

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

22201 *Resolución de 18 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.*

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa Michelin España Portugal, SA (código de convenio n.º: 90100241012016), que fue suscrito con fecha 16 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 representaciones sindicales de CC. OO., CSIF, UGT y USO, que tienen la mayoría de los componentes del Comité Intercentros Industria, 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, 18 de octubre de 2023.—El Director General de Trabajo, Ricardo Morón Prieto.

CONVENIO COLECTIVO DE MICHELÍN 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, UGT y USO, que tienen la mayoría de los componentes del Comité Intercentros Industria.

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 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 Aranda de Duero, Valladolid, Almería y Vitoria-Gasteiz 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.

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. *Incrementos salariales.*

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. *Unidades de abono.*

Según se recoge en el acuerdo de «Modelo de homogeneización de nómina» las unidades de abono para cada sistema y concepto son las siguientes:

| Sistemas trabajo | N.º horas MH | N.º horas de antigüedad | Complemento festivo sistema | Complemento individual sistema |
|------------------|--------------|-------------------------|-----------------------------|--------------------------------|
| 3 x 8 y Resto | 2.473 | 2.577 | Ver artículo 11 | – |
| 4 x 8 | | | | 4 x MH + 12 x ANT |
| 5 x 8 | | | | 5 x MH + 13 x ANT |

| Centro | Sistema | Distancia | Continua | Sucio | Calor | Noche (*) |
|------------------|---------------|-----------------|----------|----------|-------|-----------|
| Aranda. | 3 x 8 y Resto | Ver artículo 40 | | | | 824 |
| | 4 x 8 | | | | | |
| | 5 x 8 | | | | | |
| Valladolid. | 3 x 8 y Resto | | 307,6 | 2.461,00 | | |
| | 4 x 8 | | 300,6 | 2.463,80 | | |
| | 5 x 8 | | 300,6 | 2.463,80 | | |
| Vitoria-Gasteiz. | 2 x 4 | | | | | |
| | 3 x 8 y Resto | | 324,5 | 2.596,20 | 590,7 | |
| | 5 x 8 | | 324,5 | 2.596,20 | | |
| Almería. | 3 x 8 | | | | | |

(*) Para los sistemas que realicen trabajo de noche.

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

Artículo 9. *Salario base.*

La cuantía del salario base convenio intercategorías para el año 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 10. *Salario de ingreso.*

El salario de ingreso para el personal horario, a partir del 1 de enero de 2023 y durante la vigencia del convenio queda fijado en:

- 9,3 euros/hora, para los 12 primeros meses de contrato.
- 10,0 euros/hora, desde los 13 a los 24 meses de contrato.

Este salario ya tiene incorporado en su integridad el incremento salarial general previsto en el artículo 4 del presente convenio colectivo.

Una vez que la persona esté validada por la Escuela de Formación, será objeto de un acompañamiento individualizado para obtener la homologación en el SRH, en el que

se evaluarán sus competencias, su actuación, sus niveles de calidad, su prestación individual dentro del equipo, etc.

Este seguimiento será compartido con la persona, y en el momento en el que se superen los requisitos establecidos, se le asignará el salario de calificación del puesto, y se pagará el rappel correspondiente del tiempo necesario para tener actuación de pago, para garantizar, al mes siguiente el salario que le pudiera corresponder.

En cualquier caso, y en función de la dificultad (nivel de valoración) del puesto a ocupar, el tiempo máximo para alcanzar el salario del puesto, queda fijado de la manera siguiente:

| | | |
|----------------------|------|-----------|
| Nivel de valoración: | < 80 | 18 meses. |
| Nivel de valoración: | ≥ 80 | 24 meses. |

Los plazos establecidos son máximos y vencida la situación de salario de ingreso, a cada persona se le asignará el salario del puesto que ocupe en ese momento, obviando el puesto que se hubiera asignado en el momento del ingreso, si este fuera diferente.

El grado de capacitación se alcanza cuando la prestación del trabajador/a es óptima y puede desenvolverse en la resolución de la problemática de la marcha corriente de forma idónea.

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 11. *Complemento festivo sistema.*

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

- Sistema 5x8 y 4x8: 578,06 euros/año.
- Resto de sistemas: 536,77 euros/año.

