razón de dos horas de descanso por una de trabajo, con un abono del 0,25 por cada hora trabajada.

c) El disfrute de dichos descansos compensatorios se llevará a cabo asegurando el programa de producción previsto.

3. Las horas necesarias para el arranque y cierre de las instalaciones, mantendrán el tratamiento habitual.

4. La Empresa informará a los Comités de Empresa de cada centro de trabajo, mensualmente, del número de horas realizadas, especificando su causa y la distribución por sección.

5. La Empresa y el Comité de Empresa de cada centro determinarán el carácter y naturaleza de dichas horas.

6. Los trabajadores/trabajadoras que se encuentran en jornada nocturna no podrán realizar este tipo de horas.

Artículo 23. *Horas en días o períodos de no actividad.*

Para compensar las horas realizadas en días o períodos de no actividad, y que tengan un posterior descanso de igual cuantía, remunerado a salario real, se establece una prima con los siguientes valores correspondientes a una jornada de ocho horas trabajadas, abonándose la misma proporcionalmente al tiempo trabajado si éste fuese inferior a las horas mencionadas:

Años 2023-2026.	190 euros/8 horas.	23,75 euros/hora.
-----------------	--------------------	-------------------

Esta prima tiene carácter de pago total, por lo que excluye y absorbe cualquier otro tipo de plus asociado a la jornada.

Para el caso en que dichas horas coincidan con fechas de especial relevancia social, la prima a abonar tendrá unos valores de:

Años 2023-2026.	250 euros/8 horas.	31,25 euros/hora.
-----------------	--------------------	-------------------

Esta prima tiene carácter de pago total, por lo que excluye y absorbe cualquier otro tipo de plus asociado a la jornada.

Se considerarán días de relevancia social:

- Primero de mayo.
- Nochebuena.
- Navidad.
- Nochevieja.
- Año Nuevo.
- Día grande de la fiesta local.
- Dos días de cierre sistema, a criterio de la Representación Social, en cada centro de trabajo.

Se considerarán días o períodos de no actividad:

– Para los trabajadores/as adscritos a los sistemas de trabajo 3x8, que trabaja de lunes a sábado:

- Con carácter general el período que va desde las 14:00 horas del sábado hasta las 6:00 horas del lunes.

– Para los trabajadores/as adscritos a los sistemas de trabajo 2x4 que trabaja de lunes a viernes:

- Con carácter general, los sábados, domingos y festivos.

Nota: La Empresa informará al Comité de Empresa de las horas trabajadas en sábados, domingos y festivos.

## Artículo 24. *Horario flexible.*

El personal que trabaja en el sistema 2x4 (jornada partida), podrá acogerse al horario flexible siempre que sea compatible con el trabajo que realiza.

Entrada: de 7:30 horas a 9:00 horas.

Comida: 30 minutos como mínimo, entre las 13:00 horas y las 15:00 horas.

Salida: de 16:15 horas a 17:45 horas.

La jornada de trabajo será de cuarenta horas semanales de promedio, manteniendo una presencia mínima diaria de lunes a viernes de 6,5 horas.

El personal adscrito al sistema 2x4 de lunes a viernes, podrá optar voluntariamente y previo acuerdo con su responsable, por adelantar la salida de los viernes a partir de las 15:00 horas, incluyendo una pausa de 15 minutos (en esta opción no será de aplicación el período de comida).

Será de aplicación para todo el colectivo quedando excluido el personal del Centro Servicio Cliente (CCC).

## Artículo 25. *Teletrabajo.*

En fecha 20 de mayo de 2021, la Empresa y la Representación Social suscribieron un acuerdo de teletrabajo de aplicación en el ámbito territorial del presente convenio colectivo y que se incorpora al mismo como anexo I, incluyendo los acuerdos alcanzados en la negociación del presente convenio.

## Artículo 26. *Desconexión digital.*

La Empresa considera la importancia fundamental del equilibrio entre la vida personal y la vida profesional y apuesta por la calidad de vida en el trabajo, promoviendo comportamientos constructivos que favorezcan estos aspectos.

Será de aplicación en esta área la Política de Desconexión Digital acordada entre la Empresa y la Representación Social en julio de 2022, en el ámbito de la comisión creada al efecto al amparo del artículo 29 del anterior convenio colectivo y que se incluye como anexo II al presente convenio.

## CAPÍTULO IV

### Empleo

Tradicionalmente hemos tenido una vocación y un compromiso de responsabilidad social, ejemplar y único, priorizando de manera real y continuada el empleo de calidad y las soluciones de edad para nuestros mayores, en unas condiciones inmejorables en nuestro país.

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

## Artículo 27. *Consolidación de empleo.*

En el proceso de diálogo que las partes firmantes vienen manteniendo en relación a la consolidación del empleo en MEPSA, ha estado presente cada vez más un mayor protagonismo de la negociación colectiva en la contratación, potenciando con ello una capacidad generadora de empleo a la vez que responde y contribuye a una mejora de la competitividad en la Empresa.

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

1. Promover la limitación del uso de las horas que sobrepasen la jornada ordinaria, con el tratamiento previsto en el artículo 22 de este convenio.
2. Impulsar la generación de nuevos empleos o/y facilitar el mantenimiento de los existentes, utilizando los mecanismos de flexibilidad acordados en el marco del contenido de este convenio y aquéllos que pudieran pactarse en el futuro como medio de facilitar la utilización de los recursos humanos de un modo más racional adaptándolo a las necesidades del mercado.
3. Propiciar el rejuvenecimiento de la plantilla para facilitar la incorporación de los jóvenes al mundo del trabajo y como medio de asegurar el futuro de la Empresa.
4. Hacer un adecuado uso de las distintas modalidades de contratación existentes, como fórmula de incorporación de nuevos colectivos al mundo laboral.

#### Artículo 28. *Contratos de duración determinada.*

Se adoptan las siguientes modalidades de Contratos de Duración Determinada, que se utilizarán sin tener en ningún caso carácter excluyente:

Las partes intervinientes expresan su voluntad de que los contratos de duración determinada por circunstancias de la producción se regulen por lo que establezca el Convenio General de la Industria Química en vigor, siendo la referencia eficaz para establecer el período máximo de contratación referido.

Las partes firmantes del presente convenio colectivo adquieren el compromiso de adaptar el presente artículo a la posible variación futura de la normativa que afecte a la contratación. Si las variaciones que se introducen, en función de su alcance, hacen inviable el mantenimiento del actual sistema, se procederá a su modificación.

## CAPÍTULO V

### Área social

#### A. Diversidad & Inclusión.

En el marco de las Políticas de Personal del Grupo, se incluye la Política de Diversidad e Inclusión, donde se definen los compromisos adquiridos por el grupo y por MEPSA en materia de diversidad humana e inclusión.

Para la Empresa y la Representación Social, el respeto y el desarrollo de la pluralidad humana interna constituye uno de los elementos clave y estratégico para el éxito actual y futuro, dado que favorece realidades básicas que permiten asegurar la perennidad de la Empresa, no planteándose, en absoluto, como un problema a resolver sino como una importante oportunidad a aprovechar.

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

Dicha política de Diversidad e Inclusión, que se inicia con un principio inviolable y tradicional de funcionamiento antidiscriminatorio, se concreta, de una parte, en medidas de fomento, valorización y reconocimiento de la pluralidad inherente a las personas que actualmente forman parte de la Empresa, y, de otra, en una definición coherente de la

política en materia de selección y contratación de las personas que se incorporarán a la misma en el futuro.

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

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

- Sensibilizar y/o formar a todas las personas de la organización en los principios que caracterizan una política activa y comprometida en materia de Diversidad e Inclusión, en particular en lo que respecta a aquellas personas que se ven más directamente implicadas en los procesos de gestión de los recursos humanos (Servicio de Personal y Managers esencialmente), en el convencimiento de que se trata de un auténtico desafío, íntimo y personal, que requiere del compromiso individual de cada una de las personas que formamos parte de la Empresa.

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

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

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

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

#### B. Igualdad entre mujeres y hombres.

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

No obstante lo anterior –y tras la aprobación del segundo Plan de Igualdad de MEPSA y la constitución de la Comisión Paritaria de Seguimiento de dicho Plan de

Igualdad—, es voluntad de las partes firmantes seguir avanzando en la aplicación de las medidas identificadas en dicho plan.

El despliegue de estas medidas permitirá alcanzar los principales objetivos del mismo:

- Integrar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la Empresa, fomentando una cultura organizativa alejada de los roles de género estereotípicos.

- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en los procesos de selección, acceso al empleo, formación y promoción profesional.

- Promover una participación equilibrada de las mujeres en todos los niveles y todas las áreas de la Empresa.

- Asegurar la no discriminación salarial por razón de sexo.

- Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla de la Empresa. Garantizar que el uso de las medidas de conciliación no supone un impacto negativo para la formación y promoción profesional.

- Asegurar el uso de una comunicación no sexista.

- Garantizar un entorno de trabajo libre de acoso y respetuoso con las personas.

### C. Violencia de género y violencia en el ámbito familiar.

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

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

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

#### 1) Movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo.

La trabajadora o trabajador víctima de este tipo de violencia tendrá derecho a solicitar el traslado a otro centro de trabajo y a un puesto del mismo grupo profesional o equivalente.

La duración del traslado será de hasta doce meses, pudiendo prorrogarlo la trabajadora o trabajador por períodos de seis meses, hasta completar el plazo de dos años.

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

## 2) Suspensión del contrato de trabajo.

Derecho a solicitar la suspensión de la relación laboral, con reserva del puesto de trabajo, por un período de seis meses. Finalizado éste, la trabajadora o el trabajador podrán acogerse en su totalidad a lo preceptuado en el artículo 48.8 del ET.

## 3) Extinción del contrato de trabajo.

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

## 4) Ausencias o faltas de puntualidad.

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

## 5) Ayudas y permisos.

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

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

– La trabajadora o trabajador tendrá derecho a percibir ayudas económicas para hacer frente a los gastos derivados de la necesidad de alquiler de vivienda por un período de doce meses, con un tope de 800 euros/mes.