Artículo 12. *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 13. *Antigüedad.*

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

Para los Centros de Trabajo de Aranda de Duero, Valladolid y Vitoria-Gasteiz:

| Antigüedad – Años | Euros/hora |
|-------------------------|------------|
| 2 | 0,1111 |
| 3 | 0,1449 |

| Antigüedad - Años | Euros/hora |
|-------------------------|------------|
| 4 | 0,1788 |
| 6 | 0,2444 |
| 8 | 0,3114 |
| 11 | 0,4119 |
| 16 | 0,5795 |
| 21 | 0,7463 |
| 26 | 0,9147 |
| 31 | 1,0823 |

Respecto al Centro de Almería:

| Antigüedad - Años | Euros/hora |
|-------------------------|------------|
| 2 | 0,1140 |
| 3 | 0,1485 |
| 4 | 0,1817 |
| 6 | 0,2509 |
| 8 | 0,3186 |
| 11 | 0,4237 |
| 16 | 0,5945 |
| 21 | 0,7652 |
| 26 | 0,9379 |
| 31 | 1,1087 |

Artículo 14. *Plus del sistema de trabajo 4 x 8 (fijo).*

Su cuantía se establece en 142,42 euros/mes durante el año 2023.
Su cuantía se establece en 146,69 euros/mes durante el año 2024.
Su cuantía se establece en 149,62 euros/mes durante el año 2025.
Su cuantía se establece en 152,61 euros/mes durante el año 2026.
Este plus será abonado 14,5 veces al año.

Artículo 15. *Plus de los sistemas de trabajo 3 x 8 3P, 3 x 8 4P y 3 x 8 4P/D.*

A) Plus de sistema de trabajo 3 X 8 3P.

Su cuantía se establece en 66,44 euros/mes durante el año 2023.
Su cuantía se establece en 68,43 euros/mes durante el año 2024.
Su cuantía se establece en 69,80 euros/mes durante el año 2025.
Su cuantía se establece en 71,20 euros/mes durante el año 2026.
Este plus será abonado 14,5 veces al año.

B) Plus de sistema de trabajo 3 X 8 4P.

Su cuantía se establece en 112,06 euros/mes durante el año 2023.
 Su cuantía se establece en 115,42 euros/mes durante el año 2024.
 Su cuantía se establece en 117,73 euros/mes durante el año 2025.
 Su cuantía se establece en 120,08 euros/mes durante el año 2026.
 Este plus será abonado 14,5 veces al año.

C) Plus de sistema de trabajo 3 X 8 4P/D.

Su cuantía se establece en 144,32 euros/mes durante el año 2023.
 Su cuantía se establece en 148,65 euros/mes durante el año 2024.
 Su cuantía se establece en 151,62 euros/mes durante el año 2025.
 Su cuantía se establece en 154,65 euros/mes durante el año 2026.
 Este plus será abonado 14,5 veces al año.

Artículo 16. *Pluses del sistema de trabajo 5 x 8 (fijo).*

Su cuantía se establece en 440,03 euros/mes durante el año 2023.
 Su cuantía se establece en 453,23 euros/mes durante el año 2024.
 Su cuantía se establece en 462,29 euros/mes durante el año 2025.
 Su cuantía se establece en 471,54 euros/mes durante el año 2026.
 Este plus será abonado 14,5 veces al año.

Artículo 17. *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 18. *Prima de puntas de producción y estacionalidad.*

A partir de la fecha de firma del presente convenio y durante su vigencia, se establece una prima de 165 euros/día, que será abonada a los trabajadores y trabajadoras que realicen puntas de producción o por su calendario estén afectos a la estacionalidad, cuando trabajen en esta forma sábado-noche, domingo y/o festivo, más los pluses que correspondan.

El día de recuperación será abonado a salario real.

Artículo 19. *Gratificaciones extraordinarias.*

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

| | Colectivo horario | Colectivo mensual |
|---------------------------|-------------------|---------------------------|
| Paga extra de julio. | 184 unidades. | 1/14,5 del salario anual. |
| Paga extra de diciembre. | 184 unidades. | 1/14,5 del salario anual. |
| Paga extra de septiembre. | 92 unidades. | 1/29 del salario anual. |

Artículo 20. *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 21. *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 periodo 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 periodo de devengo, percibirán el importe proporcional al periodo 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 22. *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 |
|--------------------------|--------------|
| 1 x 8 (A, B o central). | 1.712 h/año. |
| 2 x 8 (A y B). | |
| 3 x 8 (A, B y C). | |
| 2 x 4 (lunes a sábado). | |
| 2 x 4 (lunes a viernes). | 1.720 h/año. |
| 3 x 8 3P (*). | 1.696 h/año. |
| 3 x 8 4P (*). | 1.680 h/año. |
| 3 x 8 4P/D (*). | 1.680 h/año. |
| 4 x 8 (fijo) (**). | 1.656 h/año. |

(*) El funcionamiento de las instalaciones para estos sistemas de trabajo, queda fijado en los Acuerdos respectivos de cada uno.

(**) El funcionamiento de las instalaciones para este sistema queda fijado en 292 días/año.