– Así mismo, la Empresa asumirá el 50 % de los gastos derivados del cambio de colegio de los menores con el curso iniciado.

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

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

### Artículo 29. *Conciliación de la vida familiar y laboral.*

La consecución de la armonía entre la vida laboral de los trabajadores y trabajadoras de MEPSA y el resto de sus vertientes vitales, tales como sus responsabilidades familiares y sus necesidades personales y sociales, constituye una preocupación común de la Empresa y de la Representación Social.

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

## 1. Permisos retribuidos.

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

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

B) Permiso por acogimiento y/o adopción de hijos: Los trabajadores o trabajadoras, previo aviso y justificación, tendrán para estos casos tres días de permiso retribuido, que tendrán que disfrutarse dentro de los diez días naturales a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, o bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción.

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

– Tres días laborables en caso de cónyuge e hijos, o padres del trabajador o trabajadora.

– Dos días laborables en caso de familiares de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

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

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

Estos permisos podrán disfrutarse desde el turno C inmediatamente anterior, si es día laborable, al día del hecho causal del disfrute del permiso.

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

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

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

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

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

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

– En el caso de trabajadores o trabajadoras con hijos o cónyuge con un grado de discapacidad superior al 65 %, el permiso será de cincuenta y seis horas anuales. Se tendrán en consideración los casos con discapacidad inferior al 65 % y que según informe médico oficial estén sujetos a procesos degenerativos de incremento de discapacidad, irreversibles.

G) Acompañamiento de hijos de hasta 14 años a consultorio médico o intervenciones quirúrgicas menores: Con justificación por el facultativo y dentro del Servicio Público de Salud. Por el tiempo indispensable y con un máximo de cuatro horas por trabajador/a al año.

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

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

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

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

L) Asistencia a exámenes de titulaciones de carácter oficial: los trabajadores y trabajadoras, previo aviso y justificación, tendrán para estos casos permiso por el tiempo imprescindible, para la realización de exámenes de titulaciones de carácter oficial, que favorezcan la adquisición de competencias para el desarrollo profesional dentro de la Empresa.

– Los permisos retribuidos contemplados en el texto refundido de la Ley Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto 2/2015, artículo 37) y en este Convenio, se hacen también extensivos a las denominadas parejas de hecho que estén inscritas como tales en el Registro correspondiente.

– Todos los permisos del apartado de conciliación de la vida familiar del presente artículo se harán extensivos a las familias formadas por cónyuges con hijos no comunes habidos en uniones anteriores, siempre que estén casados o formen una pareja de hecho inscrita como tal en el Registro correspondiente.

– Todos los permisos retribuidos lo serán a salario real.

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

- Si la distancia del lugar de residencia del trabajador/a al punto de destino es:
  - de 50 hasta 350 km: dos días naturales más.
  - de 350 km en adelante: tres días naturales más.

Con efectos del 30 de junio de 2023, fecha de entrada en vigor del Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, los permisos retribuidos regulados en este apartado primero se aplicarán de conformidad con la citada normativa. En concreto, en relación con los permisos de los apartados C), D) y E), el ET prevé lo siguiente:

«La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

(...) b) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja a de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

b bis) Dos días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.»

En consecuencia, se aplicará a las personas trabajadoras la regulación más beneficiosa; sin que ello suponga en ningún caso duplicar el permiso de desplazamiento.

## 2. Otras medidas.

A) Permiso para el cuidado del lactante: los trabajadores y trabajadoras, para el cuidado del lactante, podrán acumular, si así lo desean, en un período de doce días laborables, el derecho de ausencia al trabajo que por esta circunstancia preceptúa el artículo 37.4 del ET. El permiso acumulado se podrá disfrutar hasta que el lactante cumpla nueve meses.

B) Flexibilidad de horario de entrada del personal en 2x4: para personal con hijos de hasta 12 años y hasta la finalización del curso escolar, el año en que cumpla los 12, o dependientes a su cargo, el horario de entrada por la mañana será hasta las 9:45 horas.

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

D) Licencias sin sueldo: Los trabajadores y trabajadoras con cuatro años de antigüedad en la Empresa podrán solicitar una licencia sin sueldo, con una duración máxima de cuatro meses. La empresa resolverá favorablemente las citadas peticiones siempre que las mismas no perjudiquen la organización del servicio o taller y la marcha armónica de las instalaciones.

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

– Con independencia de lo señalado anteriormente, los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a licencias sin sueldo en los supuestos de adopción o acogimiento internacional, por un período de hasta dos meses.

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

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

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

E) Viudedad. Para los casos con hijos menores de 6 años: Posibilidad de reducción del 50 % de la jornada, con abono total del 75 % de su salario correspondiente a las ocho horas.

F) Reconocimiento a la permanencia en la vida laboral:

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

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

A partir de los 62 años, los trabajadores/as tendrán derecho a otro día menos de jornada laboral al año (tres en total sobre su jornada de referencia).

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

### Artículo 30. *Sistema de previsión social.*

Este compromiso por pensiones vinculado a la jubilación, fallecimiento e incapacidad, será de aplicación a los trabajadores/as que se encuentren en activo en la Empresa en la fecha de entrada en vigor del presente convenio colectivo y a los que se incorporen a partir de esa fecha, siempre que se cumplan los requisitos establecidos al efecto.

En todo caso, el Sistema de Previsión Social no será aplicable a los trabajadores y trabajadoras, desde el momento en que estén afectados por cualquier tipo de medida de jubilación parcial.

La fórmula de aportación anual ordinaria para la cobertura de este sistema es la siguiente:

$$\text{Aportación ordinaria} = 3 \% * \text{SP} * \text{A} * \text{B}$$

Siendo:

SP el Salario Pensionable: se entiende por Salario Pensionable para la aportación ordinaria del Sistema de Previsión Social, el salario bruto anual, incluidos pluses y remuneración variable.

Quedan excluidas las primas de disponibilidad, las horas extraordinarias y el resto de remuneraciones de naturaleza indemnizatoria.

Los valores de A y B se calculan de la siguiente forma:

- Si la antigüedad del empleado  $\geq 5$  años, entonces  $A=1$ . En cualquier otro caso  $A=0$ .
- Si la edad del empleado  $\geq 30$  años, entonces  $B=1$ . En cualquier otro caso  $B=0$ .

La edad y la antigüedad estarán referidas al 31 de diciembre del año objeto de cálculo y se expresarán en años enteros.

El sistema de previsión social se instrumenta a través del Plan de Previsión Social Empresarial (PPSE). Ello sin perjuicio que, en un momento posterior, la Empresa decida su instrumentación a través de un instrumento distinto por modificaciones de la normativa específica que lo aconsejen por ser más conveniente.

#### Artículo 31. *Plus de distancia.*

El Plus de distancia será de 0,065 euros/km durante la vigencia del convenio.

La cantidad a abonar será la que resulte de considerar un recorrido de ida y vuelta, es decir un viaje de incorporación al centro de trabajo y otro de regreso al domicilio, hasta un máximo de 50 km/día.

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

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

Las unidades de abono de este plus serán 219.

#### Artículo 32. *Ayudas para hijos/as con discapacidad.*

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

#### Artículo 33. *Ayudas de estudios.*

La dotación de las ayudas de estudios será la siguiente (años 2023 a 2026):

Ciclos Formativos de Grado Medio.	145 euros
ESO 3.º y 4.º, 1.º Bachiller.	190 euros
Ciclos Formativos de Grado Superior, 2.º Bachiller.	225 euros
Estudios Universitarios de Grado Medio y Superior.	575 euros
Idiomas para los trabajadores/as.	90 euros

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

#### Artículo 34. *Préstamo de vivienda.*

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

Existirá la posibilidad de acogerse a un segundo préstamo convenio a lo largo de la vida laboral, para adquisición, construcción y/o rehabilitación de la vivienda habitual, siempre que hayan cambiado de forma sustancial las condiciones familiares (separación o divorcio) y el primer préstamo ya esté cancelado.

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

#### Acceso:

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

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

#### Cuantía y amortización:

La cuantía máxima del préstamo no excederá de 30.000 euros, a partir de la firma del presente Convenio Colectivo, de los cuales los primeros 3.000 euros no devengarán interés alguno; el resto, hasta la cuantía máxima, se le aplicará el interés legal del dinero menos un punto.

El nuevo importe será de aplicación a partir de la firma del convenio.

La cantidad prestada por este concepto se amortizará en un plazo de diez años (120 mensualidades iguales), sin perjuicio de que las personas beneficiarias puedan anticipar la amortización.

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

#### Otras estipulaciones:

En el supuesto de que la Empresa, en virtud de duda razonable, estime necesario asegurar que el préstamo se destina precisamente a la finalidad social para la que se otorga, podrá reservarse la facultad, en el supuesto de compra por la persona beneficiaria de la vivienda, de pagar directamente al vendedor la cuantía del importe del préstamo; en el caso de tratarse de construcción llevada a cabo por la propia persona beneficiaria, a través de cooperativa o cualquier otra forma asociativa, podrá supeditar la

concesión del préstamo a la presentación de la certificación de obra firmada por el Arquitecto-Director.

Una vez concedido el préstamo, y mientras no se haya amortizado en su totalidad, el arrendamiento o enajenación de la vivienda por la persona beneficiaria, estará condicionado a la autorización expresa y por escrito de la Empresa.

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

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

#### Artículo 35. *Retribución flexible.*

Desde 2022 se ha implantado un Plan de Retribución Flexible de adhesión voluntaria para todo el personal. La empresa se compromete a su mantenimiento durante la vigencia del presente convenio, siempre que no varíe la normativa de aplicación. En caso de existir modificaciones legales que alteren sustancialmente las condiciones, fundamentos de base o circunstancias de utilización del Plan, la Empresa, previo análisis y valoración de sus impactos, podrá paralizar su aplicación.