(***) El funcionamiento de las instalaciones para este sistema queda fijado en 351 días/año.

| Sistema | 2023-2026 |
|---------------------------|--------------------|
| 5 x 8 (fijo) (***) | 1.580,4 h/año. |
| Sistema Variable 235-264. | Según artículo 23. |
| Sistema Variable 265-303. | Según artículo 23. |
| Sistema Variable 295-354. | Según artículo 23. |

(*) El funcionamiento de las instalaciones para estos sistemas de trabajo, queda fijado en los Acuerdos respectivos de cada uno.

(**) El funcionamiento de las instalaciones para este sistema queda fijado en 292 días/año.

(***) El funcionamiento de las instalaciones para este sistema queda fijado en 351 días/año.

Distribución.

a) Personal en 2 x 4 (jornada partida).

El personal que distribuye su jornada de lunes a viernes o de lunes a sábado, trabajará:

- Lunes a viernes: Entre las 08:00 horas y las 18:00 horas.
- Sábados: De 08:00 horas a 12:00 horas.

b) Personal en 1 x 8 (1 equipo) (turno A o B).

- Lunes a viernes: De 06:00 horas a 14:00 horas (turno A).
- Lunes a viernes: De 14:00 horas a 22:00 horas (turno B).
- Sábados: Entre 06:00 horas y 14:00 horas (A y B).

c) Personal en 2 x 8 (2 equipos) (turno A y B).

- Lunes a viernes: De 06:00 horas a 14:00 horas (turno A).
- Lunes a viernes: De 14:00 horas a 22:00 horas (turno B).
- Sábados: Entre 06:00 horas y 14:00 horas (A y B).

d) Personal en 3 x 8 (3 equipos) (turnos A, B y C).

- Lunes a sábado: De 06:00 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 06:00 horas (turno C).

e) Personal en 4 x 8 fijo (4 equipos), en Sistema Variable 235-264 (3 equipos) (turnos A, B y C).

- Lunes a sábado: De 06:00 horas a 14:00 horas (turno A).
- Lunes a sábado: De 14:00 horas a 22:00 horas (turno B).
- Lunes a sábado: De 22:00 horas a 06:00 horas (turno C).

f) Personal en 5 x 8 fijo (5 equipos), en Sistema Variable 265-303 (4 equipos) y Sistema Variable 295-354 (5 equipos) (turnos A, B y C).

- Lunes a domingo: De 06:00 horas a 14:00 horas (turno A).
- Lunes a domingo: De 14:00 horas a 22:00 horas (turno B).
- Lunes a domingo: De 22:00 horas a 06:00 horas (turno C).

g) Jornada intensiva de verano para el personal adscrito al sistema 2 x 4 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 periodo máximo de aplicación y pudiendo acogerse a esta modalidad de jornada durante un periodo

inferior-, realizar jornada intensiva de trabajo, incluyendo una pausa de 15 minutos, de acuerdo al siguiente horario:

- Entrada: de 06:00 a 07:30 horas.
- Salida: de 14:00 a 15:30 horas.

La elección del horario de salida, dentro de estos límites, ha de estar sometida a la aprobación de la jerarquía, en función de criterios evidentes de necesidad presencial para asegurar la marcha armónica de las instalaciones.

El personal que ocupe puestos en los que, para garantizar la marcha armónica de instalaciones, 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 (8 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.

- h) Turno 1 x 8 central (Almería).
- Lunes a viernes: De 08:20 horas a 16:26 horas.

Artículo 23. *Evolución de los sistemas y medidas de adaptación.*

A. Normas de funcionamiento de los sistemas de apertura de instalaciones variables.

A.1 Modo de adaptación de carácter colectivo:

1. Definición.
2. Características generales de los Sistemas.

- Apertura de referencia.

- a) Sistema variable 235-264.
- b) Sistema variable 265-303.
- c) Sistema variable 295-354.

- Apertura máxima.
- Apertura mínima.
- Sistema de trabajo.
- Rotación de los equipos.

- Calendario anual. Consideraciones.
- Jornada y plus.
- Días libres.
- Vacaciones.

3. Variación de la apertura de las instalaciones.

A. En la elaboración de los calendarios anuales.

B. En el curso del año:

- Ampliación.
- Reducción.
- Ámbito o talla de las variaciones.

4. Jornada individual. Cómputo y Gestión. Limitaciones.

5. Regularización del Sistema.
 - Principios de afectación.
 - Aplicación de la regularización en el calendario anual.
 - Variaciones de los saldos por activaciones y desactivaciones en el curso del año.
 6. Gestión de los saldos.
 7. Afectación a otros colectivos.
 8. Área salarial.
 9. Cláusula final.
- A.2 Modo de adaptación de carácter individual:
1. Definición.
 2. Características generales del sistema. Funcionamiento.
- B. Catálogo de aperturas de referencia.
- C. Otros sistemas de trabajo:
- Calendarios con apertura especial, superior a la apertura máxima de los sistemas variables (354 días).
 - Variación de la apertura en los otros sistemas fijos.
- D. Comisión Paritaria.
- A. Normas de Funcionamiento de los Sistemas de Apertura de Instalaciones Variables.
- A.1 Modo de Adaptación de Carácter Colectivo:
1. Definición.

A fin de adaptar el funcionamiento de las instalaciones a las necesidades de producción, dotando así a los sistemas de trabajo de una mayor estabilidad y continuidad en el tiempo, se adopta un modo de gestión que permite variar el sistema de trabajo, los días de apertura de instalación año a año, y en el transcurso de éstos si fuera necesario, entre unos valores mínimo y máximo previamente establecidos.
 2. Características generales.

Se dispone de tres sistemas de trabajo variables, con aperturas complementarias:

El primero de los sistemas estará organizado en tres equipos, con aperturas de instalación de referencia entre los 235 y los 264 días (Sistema variable 235-264).

El segundo de los sistemas estará organizado en cuatro equipos, con aperturas de instalación de referencia entre los 265 y los 303 días (Sistema variable 265-303).

El tercer sistema estará organizado en cinco equipos, con aperturas de instalación de referencia entre los 295 y los 354 días (Sistema variable 295-354).

Apertura de referencia.

Las necesidades productivas determinarán la pertenencia a uno u otro de los sistemas mencionados, o la conveniencia del cambio organizativo consiguiente entre ellos. Dentro de cada sistema, la apertura de base o referencia del sistema para un año concreto se establecerá a finales del año anterior, al confeccionar los calendarios, en base al Catálogo de aperturas de referencia.

a) Sistema Variable 235-264.

Apertura máxima: La apertura de referencia máxima anual de las instalaciones será de 264 días. No obstante, fruto de las eventuales activaciones, podría llegar hasta un máximo de 268 días.

Apertura mínima: La apertura mínima anual de referencia será de 235 días.

No obstante, fruto de las eventuales desactivaciones en el curso del año, podría llegar hasta un mínimo de 223 días.

Sistema de trabajo: El sistema de trabajo es de tres equipos, con características de apertura, jornada y plus de sistema en función de la elección realizada para el año en cuestión, figurando en el referido catálogo de aperturas de referencia.

Para la construcción del calendario (incluyendo la asignación de equipos de posible activación), no habrá invasión de sábados en turnos B y C, así como en los domingos y festivos, hasta que no se hayan cubierto los turnos existentes de lunes a sábado turno A.

Rotación de los equipos: Se establecerá según los acuerdos establecidos en cada centro de trabajo en la determinación de los calendarios anuales.

b) Sistema Variable 265-303.

Apertura máxima: La apertura de referencia máxima anual de las instalaciones será de 303 días. No obstante, fruto de las eventuales activaciones, podría llegar hasta un máximo de 310 días.

Apertura mínima: La apertura mínima anual de referencia será de 265 días.

No obstante, fruto de las eventuales desactivaciones en el curso del año, podría llegar hasta un mínimo de 240 días.

Sistema de trabajo: El sistema de trabajo es de cuatro equipos, con características de apertura, jornada y plus de sistema en función de la elección realizada para el año en cuestión, figurando en el referido Catálogo de aperturas de referencia.

Rotación de los equipos: Se establecerá según los acuerdos establecidos en cada centro de trabajo en la determinación de los calendarios anuales.

c) Sistema Variable 295-354.

Apertura máxima: La apertura de referencia máxima anual de las instalaciones será de 354 días.

Apertura mínima: La apertura mínima anual de referencia será de 295 días.

No obstante, fruto de las eventuales desactivaciones en el curso del año, podría llegar hasta un mínimo de 265 días.

Sistema de trabajo: El sistema de trabajo adoptado es de cinco equipos, y sus características de apertura, jornada y plus de sistema son función de la elección realizada para el año en cuestión, figurando en el referido Catálogo de aperturas de referencia.

Rotación de los equipos: Se establecerá según los acuerdos establecidos en cada centro de trabajo en la determinación de los calendarios anuales.

Elaboración del calendario anual. Consideraciones.

Cada año se determinará la apertura necesaria para atender el programa anual, dentro de la escala de aperturas posible en el sistema.

Se tendrán en cuenta además los días a regularizar en el año entrante para concretar el calendario real a confeccionar, según el método descrito en el apartado correspondiente.