#### Artículo 36. *Programas de conciliación.*

En los años 2023 a 2026, la Empresa abonará una cantidad de hasta 150 euros por niño/a, a aquellos trabajadores y trabajadoras que, teniendo hijos comprendidos entre los 8 y 13 años de edad, ambos inclusive, disfruten de colonias o campamentos infantiles durante el período estival.

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

#### Artículo 37. *Seguro de vida.*

Durante la vigencia del presente convenio, la Empresa garantiza el mantenimiento del Seguro de Vida cuya póliza individual es recibida por cada persona.

1. Población asegurada: Estarán asegurados los trabajadores y las trabajadoras en activo de la Empresa, los que se encuentren en situación de IT, en prórroga de IT y fuerza mayor no atribuible al trabajador/a. El límite de edad es la edad de jubilación ordinaria que tenga cada persona.

El personal afectado por medidas de jubilación parcial/anticipada vigente en el presente convenio, estará asegurado:

– En el caso de acumulación de los períodos de prestación laboral inmediatamente después del paso a jubilación parcial, la cobertura del seguro de vida se extenderá hasta que finalice dicha prestación con el capital asegurado establecido de manera general en el apartado siguiente.

– En el caso de no acumulación de los períodos de prestación laboral, la cobertura del seguro de vida se extenderá hasta el paso a jubilación ordinaria, en proporción al tiempo trabajado (25 %).

2. Capital asegurado: 100 % del Salario de Referencia anual de la persona, independientemente de su antigüedad en la Empresa, con la excepción recogida en el segundo punto del apartado 1, donde el capital de referencia será el 25 % del salario anual del año anterior a partir la fecha en la que pasa a contrato de jubilación parcial.

3. Salario de referencia: el correspondiente a las retribuciones brutas del trabajador/a en el año anterior llevadas a una base anual, con exclusión de horas extras y cualquier otro concepto extrasalarial.

4. Garantías de los riesgos asegurados:

a. Fallecimiento: Los beneficiarios y beneficiarias recibirán 2,27 veces el importe del capital asegurado.

b. Incapacidad (en cualquier grado): la propia persona interesada recibirá 1,77 veces el importe del capital asegurado.

Para las garantías del apartado a), los beneficiarios y beneficiarias, salvo instrucciones expresas de la persona, lo serán en el orden de prelación siguiente:

- Cónyuge o pareja de hecho.
- Hijos/as.
- Padres.
- Herederos legales.

5. Documentos justificativos:

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

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

6. Importe de primas:

El importe de las primas para la cobertura de los riesgos y garantías definidos en el apartado 4 correrán a cargo de la Empresa.

#### Artículo 38. *Suspensión del contrato de trabajo y excedencias.*

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

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

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

Los trabajadores y trabajadoras que se acojan a la excedencia para atender el cuidado de un hijo en la forma que preceptúa el número tres, del artículo 46, del texto refundido de la Ley ET, Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, tendrán derecho al reingreso automático en la Empresa, si así lo solicitasen, a lo largo de los tres años que dura el período de excedencia.

#### Artículo 39. *Gratificación por años de servicio en la Empresa (medallas).*

Los trabajadores y trabajadoras que cumplan en los años 2023 a 2026, 30 años de servicio en la Empresa, percibirán una cantidad única de 1.600 euros.

Los trabajadores y trabajadoras que cumplan en los años 2023 a 2026, 40 años de servicio en la Empresa, percibirán una cantidad única de: 2.500 euros.

Para percibir estas cantidades los trabajadores y trabajadoras deberán permanecer en activo, no estando afectados por medidas de jubilación parcial/anticipada, en el momento del cumplimiento de los referidos años de prestación de servicios.

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

## CAPÍTULO VI

### Área de seguridad y salud

#### Artículo 40. *Composición del comité de seguridad y salud.*

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

El comité estará formado por los Delegados/as de Prevención, de una parte, y por el representantes de la Empresa en número igual al de los Delegados/as de Prevención, de la otra.

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

#### Artículo 41. *Competencias y facultades del comité de seguridad y salud.*

Competencias:

El Comité de Seguridad y Salud tendrá las siguientes competencias:

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

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

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

Facultades:

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

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

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

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

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

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

f) Las demás funciones y competencias atribuidas al comité por la legislación vigente.

## Garantías:

Para el desarrollo de las competencias y facultades asignadas, el Presidente y Secretario del Comité de Seguridad y Salud dispondrán de quince horas mensuales.

## Artículo 42. *Reuniones del Comité de Seguridad y Salud.*

- a) El Comité de Seguridad y Salud se reunirá mensualmente para tratar asuntos de su competencia y siempre que lo solicite alguna de las representaciones del mismo.
- b) Mensualmente, se establecerá un programa de visitas a los almacenes y diferentes servicios.
- c) Además de las visitas mensuales y rotativas, será objeto de visita todo puesto de trabajo que el Comité de Seguridad y Salud estime conveniente, así como donde sea requerida su presencia por parte del trabajador/a, aunque no estén presentes todos sus miembros, a través de la Jerarquía/Maestría.
- d) Será objeto de visita todo puesto de trabajo en el que haya habido un accidente grave.
- e) El Comité de Seguridad y Salud, igualmente podrá reunirse con carácter extraordinario, cuando se produzcan situaciones especiales cuyo estudio y análisis no pueda demorarse hasta la reunión ordinaria.
- f) Esta reunión extraordinaria tendrá lugar a petición de la representación empresarial o por mayoría de los delegados de prevención.
- g) La convocatoria se realizará con un preaviso mínimo de 24 horas entre la petición y la celebración.
- h) La empresa proporcionará a los Delegados/as de Prevención, los medios y formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones.

## Artículo 43. *Competencias, facultades y garantías de los delegados de prevención.*

### Competencias:

- a) Participar con la Dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva y en la formación e información a los trabajadores/as.
- b) Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores/as en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
- c) Ser consultados por la Empresa, con carácter previo a su ejecución, acerca de las medidas y decisiones, que marca la legislación.
- d) Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

### Facultades:

- a) Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo, así como a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones que realicen en los centros de trabajo para comprobar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen oportunas.
- b) Tener acceso, con las limitaciones previstas en el apartado 4, del artículo 22, de la Ley, a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones y, en particular, a la prevista en los artículos 18 y 23, de la ley. Cuando la información esté sujeta a las limitaciones reseñadas, sólo podrá ser suministrada de manera que se garantice el respeto de la confidencialidad.
- c) Ser informados por la Empresa sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores/as una vez que aquél hubiese tenido conocimiento de ellos, pudiendo

presentarse, aun fuera de su jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos.

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

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

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

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

Garantías:

a) Para el desarrollo de las competencias y facultades asignadas, el Delegado/a de Prevención dispondrá de treinta horas mensuales en los centro de Tres Cantos y quince horas en el centro de Illecas.

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

#### Artículo 44. *Información.*

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

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

b) Los trabajadores/as serán convenientemente informados por la Empresa:

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

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

#### Artículo 45. *Formación.*

- La empresa, en colaboración con los Delegados/as de Prevención, promoverá la más completa formación en materia de prevención de riesgos a todos los trabajadores/as, tanto de los que afecten a su puesto de trabajo como de los generales.

- Se promoverá así mismo la adaptación del sistema de gestión a los requisitos establecidos en la norma ISO 45001 (gestión de la seguridad y salud en el trabajo) con particular atención a los aspectos de comunicación, consulta y participación de los

trabajadores/as. Se desarrollarán acciones para completar la formación del personal, con especial afectación a los Delegados de Prevención sobre las novedades de la norma.

– El tiempo dedicado a formación será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos.

#### Artículo 46. *Prevención de riesgos.*

– Los riesgos para la salud del trabajador/a se prevendrán evitando:

- Su generación.
- Su emisión.
- Su transmisión.

– Siempre que no se logre la disminución de dichos riesgos por otros procedimientos, se utilizarán los medios de protección personal.

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

– La elaboración de los Planes Generales de Prevención conllevará como mínimo:

- Elaboración del mapa de riesgos y su evaluación.
- La determinación de los riesgos existentes, su gravedad y extensión.
- Los objetivos de prevención, fijando prioridades.
- La determinación de los recursos humanos y económicos para su realización.
- Los plazos o fases para su desarrollo.
- Un plan complementario de formación de los trabajadores/as y sus representantes.

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

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

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

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

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

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

#### Artículo 47. *Medio ambiente.*

– Se elaborará un Plan de Gestión Ambiental en cada Centro de trabajo, donde se realicen el almacenamiento de residuos y su tratamiento, así como las emisiones y vertidos al exterior, la depuración de aguas y la sustitución gradual de energías y materias por otras más limpias.

– Los miembros del C. de S. y S recibirán información sobre la puesta en práctica, ejecución y control de los Planes de Gestión Ambiental, para los que deberá contar con una formación e información suficiente a cargo de la Empresa.

## Artículo 48. *Sigilo profesional.*

Los miembros del C. de S. y S. quienes, por la naturaleza de sus competencias, puedan entrar en relación con materias que afectan al secreto de fabricación, observarán sigilo profesional, asesorándose con la Empresa respecto a la confidencialidad de lo tratado. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la Empresa al comité podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquélla y para distintos fines que los que motivaron su entrega.

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

## CAPÍTULO VII

### Clasificación profesional y movilidad funcional

## Artículo 49. *Normas básicas para los cambios de puesto.*

Corresponde a la Empresa la organización del trabajo, conforme al sistema de clasificación por grupos profesionales existente en la misma. Los trabajadores/as serán clasificados en tres grupos profesionales: personal horario, personal colaborador y personal cuadros.

### I. Los cambios de puesto no motivados por:

- Voluntad del empleado/a,
- Razones médicas,

implican el mantenimiento de la clasificación profesional y la garantía del salario.