En la elaboración de los calendarios anuales se fijarán:

- Los días de apertura de referencia del sistema.
- Los días de apertura posible, además de los previstos, es decir, la diferencia entre los días de apertura de referencia del sistema y la apertura máxima (n.º de días activable máximo según los límites establecidos).

Estos días serán repartidos, de modo proporcional en el año. No obstante, en caso de modificaciones, podrán situarse hasta un máximo de seis días activables seguidos en el mismo periodo o mes, con el fin de posibilitar su realización.

Además, en el sistema variable 265-303 en cuatro equipos en rotación, se podrán distribuir todas las posibilidades de activación de los meses de julio y agosto de forma proporcional entre el primer semestre del año, o sea de enero a junio, y el último cuatrimestre del año, de septiembre a diciembre, suprimiendo las posibilidades de activación durante los meses de julio y agosto, siendo de esta manera, equipos de no trabajo. En cualquier caso, esta última posibilidad de distribución estará sometida a lo que de común acuerdo se decida entre las partes, en función de las particularidades de cada Actividad.

- Los días de no apertura (cierre) de la instalación.

Salvando lo antes comentado, se dará preferencia de ocupación de días, a la hora de confeccionar los calendarios, a los días entre semana de lunes a sábado en turno A, y a continuación a los sábados en turnos B o C, domingos y festivos.

No obstante, y si las partes así lo acuerdan, en aperturas que lo permitan, podrán establecerse periodos de cierre de instalaciones que no respeten esta regla (ejemplo: fines de semanas de verano, agrupación de días de cierre, etc.).

La concreción de los calendarios se llevará a cabo considerando las diferentes necesidades arriba expresadas, con las prácticas habituales, y buscando el común acuerdo entre las partes. Asimismo, se utilizará una lógica de reparto que garantice la mayor equidad entre los equipos y el respeto a la tradición del Centro y su entorno.

El número de calendarios adoptados en una misma Actividad o Taller, dentro de un mismo sistema de trabajo, deberá ser el mínimo posible, salvo que existan razones para la diversificación, como podría ser una gran diferencia de necesidades de apertura en función de los pedidos de diferentes clientes internos o externos. Estos casos se verán entre ambas partes en su momento.

Zonas de trabajo disponibles para seleccionar la apertura anual.

Sistema 295-354.

Las escalas de aperturas, jornadas y pluses están diferenciadas en tres zonas para el sistema variable 295-354, en 5 equipos:

Una zona de trabajo normal, con la jornada y plus teóricos correspondientes a la apertura de la instalación seleccionada. Es el tramo de aperturas situado entre los 333 y los 354 días.

En este tramo se originan días libres compensatorios del exceso de jornada en el año, en número variable según sea la apertura.

La segunda zona existente en el sistema de 5 equipos es de apertura reducida. Está adaptada la jornada reduciéndola exactamente a la necesaria para la apertura seleccionada, y sin generación de DL en consecuencia. Son los valores de apertura situados entre los 312 y los 333 días de apertura.

En esta zona también existe, correspondientemente, la asignación de una jornada y plus reales y reducidos en consecuencia para adaptarse a la apertura de instalaciones necesaria.

La tercera zona existente en el sistema de 5 equipos es de apertura super-reducida y devolución de jornada. Está adaptada la jornada reduciéndola progresivamente para adaptarla a la apertura seleccionada. En esta zona se generan días a incluir en la bolsa de horas al comienzo del año, como compensación a la no reducción del plus. Son los valores de apertura situados entre los 295 y los 312 días de apertura (SV 295-354).

Sistema 265-303.

Las escalas de aperturas, jornadas y pluses están diferenciadas en dos zonas para el sistema variable 265-303, en 4 equipos:

Una zona de trabajo normal, con la jornada y plus teóricos correspondientes a la apertura de la instalación seleccionada. Es el tramo de aperturas situado entre los 278 y los 303 días.

En este tramo se originan días libres compensatorios del exceso de jornada en el año, en número variable según sea la apertura.

La otra zona existente en el sistema de 4 equipos es de apertura super-reducida y devolución de jornada. Está adaptada la jornada reduciéndola progresivamente para adaptarla a la apertura seleccionada. En esta zona se generan días a incluir en la bolsa de horas al comienzo del año, como compensación a la no reducción del plus. Son los valores de apertura situados entre los 265 y los 278 días de apertura (SV 265-303).

Sistema 235-264.

En el sistema variable 235-264, en 3 equipos, solo existe la zona normal, con la asignación de DL correspondientes según sea la apertura.

Jornada y plus.

La jornada de trabajo y el plus de sistema serán los correspondientes a cada apertura de la instalación, y figuran en el catálogo de aperturas de referencia.

Días libres.