### II. Caso particular de los cambios provisionales.

En estos casos, se mantendrá la clasificación profesional y la garantía del salario, durante todo el período del cambio.

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

## Artículo 50. *Modificación de las condiciones de trabajo.*

Todas las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo colectivas que la Empresa pretenda implantar y que afecten al contenido del presente convenio, deberán negociarse entre la Empresa y los representantes legales de los trabajadores/as, en virtud de lo establecido en los artículos 41.6 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores y en la disposición final primera del presente convenio que regula las atribuciones de la Comisión Mixta.

## CAPÍTULO VIII

### Formación

## Artículo 51. *Seguimiento de la formación.*

Con el objetivo de hacer un seguimiento de las acciones formativas que se promueven en la Empresa y en el marco de la participación de la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo (FUNDAE), se llega al siguiente acuerdo:

I. Se crea una Comisión Paritaria formada por tres representantes del Comité Intercentros y tres representantes de la Empresa, con carácter participativo y consultivo.

II. Dicha comisión, recibirá información sobre los balances de las acciones formativas realizadas, analizará las planificadas, podrá emitir propuestas, recibiendo cuantas explicaciones se estimen pertinentes.

III. La empresa someterá a la comisión las necesidades de formación del personal de los Centros Michelin objeto de su competencia, pudiendo proponer la citada comisión acciones formativas y colaborar en los Planes de Formación.

IV. Oída la comisión, corresponde a la Empresa, la determinación de programas y medios, tanto internos como externos, que sirvan para lograr los mejores resultados de las acciones formativas.

V. La comisión, conocerá las formaciones en prácticas de los alumnos/as que sean recibidos por la Empresa en el marco de los acuerdos firmados a nivel de Instituciones de Educación (Universidades, Politécnicos, Institutos de Formación, etc.).

VI. La comisión, efectuará el seguimiento de todas las acciones formativas emprendidas, a fin de proponer nuevos contenidos u otras nuevas, de cara a que se puedan cumplir los objetivos de la formación.

VII. Antes del comienzo de las acciones formativas, deberá remitirse a la comisión, la lista de los participantes en dichas acciones formativas.

Con carácter trimestral se informará de la ejecución del Plan de Formación.

## CAPÍTULO IX

### Representación de los trabajadores/as

#### A. Comité Intercentros

##### Artículo 52. *Representatividad.*

EL Comité Intercentros es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores/as pertenecientes a los centros de trabajo de Tres Cantos e Illecas, para la defensa de sus intereses.

##### Artículo 53. *Composición.*

El Comité Intercentros está formado por nueve miembros pertenecientes a los Comités de Empresa y designados por sus respectivos sindicatos, de acuerdo a su representatividad global, en el ámbito de los centros de trabajo que lo integran.

##### Artículo 54. *Sustitución.*

Los miembros del Comité Intercentros serán sustituidos por otros miembros pertenecientes a los Comités de Empresa en los siguientes supuestos:

- a) Por haber presentado la dimisión como miembro del Comité Intercentros y/o del Comité de Empresa.
- b) Por haber sido destituido del Comité Intercentros por el Sindicato por el que fue elegido.

##### Artículo 55. *Modificación del ámbito del Comité Intercentros.*

Por decisión mayoritaria de los trabajadores y trabajadoras y/o del Comité de Empresa del Centro de Trabajo correspondiente, y de mutuo acuerdo entre el Comité Intercentros y la Representación Empresarial podrán ir incorporándose al Comité Intercentros los diferentes centros de trabajo de la Empresa que aún no forman parte de él y sin que se modifique el número de miembros establecido.

Del mismo modo para la reducción del ámbito del CI, deberá existir el acuerdo entre el Comité Intercentros y la Representación Empresarial, previa solicitud de cualquiera de las partes.

## Artículo 56. *Competencias.*

### 1. El Comité Intercentros tendrá las siguientes competencias:

1.1 Recibir información facilitada trimestralmente al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa; sobre la situación de la producción y ventas de la Empresa; sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la Empresa.

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

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

1.3.1 Reestructuración de plantilla y ceses totales o parciales o definitivos y temporales de aquélla siempre que afecten a más de un centro de trabajo.

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

1.3.3 Planes de formación profesional de la Empresa.

1.3.4 Implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo.

1.4 Emitir informe cuando la fusión, absorción o modificación del *status* jurídico de la Empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

1.5 Conocer trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo, tanto por enfermedad como por accidente.

1.6 Conocer mensualmente el número de horas extraordinarias.

1.7 Ejercer una labor de vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de seguridad social y empleo, así como de los acuerdos en vigor alcanzados con el Comité Intercentros, formulando las reclamaciones oportunas ante la Representación Empresarial y efectuando las acciones legales correspondientes ante los organismos o tribunales competentes.

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

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

1.10 Ser los representantes directos de los trabajadores/as en las negociaciones colectivas con la RE.

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

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

## Artículo 57. *Capacidad y sigilo profesional.*

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

Los miembros del Comité Intercentros y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los números 1, 2 3 y 4, del apartado 1, de artículo anterior, aún después de dejar de pertenecer al Comité Intercentros, y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Empresa señala expresamente el carácter reservado o confidencial.

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

**Artículo 58. Garantías.**

1. Los miembros del Comité Intercentros, como representantes legales de los trabajadores/as, tendrán las siguientes garantías:

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

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

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

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

**Artículo 59. Horas.**

Las empleadas en las reuniones que se celebren con la Representación de la empresa, serán a cargo de ésta.

**Artículo 60. Gastos por desplazamiento y dietas.**

Reuniones con la Empresa:

Para aquellas reuniones que se celebren con asistencia de la Representación Empresarial, se asignan las siguientes cantidades, para los miembros del Comité Intercentros que se encuentren en desplazamiento:

Valores en euros	2023-2026
Comida.	24
Cena.	24
Desayuno.	4
Alojamiento según factura, con un límite de:	59

Kilometraje: 0,205 euros/km + autopistas, o vehículo de alquiler.

Con arreglo a la siguiente normativa:

- Para el cálculo del número de coches, se contabilizará cuatro ocupantes por vehículo pertenecientes a un mismo sindicato.
- Obligación de completar coches, con miembros de un mismo sindicato, cuando se encuentren dentro de itinerario.
- No se abonará cena ni alojamiento del día anterior a la reunión, cuando ésta se celebre después de las diez horas.
- Se abonará comida, cuando una reunión finalice después de las 12:30 horas.
- Se abonará cena, alojamiento y desayuno cuando finalizada una reunión por la tarde, exista previsión de continuar al día siguiente a primera hora y, en todo caso, cena, si la reunión finalizase después de las 21:00 horas.

Artículo 61. *Reuniones del CI con la RE.*

El Comité Intercentros se podrá reunir con la Representación Empresarial una vez cada tres meses en sesión ordinaria, excepcionalmente en sesión extraordinaria, cuando las circunstancias lo exijan para tratar asuntos urgentes, a petición de cualquiera de las partes y a condición de cumplir los siguientes requisitos:

- 1.º Presentación del Orden del día o indicación del asunto a tratar en la reunión.
- 2.º Preaviso mínimo de 72 horas, entre la petición de la reunión y su celebración.
- 3.º Cuando la reunión la solicite el Comité Intercentros, la petición deberá ser avalada con las firmas de la mayoría de sus miembros.

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

La Representación de la empresa podrá estar asistida en todas las reuniones, por las personas que ésta considere necesario, en función del asunto a tratar.

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

Artículo 62. *Reuniones del Comité Intercentros.*

Se celebrarán en el centro de Tres Cantos (Madrid), previa notificación a la Empresa como mínimo con 72 horas.

Artículo 63. *Tablones de anuncios.*

El CI podrá utilizar los tablones de anuncios de los Comités de Empresa de cada centro de trabajo, previa notificación a la Empresa.

Artículo 64. *Referéndum de trabajadores/as.*

El Comité Intercentros podrá convocar referéndum de trabajadores/as para decidir sobre asuntos de carácter laboral o social, siempre que dichos temas afecten a trabajadores/as de más de un centro de trabajo.

La empresa, previa justificación por parte del CI, de la necesidad de celebrar dicho referéndum, permitirá la celebración del mismo dentro de las instalaciones de los centros de trabajo y durante la jornada laboral, facilitando el material necesario para su realización, siempre y cuando no existan pérdidas de producción y no se anote el tiempo utilizado por cada trabajador/a en su hoja de producción.

*B. Comité de empresa*

Artículo 65. *Representatividad.*

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

Artículo 66. *Competencias.*

1. El Comité de Empresa tendrá las siguientes competencias:
  - 1.1 Recibir información facilitada trimestralmente al menos, sobre la situación y programa de producción, así como de la evolución probable del empleo en el centro de trabajo respectivo.

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

1.2.1 Reestructuración de plantilla y ceses totales o parciales o definitivos y temporales de aquélla siempre que afecten únicamente a su centro de trabajo.

1.2.3 Plan de formación profesional que sea exclusivamente para su centro de trabajo.

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

1.4 Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

1.5 Conocer trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas. Los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.

1.6 Conocer mensualmente el número de horas extras realizadas y su distribución por secciones.

1.7 Ejercer una labor:

1.7.1 De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y empleo, así como de los acuerdos alcanzados con el Comité de Empresa, y de las condiciones y usos en vigor, formulando las reclamaciones oportunas ante la Representación Empresarial y efectuando las acciones legales correspondientes ante los organismos o tribunales competentes.

1.7.2 De vigilancia y control de las condiciones de Seguridad e Higiene en el desarrollo del trabajo en el centro de trabajo.

1.8 Participar en la gestión de obras sociales establecidas en el centro de trabajo, según lo convenido por ambas partes, en beneficio de los trabajadores/as y/o sus familiares.

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

1.10 Ser los representantes directos de los trabajadores/as en las negociaciones colectivas con la R. Empresarial sobre aquellos asuntos que afecten exclusivamente a su centro de trabajo.

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

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

2. Los informes que deba emitir el Comité de Empresa a tenor de las competencias reconocidas en el apartado 1.2, del número 1 anterior, deben elaborarse en el plazo de quince días.

## Artículo 67. *Capacidad y sigilo profesional.*

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

Los miembros del Comité de Empresa y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los números 1,2 3 y 4, del apartado 1, del artículo anterior, aún después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Empresa señala expresamente el carácter reservado, o confidencial.

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

#### Artículo 68. *Garantías.*

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

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

b) Prioridad de permanencia en la Empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores/as en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

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

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

#### Artículo 69. *Horas.*

Disponer de un crédito de treinta horas mensuales en el centro de Tres Cantos y de quince horas mensuales en el centro de Illescas, retribuidas a salario real, cada uno de los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal, en su caso, independientemente de las que les pudiera corresponder por cualquier otro motivo, para el ejercicio de sus funciones de representación, transferibles entre los miembros pertenecientes a un mismo Sindicato o agrupación electoral.

La finalidad de la disposición será:

- Las reuniones del Comité de Empresa.
- Sus gestiones en el exterior.
- El tiempo pasado en el despacho del comité.
- La información al personal, en los locales sociales, durante el tiempo del bocadillo, de modo que no se altere la marcha de la producción.

No estarán comprendidas dentro del crédito de horas mensuales, las pasadas en reuniones ordinarias mensuales con la RE y en las extraordinarias convocadas por la Empresa.

Además del tiempo estipulado para desarrollar su cometido, los miembros del Comité de Empresa, el Presidente, 1.º y 2.º Secretario, dispondrán respectivamente de 20, 15 y 10 horas mensuales, para realizar los trabajos propios de estos cargos.

#### Artículo 70. *Reuniones del CE con la RE.*

El Comité de Empresa se podrá reunir con la Representación Empresarial una vez al mes en sesión ordinaria, excepcionalmente en sesión extraordinaria, cuando las

circunstancias lo exijan para tratar asuntos urgentes, a petición de cualquiera de las partes y a condición de cumplir los siguientes requisitos:

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

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

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

#### Artículo 71. *Sala de reuniones y despacho.*

La empresa pondrá a disposición del Comité de Empresa:

– Una sala para sus reuniones. Esta se utilizará mediante un preaviso de veinticuatro horas.

– Un despacho para uso exclusivo del comité con el fin de facilitar su funcionamiento interno, equipado con sus correspondientes muebles.

– Material consumible de oficina, de uso corriente.

#### Artículo 72. *Tablones de anuncios.*

Se colocarán tablones de anuncios, en número suficiente, de acuerdo con la legislación vigente, para uso del Comité de Empresa o Delegados de Personal.

#### Artículo 73 *Asamblea de trabajadores/as.*

La empresa facilitará un local adecuado dentro de las instalaciones de la fábrica o en su defecto abonará 120 euros/mes al Comité de Empresa para gastos de asambleas, debiendo facilitar éste un preaviso de celebración y el correspondiente orden del día.

### C. *Secciones Sindicales de centro de trabajo*

#### Artículo 74. *Afiliación.*

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

#### Artículo 75. *Constitución de las S. Sindicales de centro de trabajo.*

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

#### Artículo 76. *Garantías de las S. Sindicales de centro de trabajo.*

Las Secciones Sindicales de centro de trabajo tendrán las siguientes garantías:

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

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

c) Recibir la información que le remita su sindicato.

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

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

e) Representar y defender los intereses del sindicato a quien representan y de los afiliados/as al mismo en el centro de trabajo y servir de instrumento de comunicación entre su sindicato y la RE.

f) Tener acceso a la misma información y documentación que la Empresa ponga a disposición del Comité de Empresa, estando obligados los Delegados/as Sindicales a guardar el sigilo profesional exigido a los miembros del Comité de Empresa, en el artículo 67.

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

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

#### Artículo 77. *Delegados/as Sindicales de Centro de Trabajo.*

Las Secciones Sindicales de Centro de Trabajo de los sindicatos que hayan obtenido el 10 % de los votos en la elección al Comité de Empresa correspondiente, tendrán tres Delegados/as Sindicales.

Las Secciones Sindicales de Centro de Trabajo de aquellos Sindicatos con presencia en el Comité de Empresa que no hayan obtenido el 10 % de los votos en la elección al Comité de Empresa correspondiente estarán representadas por un Delegado/a Sindical de Centro de Trabajo.

Los delegados/as Sindicales de Centro de Trabajo, serán trabajadores/as en activo elegidos de acuerdo a los Estatutos de su central o sindicato respectivo.

#### Artículo 78. *Garantías y funciones de los DS de Centro de Trabajo.*

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

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

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

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

5. Los Delegados/as ceñirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que les son propias.

#### Artículo 79. *Cuota sindical.*

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

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

#### Artículo 80. *Excedencias.*

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

#### Disposición final primera. *Comisión Mixta.*

Con independencia de las atribuciones reconocidas a la jurisdicción competente, se constituye una Comisión Paritaria del convenio, que estará formada por cinco miembros del Comité Intercentros y cinco miembros de la Representación Empresarial, y sus correspondientes suplentes.

Dicha comisión se reunirá a petición de cualquiera de las partes, y tendrá las competencias que legalmente le sean atribuidas.

La Comisión Mixta deberá resolver los asuntos que sean sometidos a su conocimiento en el plazo máximo de quince días. Las discrepancias que puedan surgir en el seno de la Comisión Mixta, serán sometidas a los procedimientos de mediación y arbitraje regulados en el Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASAC) vigente en cada momento o, en su caso, y en función de las reglas competenciales que correspondan, a los procedimientos de mediación y arbitraje existentes en cada una de las Comunidades Autónomas en los que la Empresa tiene centros de trabajo.

#### Disposición final segunda. *Procedimiento voluntario de solución de conflictos.*

Las partes firmantes del presente convenio acuerdan adherirse, al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de conflictos laborales (ASAC), o al acuerdo de la misma naturaleza que pudiera sustituirle en el futuro. Asimismo, y para los supuestos en que pudieran resultar competentes, se adhieren también a los acuerdos de solución extrajudicial de conflictos que resulten aplicables en cada una de las Comunidades autónomas en que la Empresa tenga centros de trabajo. Dicha remisión será efectiva para todos los supuestos previstos en la legislación vigente y, específicamente, para los supuestos contemplados en los artículos 82.3 y 86.4 del Estatuto de los Trabajadores.

#### Disposición final tercera. *Usos y costumbres.*

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

Disposición final cuarta. *Grupos profesionales.*

Creación de una comisión, con los sindicatos firmantes del convenio, para la actualización, si procede, del sistema de clasificación en grupos profesionales.

Disposición final quinta. *Valoración de puestos.*

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

Disposición final sexta. *Colectivos especiales.*

Durante la vigencia del convenio se creará una comisión, con los sindicatos firmantes, para el estudio de los sistemas de trabajo de colectivos especiales.

Disposición final séptima. *Contratación de empresas externas.*

Durante la vigencia del nuevo convenio colectivo, la Empresa y la Representación Social procederán a la actualización, si procede, del Documento Marco sobre la contratación de empresas externas.

Disposición final octava. *Absentismo.*

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

Disposición final novena. *Régimen disciplinario.*

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

Disposición final décima. *Políticas internas.*

Las políticas internas existentes en la Empresa y conocidas por los trabajadores/as, resultan de obligado cumplimiento (como, entre otras, el Código Ético, el Código de Conducta Anticorrupción, así como las restantes vigentes en la actualidad y las que se implanten en el futuro). Su incumplimiento será objeto de la correspondiente sanción en aplicación del régimen sancionador establecido en el presente convenio colectivo.

Así mismo serán de aplicación general los protocolos contra la violencia y el acoso establecidos en MEPSA y sus correspondientes actualizaciones.

## ANEXO I

### Programa Teletrabajo

*Centros Tres Cantos e Illescas - MEPSA*

Objeto:

Este referencial describe el proceso marco y el procedimiento para la implantación del Programa de teletrabajo en los centros de Tres Cantos (Madrid) e Illescas (Toledo).

Fecha de aplicación:

A partir del 1 de julio de 2021.

## Ámbito de aplicación:

Tiene como objetivo principal establecer una descripción completa del Programa de teletrabajo (definición, *planning*, elegibilidad, criterios, condiciones técnicas y responsabilidades).

El procedimiento se aplica a todos los Servicios Grupo (SG), Actividad de Mapas y Guías (MTP), Marketing y Ventas (M&S) integradas en el centro de Tres Cantos de Michelin España Portugal y a los puestos del centro de Illescas (Toledo).

Están fuera de este programa los componentes de Fuerza de Ventas sobre el terreno y personal que no tiene su puesto de trabajo en las oficinas de Tres Cantos.

## PREÁMBULO

### 1. Objetivo.

El objetivo principal para este programa es ofrecer a los empleados/as de Michelin, un mejor equilibrio entre la vida laboral y familiar y flexibilidad para la Empresa, y se integra en los programas de conciliación y diversidad que forman parte de la cultura de Michelin.

El Programa de teletrabajo se propone tras el análisis de las encuestas Avanzar Juntos, donde se recogen las expectativas sobre la conciliación entre la vida profesional y laboral expresadas por los empleados/as.

Por otra parte, el deseo de avanzar tanto de la Empresa como de los trabajadores/as en un Programa de teletrabajo se recoge en el convenio colectivo de 2019 y responde a los requisitos reglamentarios establecidos recientemente conforme al Real Decreto-ley 28/2020.

### 2. Elegibilidad.

La forma de entender el teletrabajo en Michelin deriva de una clara apuesta corporativa por incrementar la motivación de los empleados, otorgándoles mayor calidad laboral y flexibilidad. La posibilidad para los teletrabajadores de gestionar su propio tiempo les ayuda a atender sus necesidades de una manera mucho más eficiente y eficaz.

Se trata de una medida basada en el compromiso y en la confianza mutua.