La aplicación de algunas de las diferentes aperturas integradas en estos sistemas de trabajo genera un exceso de horas sobre la jornada anual individual establecida. El número de días generados dependerá del número de días de apertura seleccionado y de la jornada individual. Para regularizar esta jornada individual mencionada, las horas de exceso se disfrutarán estableciendo un programa por cada equipo (salvo para pequeños colectivos), en cada OR o taller según casos, dando prioridad en todo caso a la marcha armónica y regular de las instalaciones.

Se repartirán los días libres en tantos semibloques como se acuerde por ambas partes, intentando repartirlos lo más posible en su periodo anual de distribución.

En todos los sistemas, los bloques de días libres se repartirán, en todo el periodo anual, salvo el periodo de vacaciones de cada equipo.

Vacaciones.

En el sistema variable 235-264. Se acordarán entre las partes hasta tres periodos diferentes, comprendidos entre los meses de Junio y Septiembre, con el objetivo de no ocupar sábados en turno B y C, o domingos y festivos. Se seguirá un orden rotativo en los años sucesivos.

En el sistema variable 265-303. Se acordarán cuatro periodos diferentes, comprendidos entre los meses de Junio y Septiembre. Se seguirá un orden rotativo en los años sucesivos.

En el sistema variable 295-354. Las vacaciones se disfrutarán de modo similar al empleado en el sistema de cinco equipos en la actualidad. Se seguirá, de igual modo, en la elección de los periodos de vacaciones anuales, un sistema rotativo en el tiempo.

Para todos los sistemas, en cualquier caso, el número y distribución de los días de vacaciones deberán asegurar las aperturas de la instalación máximas previstas en el calendario seleccionado.

3. Variación de la apertura de las instalaciones.

A. En la elaboración de los calendarios anuales:

En el momento de la definición de la apertura de las instalaciones se elegirá una, dentro del campo de variación disponible en la tabla de su sistema de trabajo.

La máxima variación a la baja de la referencia de apertura, de un año al siguiente, será de veintiún días, respecto a la apertura necesaria para la realización del plan anual del calendario del año anterior (con la referencia del Plan Anual).

Al alza, podrá emplearse cualquier referencia de las tres escalas de aperturas definidas.

Si fuera necesario, se procedería al cambio de sistema de trabajo correspondiente para ajustarse a las necesidades del Plan anual de producción dentro de la nueva escala.

B. En el curso del año:

1. Ampliación de la apertura.

Sistema variable 235-264. El número máximo de días de posible ampliación de la apertura de instalación en el curso del año es de 6, siempre que no se sobrepase el límite superior de 268 días.

Sistema variable 265-303. El número máximo de días de posible ampliación de la apertura de instalación en el curso del año es de 17, siempre que no se rebase el límite superior señalado de 310 días.

Sistema variable 295-354. El número máximo de días de posible ampliación de la apertura de instalación en el curso del año es de 20, siempre que no se rebase el límite superior de los 354 días.

En todos los sistemas: Si, en el transcurso del año, hubiera necesidad de ampliar el tiempo de funcionamiento de la instalación, se requiere poner en marcha el preaviso de apertura.

Plazos de preaviso para la ampliación de la apertura:

– Preaviso inicial incluido en el propio calendario anual acordado con el C.E., con una anticipación de entre 1 y 12 meses.

– Confirmación de proximidad. Con una antelación mínima de quince días naturales (incluido el día de apertura) para las Actividades de producto terminado, o de diez días para las Actividades de producto semiterminado, se le comunicará al C.E.:

- Las causas o razones que originan la necesidad.
- Los días/equipos de apertura posible a utilizar.
- El ámbito industrial afectado.
- El personal afectado.
- La previsión para los tres meses siguientes.

En casos excepcionales de situación industrial, previa justificación de las causas que motivan la excepción por parte de la Empresa, y siempre con el requisito ineludible de acuerdo entre las partes, la confirmación de proximidad podría tener un plazo inferior.

En el ánimo de introducir elementos complementarios de conciliación de la vida familiar y laboral, la Empresa se compromete a realizar los mencionados preavisos de confirmación de proximidad con una antelación superior si se conociesen suficientemente las variables industriales.

2. Reducción de la apertura.

Se establece la posibilidad de reducir la apertura de las instalaciones de dos maneras consecutivas. En primer lugar se podrá desactivar con cargo a la cuenta del sistema variable, con el traspaso de jornadas en el tiempo, del modo hasta ahora

habitual. A continuación, si las necesidades productivas así lo requiriesen, se procedería a aplicar la fórmula de reducción de jornada y reducción salarial correspondiente.