Para acceder al programa, el empleado debe cumplir una serie de requisitos organizativos, de perfil y de tipo técnico, sin que sea necesario explicar el motivo por el que lo solicita.

A propuesta y/o solicitud del trabajador/a, cada manager (N+1) decidirá la aplicación o no del Programa de teletrabajo para su servicio y/o personas de su equipo, en atención a unos determinados requisitos. La validación será realizada por el N+2 (o en todo caso por el director comercial IB).

El Servicio de Personal será el garante de la cohesión de las decisiones adoptadas.

La decisión debe tener en cuenta, en cualquier caso, los criterios técnicos, organizativos, funcionales y requerimientos establecidos en el presente referencial.

### 3. Conceptos y definiciones.

Según se recoge en Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia, a los efectos de lo establecido en este real decreto-ley, se entenderá por:

#### Trabajo a distancia:

Forma de organización del trabajo o de realización de la actividad laboral conforme a la cual esta se presta en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por esta (fuera de los establecimientos y centros habituales de la Empresa), durante toda su jornada o parte de ella, con carácter regular.

**Teletrabajo:**

Aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación.

**Trabajo presencial:**

Aquel trabajo que se presta en el centro de trabajo o en el lugar determinado por la Empresa.

**Oficina a distancia:**

Lugar elegido por el personal solicitante de teletrabajo para desempeñar las jornadas no presenciales, que deberá disponer de los medios tecnológicos necesarios para realizar las funciones propias de su puesto de trabajo y en el que quedarán garantizadas las condiciones exigidas en materia de prevención de riesgos laborales, de privacidad y de confidencialidad de los datos.

**Jornadas teletrabajables:**

Son las jornadas en las que el personal teletrabajador desempeña sus funciones en la oficina a distancia.

**4. Definición del Programa de teletrabajo.**

El teletrabajo no es un derecho ni una obligación del empleador o del empleado/a. La incorporación al Programa de teletrabajo en ningún caso genera un derecho adquirido. Se trata de un acto voluntario que aporta beneficios mutuos y que puede ser rescindido en cualquier momento por cualquiera de las partes.

El teletrabajo no representa la sustitución del trabajo presencial, siendo sin embargo una alternativa para una mejor armonización de la vida laboral y personal del empleado/a.

El Programa de teletrabajo es acorde con el criterio de Responsabilización de la empresa y considera la buena voluntad y el compromiso de los empleados en su aplicación.

El Programa de teletrabajo representa un acuerdo que contiene reglas, derechos y obligaciones. Permite a los empleados/as una mayor flexibilidad para la realización de la actividad laboral en casa como si fuese su lugar de trabajo, respetando el horario de trabajo pactado. Se realiza siempre con un número máximo predeterminado de días laborables por semana.

El trabajo se realizará en el domicilio oficial del empleado/a o en un segundo domicilio (los casos particulares se tratarán excepcionalmente), que deben cumplir completamente los criterios, reglas y condiciones para este objeto.

El teletrabajo representa para el empleado/a la posibilidad de realizar las actividades cotidianas de su trabajo cumpliendo con este referencial. Se cumplirán igualmente el acuerdo de empleo previsto en el convenio colectivo en vigor, la descripción de las funciones, las reglas y las regulaciones internas y cualquier otro documento relativo a las condiciones o actividades de trabajo de aplicación a los trabajadores/as de MEPSA.

El manager, después de evaluar las solicitudes decide teniendo en cuenta los criterios técnicos y organizativos entre otros, las personas que pueden participar en el programa. La decisión debe ser validada por el N+2 (o en todo caso por el director comercial IB).

Los empleados/as que realicen el Programa de teletrabajo respetaran en todo caso, los criterios del presente referencial.

Dado que el teletrabajo implica la realización de la actividad diaria del empleado/a desde casa, existen puestos que por sus propios requisitos no serán elegibles para este programa.

Si la legislación laboral requiere documentos adicionales del empleado/a estos serán solicitados para poder participar en el Programa de teletrabajo. Para formalizar el acuerdo de teletrabajo el empleador/a y empleado/a firmarán un acuerdo anexo al contrato de trabajo.

El acuerdo de teletrabajo será reversible en cualquier momento por cualquiera de las partes y sin necesidad de justificación alguna. La parte que desee poner fin al acuerdo, deberá comunicarlo por escrito a la otra, con una antelación mínima de un mes, salvo que por circunstancias justificadas extraordinarias a juicio de la Dirección de la empresa, se requiera la reincorporación inmediata del trabajador/a a su puesto de trabajo presencial en un plazo menor.

#### 5. *Planning* de teletrabajo.

A la firma del acuerdo se determinan los días de la semana en que el empleado/a realice sus actividades diarias desde casa (días de teletrabajo). Esto se realiza con el fin de evitar solapamientos en teletrabajo o faltas presenciales innecesarias dentro del equipo.

No obstante, existirá flexibilidad para hacer modificaciones, durante la semana, del *planning* de teletrabajo, que deberán ser acordadas previamente con el *mánager* directo y confirmada por escrito, no pudiendo transferirse días de teletrabajo en ningún caso de una semana a otra.

El empleado/a acepta que su *manager* puede en cualquier momento, solicitar la presencia física del trabajador/a en el lugar de trabajo habitual, concediendo, no obstante, un plazo razonable para que el empleado/a se traslade desde el domicilio al lugar de trabajo habitual. En esta circunstancia el tiempo de desplazamiento se contabilizará como tiempo de trabajo.

#### 6. Elegibilidad y frecuencia.

El Programa de teletrabajo es aplicable a todos los empleados/as, dentro del ámbito de este referencial y que cumplan los requisitos mínimos establecidos en el mismo.

En el caso de teletrabajo por un empleado que es *manager* deberá asegurarse la coincidencia con todos los miembros del equipo, al menos un día a la semana.

Además de Fuerza de Ventas sobre el terreno y personal que no tiene su puesto de trabajo en las oficinas de Tres Cantos, quedan expresamente excluidos el personal cuyos puestos requieran de una actividad presencial en el centro de trabajo (seguridad, mantenimiento, etc.).

Se define un nivel mínimo de requisitos para que el empleado/a pueda ser elegible para el Programa Teletrabajo.

El cumplimiento de estos requisitos será valorado por el *manager* teniendo en cuenta, al menos, los siguientes criterios:

##### 6.1 Respecto del empleado/a:

- Autonomía.
- Disciplina.
- Compromiso.
- Dominio de su actividad.
- Manejo de los útiles y herramientas informáticas.
- Disponibilidad.
- Nivel adecuado de competencias.
- Antigüedad de al menos doce meses en la Empresa (Un año).
- Antigüedad de seis meses en el puesto de trabajo (si este evoluciona sustancialmente respecto a su puesto anterior).
- El empleado/a es capaz de organizar su trabajo desde casa, en la cual existirá un espacio que permitirá al empleado/a la prestación de servicios de conformidad con las reglas y criterios definidos en este referencial.

## 6.2 Respecto del puesto:

- El puesto del empleado/a no requiere su constante presencia física en el centro de trabajo.
- El puesto del empleado/a no implica el uso de herramientas específicas que son incompatibles con el trabajo desde casa.
- La prestación de servicios en régimen de teletrabajo no implica una limitación para el cumplimiento de ninguno de los objetivos establecidos para el puesto de trabajo.

## 6.3 Frecuencia:

La frecuencia máxima establecida para el Programa de Teletrabajo es de dos días a la semana.

Las jornadas de teletrabajo no podrán realizarse los viernes.

Los días de teletrabajo que por circunstancias no puedan realizarse, no serán acumulables para utilizarlos en otros días.

Bolsa anual de días: además de las jornadas semanales de teletrabajo, los trabajadores/as adscritos a esta modalidad dispondrán de una bolsa de diez días/año que podrán utilizar como jornadas de teletrabajo a su conveniencia, previo acuerdo con su manager y respetando en todo caso lo establecido en el referencial de teletrabajo. (La utilización o no de días de la bolsa no supondrá modificación en el Plus de Teletrabajo).

## 7. Requerimientos y condicionantes técnicos.

### 7.1 Requisitos relativos a los Sistemas de Información:

Los empleados/as que accedan al Programa de teletrabajo deben cumplir al menos los siguientes requisitos:

- El empleado/a podrá ser elegible si cuenta con ordenador portátil asignado y su puesto permite usarlo de acuerdo con los procedimientos de IS/IT.
- El portátil debe poder conectarse vía remota a la red de Michelin con las observaciones de seguridad de IS/IT y provisto de una tarjeta Security Box válida.
- El empleado/a tiene que ser capaz de asegurar una conexión a internet fiable desde donde realice el teletrabajo (el empleado/a será el único responsable de la fiabilidad) La línea del empleado/a debe tener una velocidad mínima de 30Mbps, no obstante, se recomienda una línea de fibra óptica de 100 Mbps o superior
- La empresa dotará al teletrabajador/a de un servicio adecuado de apoyo técnico (tipo 3450).
- Para asegurar el servicio y el apoyo del soporte técnico, será necesario disponer de la posibilidad de conexión a la red mediante cable.
- El teletrabajador/a cuidará los equipamientos que le han sido confiados; no recogerá ni difundirá material ilícito vía internet.
- En el caso de que sean necesarios elementos tecnológicos suplementarios, se analizará individualmente.
- Aceptar el que no pueda participar en el Programa de teletrabajo si se prevén problemas que previsiblemente puedan ocurrir y que puedan poner en riesgo las redes Michelin.

7.2 Requisitos para un trabajo seguro, protección de la salud y áreas de trabajo ergonómicas:

### 7.2.1 Ficha de autoevaluación (cuestionario):

Cada empleado/a que acceda al Programa de teletrabajo tendrá que cumplimentar una ficha de autoevaluación. Esta ficha tiene como objeto determinar el nivel de cumplimiento de los requisitos mínimos legales para tener un trabajo seguro, protección

de la salud y área de trabajo ergonómica. La ficha de autoevaluación será cumplimentada y firmada por el empleado/a antes del inicio de la prestación en régimen de teletrabajo. Éste/a será responsable de la veracidad de sus declaraciones.

El cuestionario deberá ser cumplimentado por la persona trabajadora recabando la información de las condiciones particulares presentes en su domicilio. Las preguntas están referidas a las condiciones específicas del lugar en el que la persona trabajadora desempeñe el trabajo con la ayuda del ordenador y elementos auxiliares (teléfono, documentos, etc.). Por lo tanto, no se refiere a las condiciones generales del domicilio sino únicamente a las referidas al lugar físico en el que realiza la tarea.

- Se deberá responder (SÍ), cuando las condiciones de trabajo sean adecuadas y no resulte necesario tomar ninguna medida.
- En caso contrario se contestará (NO). Se recomienda entonces que el trabajador tome medidas para su adecuación. Si esto no es posible, se pondrá en conocimiento del Servicio de Prevención de la empresa para su análisis y, en su caso, adopción de medidas.

Si el nivel de cumplimiento de los requerimientos del lugar de teletrabajo en base al mínimo legal no es el indicado en este referencial, el empleado/a no podrá acceder al Programa de teletrabajo. Sólo después de poner remedio a las deficiencias en relación con el nivel de cumplimiento, el empleado/a podrá presentar de nuevo la lista de autoevaluación.

El Programa de teletrabajo no será aplicable a los empleados/as que no aporten la autoevaluación completada y firmada, certificando el nivel de cumplimiento de los requerimientos.

La empresa deberá obtener toda la información acerca de los riesgos a los que está expuesta la persona. Si para la obtención de dicha información exigiera la visita al lugar en el que, conforme a lo recogido en el acuerdo se desarrolla el trabajo a distancia, deberá emitirse informe escrito que justifique dicho extremo que se entregará a la persona trabajadora y a las delegadas y delegados de prevención.

La referida visita requerirá, en cualquier caso, el permiso de la persona trabajadora, de tratarse de su domicilio o del de una tercera persona física.

Si el empleador comprueba que no se cumplen los requerimientos mínimos, el empleado/a cesará inmediatamente en el Programa de teletrabajo. El empleado/a tiene derecho a una nueva visita de inspección para que pueda comprobarse que las deficiencias han sido totalmente subsanadas.

En caso de cambio de domicilio de teletrabajo o cambio de las condiciones iniciales de seguridad, protección de salud y ergonomía, el empleado/a debe notificarlo inmediatamente al empleador y solicitar una nueva evaluación del nuevo lugar o una reevaluación de las condiciones. El procedimiento descrito anteriormente se aplicará en este supuesto.

## 7.2.2 Prevención de riesgos laborales:

La salud y la seguridad de sus empleados es una prioridad para Michelin, que tiene la obligación de garantizarlas, en la medida de lo posible, tanto en las oficinas o centros de trabajo, como en el domicilio cuando estén en horas de teletrabajo. Para cubrir esta necesidad el área de Prevención de Riesgos Laborales realiza una evaluación de riesgos en los domicilios de los empleados a través de lo indicado en el párrafo anterior.

En el ámbito del Comité de Seguridad y Salud se tratarán aquellos aspectos relacionados con el teletrabajo desde el punto de vista de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Los elementos principales de la regulación de salud y seguridad en el trabajo son:

- La empresa sigue siendo la responsable de la salud y seguridad en el trabajo en el lugar del trabajo, en este caso el domicilio. Por ello, es la responsable de establecer las

disposiciones mínimas de seguridad y salud y proporcionar las medidas de protección que se precisen.

– La empresa debe llevar a cabo una evaluación de los riesgos del puesto donde se va a teletrabajar, o bien, si así se acuerda por ambas partes, se podrá proceder a una autoevaluación por parte del trabajador utilizando el cuestionario definido al efecto.

– En la evaluación de riesgos, así como las revisiones o actuaciones que en materia de prevención puedan precisarse, ha de tenerse en cuenta el derecho a la intimidad y la inviolabilidad del domicilio particular.

– Los aspectos mínimos a tener en cuenta en la prevención de este tipo de trabajo se recogen en el RD 488/1997, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización.

- El espacio de trabajo.
- La iluminación.
- El ruido.
- La climatización.

En el apartado anexos del presente referencial se incluyen una serie de recomendaciones en materia de prevención y salud laboral y se adjunta una guía de recomendaciones ergonómicas para su aplicación durante los períodos de teletrabajo.

En lo que respecta a los accidentes de trabajo que se pudieran presentar en el desarrollo de la actividad de trabajo a distancia (teletrabajo), son de aplicación los mismos procedimientos establecidos por la Empresa que cuando el trabajo se realiza en el centro de trabajo habitual.

## 8. Derechos y obligaciones del teletrabajo.

### 8.1 El empleado/a es responsable de:

– Conocer y familiarizarse con el Referencial de teletrabajo (este documento) y observar todas las obligaciones especificadas en el mismo.

– Realizar los registros correspondientes en el sistema de Control de Presencia, que acrediten la realización del trabajo desde casa.

– Cuando se trabaja desde casa y durante las horas de trabajo, no se podrá dejar el lugar de teletrabajo, a menos que se conceda autorización previa del manager.

– Cuando se trabaja desde casa y durante las horas de trabajo, no se pueden llevar a cabo tareas del hogar o cualesquiera otras actividades privadas; si de tal actividad privada resulta lesionado el empleado/a, no se considera accidente de trabajo de conformidad con la legislación aplicable, siendo el empleado/a el único responsable de las consecuencias o daños.

– Cumplir todas las normas generales de seguridad y protección de la salud e instrucciones de trabajo de la Empresa.

– Informar inmediatamente al responsable directo de cualquier incidente, accidente o lesión que se produzca durante las horas de trabajo; así mismo se avisará lo antes posible si se produce cualquier tipo de enfermedad.

– Uso exclusivo de las herramientas de trabajo autorizadas cuando se realizan las actividades de teletrabajo.

– Trazabilidad de las actividades realizadas durante el teletrabajo, de acuerdo con las instrucciones del empleador.

– Estar en línea en TEAMS o cualquier otra herramienta (instrucciones del manager o de la Empresa) y totalmente disponible y accesible por el teléfono móvil de la empresa (si se posee) o *soft-phone* durante el horario de teletrabajo.

– Responsabilizarse del establecimiento y mantenimiento de un área de trabajo segura y ergonómica en el hogar.

– Participar en encuestas periódicas sobre la política del teletrabajo.

– Cumplir con todos los demás términos y condiciones del contrato de trabajo y los reglamentos internos.

– Rellenar y enviar la Ficha de Autoevaluación, así como el formulario de solicitud del teletrabajo.

El empleado/a se compromete a respetar las reglas de seguridad y confidencialidad de la información establecidas por la Empresa de igual manera que si estuviera trabajando dentro del centro de trabajo.

8.2 El manager directo es responsable de:

– Conocer y familiarizarse con el Referencial de teletrabajo (este documento) y observar todas las obligaciones especificadas en el mismo.

– Establecer las reglas dentro del departamento/equipo en cuanto a la planificación y la organización del Programa de teletrabajo (en particular; número de personas participantes, cuándo lo realizan, cuándo el teletrabajo es aplicable o no, y otras normas relacionadas).

– Asegurar que, cuando se concede el teletrabajo, el empleado/a está adecuadamente equipado y entrenado.

– Participar en las encuestas periódicas sobre la política de teletrabajo.

– Analizar y validar los formularios de solicitud del teletrabajo presentados por los empleados/as.

– Supervisar y revisar regularmente las actividades realizadas por los empleados/as incluidos en el Programa de teletrabajo.

– Comprobar periódicamente la disponibilidad del empleado/a en el lugar de teletrabajo durante las horas previstas.

8.3 Varios:

El empleado/a tiene derecho a la misma remuneración por un trabajo desde el domicilio como por desempeñar esta labor en la oficina. Además, mantiene los mismos derechos laborales, sociales, el acceso a la formación y a la evolución y desarrollo profesional dentro de la compañía.

El empleado/a dejará de percibir, en proporción a las jornadas en que preste servicios en teletrabajo, los conceptos retributivos vinculados a la realización presencial de su actividad laboral, tales como los pluses o compensaciones de transporte.

El trabajador como gastos compensatorios por la realización del trabajo desde casa percibirá el plus de teletrabajo establecido por la Empresa correspondiente al número de días semanales realizados de teletrabajo.

El empleado/a entiende que cualquier violación de la actual política de teletrabajo (incluyendo cualquier declaración falsa en relación con el cumplimiento del teletrabajo) representa una falta disciplinaria y puede estar sujeto a las sanciones establecidas en el régimen disciplinario y normativa laboral aplicable.

El acuerdo de teletrabajo suscrito entre las partes tiene validez únicamente en los términos y condiciones recogidos en el mismo, por tanto, cualquier modificación en los mismos implicará la extinción del acuerdo.

Existirá una comunicación con los representantes de los trabajadores de las altas, bajas y/o modificaciones dentro del Programa de teletrabajo.

9. Flujo de teletrabajo.

El manager directo está autorizado a comunicar dentro del departamento/equipo si el Programa de teletrabajo es aplicable o no, en qué circunstancias o a qué puestos basando su decisión en los requisitos previos.

Si es así, el manager directo debe comunicar con claridad y en detalle a los empleados/as el Programa de teletrabajo, todas las responsabilidades, obligaciones, reglas y beneficios establecidos por esta política.

La información sobre el Programa de teletrabajo puede también ser facilitada por el Servicio de Personal.

El empleado/a que esté interesado/a en solicitar el teletrabajo tendrá que rellenar y firmar:

- El formulario de solicitud.
- La ficha de autoevaluación de las condiciones ambientales y ergonómicas.

El manager mantendrá una entrevista con el solicitante para evaluar su solicitud.