Con los límites detallados a continuación:

Sistema variable 235-264. El número máximo de días de posible reducción de la apertura de instalación con cargo a la cuenta de jornadas en el curso del año es de 12.

Sistema variable 265-303. El número máximo de días de posible reducción de la apertura de instalación con cargo a la cuenta de jornadas en el curso del año es de 25.

Sistema variable 295-354. El número máximo de días de posible reducción de la apertura de instalación con cargo a la cuenta de jornadas en el curso del año es de 30.

Si fuera necesario, se procedería a reducir la apertura de las instalaciones desactivando otros quince días (SV 235-264), otros veinte días (SV 265-303) o veinticinco días (SV 295-354) como máximo, según los límites establecidos, que equivale a quince días por persona máximo. El tratamiento económico de estos días será de reducción de jornada y de salario en la forma indicada en este documento.

En el caso de aplicar desactivaciones con reducción salarial, la apertura mínima quedaría limitada a 244, 245 y 268 días respectivamente, no siendo posible la desactivación con reducción de jornada y salario si se superaran estos límites. Estos son los valores que evitan una pérdida salarial superior al plus de sistema anual.

En los tres sistemas: Si, en el transcurso del año, hubiera la necesidad de reducir el tiempo de funcionamiento de la instalación, se requiere poner en marcha el preaviso de cierre.

Plazos de preaviso para la reducción de la apertura:

– Preaviso de proximidad. Con una antelación mínima de quince días naturales antes del día de cierre (incluido este) para Actividades de producto terminado, o de diez días en el caso de las Actividades de producto semiterminado, se le comunicará al C.E.:

- Las causas o razones que originan la necesidad.
- El ámbito industrial afectado.
- El personal afectado.
- La previsión para los tres meses siguientes.

Y propondrá, para su acuerdo, la ubicación en el calendario de los días/equipos necesarios para llevar a cabo la reducción.

En casos excepcionales de situación industrial, o causas de fuerza mayor (avería, incidente grave, catástrofe,...) y previa justificación por parte de la Empresa, se podría producir una reducción de ese plazo.

En la elección de los días de cese de actividad, cuando estos sean unitarios, salvo causa de fuerza mayor, tendrán prioridad los domingos, festivos u otros que, a criterio del C.E., pudieran ser beneficiosos para los trabajadores/as. Cuando el cese comprenda periodos superiores a un día, salvo causas de fuerza mayor, productivas o de modificaciones que lo hagan necesario, se acordará el que, a criterio de las partes, se entienda como más favorable. El límite mensual de días de cese de actividad será de doce días, con un máximo de seis días consecutivos.

En todo caso, cualquier alteración de las condiciones aquí expresadas requerirá del acuerdo entre las partes.

Ámbito o talla de las variaciones.

Las necesidades en creciente variabilidad y la volatilidad de los mercados exigen adaptar el útil productivo a esa realidad que va mucho más allá de las compartimentaciones industriales de nuestras factorías. Con el ánimo de dar una respuesta más adecuada a esa necesidad real, se establece como unidad de activación/desactivación lo que definimos como «línea o dimensión de gran volumen».

«Línea o dimensión de gran volumen» es aquélla parte de una Actividad Industrial que satisface alguno (uno al menos) de los tres siguientes criterios:

- Producto o lote de productos que representa = 0 > 20 % del Plan de producción habitual (PdP) realizado en la unidad temporal de activación/desactivación (p. ej., si se va a activar un equipo, se trata del PdP realizado habitualmente en un equipo).
- Producto o lote de productos que requiere para su fabricación = 0 > 20 % del personal habitual en la unidad de activación/desactivación (p. ej., si se va a activar un equipo, se trata del efectivo asignado habitualmente a un equipo).
- Producto o lote de productos fabricado en una unidad organizativa compacta, según el flujo de producto y claramente identificable en base al producto final.

Las partes velarán porque los criterios empleados garanticen, en todo caso, que la unidad de activación/desactivación desarrolla una labor coherente con una necesidad intermedia o final del cliente.

4. Jornada individual. Cómputo y gestión. Limitaciones.

La jornada anual individual y la apertura de instalaciones quedan fijadas por la ya mencionada tabla de aperturas de la instalación.

El sistema funcionará por jornadas.

Si, por ampliación o reducción de esta apertura, el trabajador/a realizara más o menos de las jornadas estipuladas, esas jornadas pasarían a engrosar una cuenta individual global.

La conversión de los días de instalación a días por persona irá en consecuencia directa con el sistema de trabajo seleccionado.