Para inclusión en el Programa de teletrabajo el manager debe contar con la validación del N+2 (en todo caso del director comercial IB) y el criterio favorable del Servicio de Prevención, respetando las condiciones del Servicio de Informática.

El Servicio de Personal será el garante de la coherencia del proceso, y el encargado de la firma de los documentos anexos al contrato de trabajo.

En caso de litigio, el Servicio de Personal será el encargado de mediar en el mismo.

#### 10. Baja en el Programa de teletrabajo.

La baja en el Programa de teletrabajo puede producirse por los siguientes motivos:

Solicitud por parte del empleado/a. En este caso el empleado comunica por escrito a su manager el deseo de abandonar el programa con al menos un mes de antelación.

Solicitud por parte de la Empresa: En este caso el manager comunica por escrito al empleado la salida del Programa de teletrabajo. La comunicación se realizará con al menos un mes de antelación.

Baja definitiva en la Empresa o excedencia.

Traslado a otro puesto/departamento/centro. El empleado/a causará baja del Programa de teletrabajo. El empleado podrá solicitar su inclusión nuevamente en el programa cuando el manager determine que se cumplen las condiciones de competencias en el nuevo puesto.

Las excepcionalidades transitorias que pudieran surgir serán validadas conjuntamente con el manager N+1, manager N+2 y el Servicio de Personal.

#### 11. Modificaciones al Programa de teletrabajo.

Modificación a la planificación:

El trabajador/a que desee modificar las condiciones de teletrabajo (por ejemplo, días de teletrabajo), deberá comunicárselo por escrito a su manager que evaluará la situación.

Si el manager solicita modificar las condiciones de teletrabajo, se lo comunicará por escrito al empleado/a para que evalúe la situación.

En ambos casos, si produce la modificación, se transmitirá al Servicio de Personal para modificación del Anexo al Contrato de trabajo y al Servicio de Prevención.

El plazo para cualquier modificación será de un mes.

Traslado de domicilio:

En este caso se suspendería transitoriamente el teletrabajo hasta verificación por el Servicio de Prevención de las condiciones de ergonomía y seguridad del nuevo domicilio.

El empleado/a debe comunicar el cambio de domicilio mediante escrito a su manager y al Servicio de Personal.

El empleado/a deberá solicitar nuevamente la autoevaluación para su aprobación por el Servicio de Prevención. Hasta que no se obtenga la aprobación del Servicio de Prevención no podrá reiniciar la actividad de teletrabajo.

## 12. Sistemas de control.

El fichaje del control de presencia para los teletrabajadores se efectuará desde el ordenador instalado en el domicilio del empleado, a través de la aplicación habilitada a tal efecto y accesible mediante conexión VPN.

Garantizando en todo momento el respeto a la dignidad del empleado, la Empresa podrá comprobar la actividad del trabajador desarrollada mediante el teletrabajo a través de controles telemáticos oportunos que serán proporcionales al objetivo perseguido.

La empresa podrá establecer diferentes instrumentos de control específicos dependiendo de la función laboral desempeñada por el teletrabajador, informando tanto al Comité de Empresa y al personal afectado de los instrumentos y métodos de dichos controles.

## 13. Anexos.

Descriptivo
Guía de recomendaciones ergonómicas para su aplicación durante los períodos de teletrabajo.
Guía para el trabajo a distancia. Efectivo y saludable. FREMAP.
Seis consejos básicos para trabajar desde casa.
Recomendaciones para teletrabajar de forma eficaz.
Presentación PRL teletrabajo. QUIRONPREVENCION.
Recomendaciones preventivas para el teletrabajo
Cuestionario de autoevaluación de riesgos.
Ficha de solicitud de teletrabajo.
Ejemplo anexo contrato teletrabajo.

## 14. Documentos de referencia.

Título	Referencia
Ley de Prevención de Riesgos Laborales.	Ley 31/1995.
Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia.	Real Decreto-ley 28/2020.
Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.	Real Decreto Legislativo 2/2015.
Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.	Ley Orgánica 3/2018.
Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.	Real Decreto-ley 6/2019.
Real Decreto 488/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización.	Real Decreto 488/1997.
Convenio colectivo de Michelin España Portugal, SA.	Edición vigente.
Teletrabajo y prevención de riesgos laborales – CEOE.	—

## ANEXO II

### Política de desconexión digital de MEPSA

#### *Antecedentes*

El 7 de diciembre de 2018 entró en vigor la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales. Esta ley y en concreto su artículo 88 tienen como uno de sus objetivos el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar, favoreciendo la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

En el mismo artículo 88 indica que se debe elaborar una política interna definiendo las modalidades del ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática.

Ha supuesto además la modificación del Estatuto de los Trabajadores mediante la inclusión del artículo 20 bis, referido al derecho a la desconexión digital.

De forma adicional, la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, incluye un artículo específico (art. 18) sobre el derecho a la desconexión digital en esta modalidad.

En los diferentes convenios colectivos de 2019 (Tres Cantos-Illescas, Lasarte e Intercentros Industria) firmados con la Representación de los Trabajadores, se recoge la voluntad de ambas partes de avanzar en el ámbito del equilibrio entre la vida personal y la vida profesional y apostar por la calidad de vida en el trabajo, promoviendo comportamientos constructivos que favorezcan estos aspectos.

#### *Objetivo*

MEPSA ha elaborado la presente política de desconexión digital con sus correspondientes medidas para garantizar el respeto del tiempo de descanso, permisos y vacaciones de las personas que forman parte de la Empresa. Se reconoce con ello el derecho a la desconexión digital fuera del horario de trabajo como elemento clave para facilitar el descanso, especialmente en lo concerniente a la fatiga tecnológica, y contribuir a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

El uso de los medios tecnológicos hace necesaria una regulación específica de cómo adaptar este derecho a la realidad de los diferentes sectores y situaciones laborales. En este sentido, hay que tener en cuenta el carácter global del Grupo Michelin, con presencia a nivel mundial (y por tanto con distintos husos horarios), así como la existencia de turnos de trabajo continuados en nuestros centros que condicionan algunas de las posibles medidas a adoptar.

Pautas y recomendaciones para la desconexión digital:

1. Norma general en materia de desconexión.

Se facilitará la desconexión durante los períodos de descanso, permisos y vacaciones, y se fomentará el uso responsable durante la jornada laboral de las herramientas informáticas y de los dispositivos móviles puestos a su disposición por la Empresa.

2. Utilización del correo electrónico.

– En la medida de lo posible, la persona remitente de un correo electrónico tratará de valorar el grado de urgencia de este.

– Cuando se envíen correos electrónicos fuera del horario de trabajo del o de las personas destinatarias, se utilizará preferentemente la configuración de envío retardado para hacer llegar los mensajes dentro del horario laboral de la persona destinataria y se promoverá esta práctica dentro de la organización. En caso de no respetar dicha

recomendación, se asumirá el derecho a la no respuesta por parte de la persona destinataria.

– Si concurren circunstancias de fuerza mayor que requieran la lectura inmediata por parte del interlocutor o interlocutora, fuera de su horario de trabajo, se le avisará por cualquier otro medio que le permita a la persona destinataria conocer su envío (llamada telefónica, mensajería instantánea, etc.).

– Durante las vacaciones, se indicarán los datos de contacto de las personas que están disponibles y puedan atender las cuestiones que se requieran en ausencia de la persona trabajadora, creando mensajes de respuesta automática con el contacto de dichas personas.

– Criterios a tener en cuenta en la elección de destinatarios:

- Se incluirá única y exclusivamente en el campo «Para» a aquellas personas que tengan que tomar una acción directa, tratando de evitar el envío del correo electrónico a aquellas personas cuya participación no sea necesaria, todo ello con el objeto de evitar la sobrecarga de los buzones de entrada de las personas trabajadoras.

- En caso de que sea necesario incluir, a efectos informativos, a una persona que no deba tomar una acción directa, será siempre incluido en el campo «CC».

### 3. Llamadas fuera del horario de trabajo.

– Se establecerán en las actividades y departamentos, reglas de comunicación y alerta, indicando responsables, personas sustitutas y/o horarios de servicio.

– Se evitará hacer llamadas telefónicas fuera del horario de trabajo de la persona interlocutora, salvo que concurren circunstancias que lo justifiquen:

- Causa de fuerza mayor.
- Causas que supongan un grave, inminente o evidente perjuicio empresarial o del negocio, cuya urgencia temporal necesita de una respuesta inmediata.
- Ausencia de otra persona interlocutora presencial para toma de decisión.

### 4. Reuniones.

– Las reuniones no se programarán fuera de los horarios de trabajo establecido. Se tendrá en cuenta la duración prevista, para que no excedan de la jornada de trabajo establecida.

– Cuando sea posible se evitarán las reuniones que impliquen desplazamientos, privilegiando todo lo posible las reuniones por video o audio-conferencia, *Teams* u otras herramientas colaborativas.

### 5. Teletrabajo.

– En el caso de aplicar esta modalidad de trabajo a distancia, se velará por garantizar los debidos tiempos de descanso, así como la duración máxima de la jornada laboral en los términos establecidos, de forma similar a lo que ocurre cuando la jornada se desarrolla en el centro de trabajo.

## Conclusiones

Avanzar en el cumplimiento de este protocolo es responsabilidad de todas las personas trabajadoras, siendo especialmente relevante el papel de la jerarquía como ejemplo de las conductas esperadas en esta materia.

La aplicación de la política de desconexión digital en los términos establecidos no podrá considerarse justificativa de la falta de cumplimiento de las responsabilidades establecidas dentro de cada puesto de trabajo.

El ejercicio del derecho a desconexión digital no repercutirá negativamente en el desarrollo profesional de las personas trabajadoras.

Desde la dirección de MEPSA se dará a conocer de una manera activa la presente política, incluyendo igualmente acciones de formación para todo el personal sobre el uso de diversas herramientas informáticas útiles para el ejercicio del derecho a la desconexión digital.