El límite máximo anual de jornadas de trabajo viene determinado por el número de días de posible activación o trabajo anual (6 en el caso del sistema en 3 equipos, 17 en el caso del sistema en 4 equipos ó 20 en el caso del sistema en 5 equipos), y el límite mínimo anual de jornadas lo determina el número de días de posible desactivación o parada anual (12 al saldo de jornadas + 15 de reducción de jornada en el caso del sistema en 3 equipos, 25 al saldo de jornadas + 20 de reducción de jornada en el caso del sistema en 4 equipos, y 30 al saldo de jornadas + 25 de reducción de jornada en el caso del sistema en 5 equipos), y los límites inferiores marcados, según sistema.

Los días de activación anual, y los de desactivación hasta el límite de los primeros -12, -25 o -30 días según el sistema de trabajo, o hasta el límite global de -40 jornadas/equipo, ingresan en la cuenta de jornadas del equipo correspondiente.

Excepciones.

– Los días activados, a fin de año, por encima de la apertura realizada en la zona de trabajo «reducida» del sistema de 5 equipos, no ingresan en la cuenta de jornadas del equipo (ver apartado de «Regularización»), en primera instancia.

– Los días de posible parada con reducción de jornada y plus de la 2.ª fase (hasta -15, -20 o -25 según el sistema de trabajo), no generan deuda en la cuenta de jornadas del equipo. Suponen, en todos los sistemas, un máximo de quince días por persona. Se compensan con el descuento salarial señalado en el apartado «Área salarial».

En caso de llegarse al límite inferior global de -40 días antes de haber agotado el margen anual de la 1.ª fase de desactivación anual de -12 días (3 equipos) -25 días (4 equipos) o -30 días (5 equipos), el margen en la 2.ª fase de desactivación anual sería el mismo que si se hubiera agotado la 1.ª fase totalmente.

Los movimientos efectuados al alza y a la baja en cada equipo determinarán la situación del saldo constituido en su balance de jornadas.

Por otra parte, las regularizaciones anuales tienen un tratamiento específico, definido en el apartado siguiente.

Esta contabilización se corresponde con las jornadas trabajadas en más o menos de carácter colectivo, no incluyéndose aquí las jornadas trabajadas en más o menos de carácter individual, que serán detalladas en capítulo aparte.

5. Regularización del sistema.

Principios de afectación de las activaciones y desactivaciones.

Las activaciones y desactivaciones de los equipos -o línea o dimensión de gran volumen-, afectarán a la totalidad del equipo o línea de referencia, siendo su tratamiento de carácter colectivo. Así, todos y cada uno de los trabajadores/as pertenecientes al colectivo que se activa o desactiva verán incrementada o disminuida su jornada anual, en tantos días como se señalen para su respectivo equipo o línea de pertenencia, aplicándose a cada uno de sus miembros los días de ampliación o reducción de jornada.

Exclusiones. En caso de coincidencia de una activación o desactivación con una ausencia concreta se aplicarán las siguientes normas:

En la fase de activaciones/desactivaciones que van al saldo de jornadas (o que se regularizan a fin de año en la zona reducida del sistema de 5 equipos).

La afectación será colectiva en todos los casos de coincidencia con permisos, incapacidad temporal (E, A), o días libres. En este último caso, se ajustará la jornada establecida, tomando un DL en caso de desactivación o trabajándolo en caso de activación, en otro día distinto del año, para compensar la jornada de trabajo en más o en menos. En el caso de los permisos retribuidos, se abonará además la prima de disponibilidad correspondiente a las activaciones.

El resto de casos de coincidencia con suspensiones de contrato, sean con o sin alta y obligación de cotización, no se verán afectados por las activaciones o desactivaciones.

En la 2.ª fase de desactivaciones (con reducción de jornada y salario).

La afectación será colectiva, con el descuento económico correspondiente, en todos los casos de coincidencia con permisos retribuidos o días libres. En este último caso de días libres, se ajustará la jornada establecida, tomando un DL en otro día distinto del año para compensar.

Los casos de coincidencia con suspensiones de contrato, sean con o sin alta y obligación de cotización, incluida la incapacidad temporal (E, A), no se verán afectados por las desactivaciones.

Afectación a otros colectivos (con reducción de jornada y salario).

Se aplica el mismo tratamiento del caso anterior de la 2.ª fase de desactivaciones en los sistemas variables.

Se evitarán en lo posible las coincidencias con días de vacación. Su tratamiento sería, si fuera necesario, similar al de los DL.

Aplicación de la regularización en el calendario anual.

La regularización se efectuará por jornadas.

Cada año, como norma general, se regularizarán los saldos positivos o negativos existentes en cada equipo, por medio del procedimiento descrito a continuación. Consiste esta regularización en la devolución de jornadas existentes en el saldo a fin de año, y se realizará en el momento de hacer los calendarios anuales, señalando los días asignados para la regularización en el propio calendario, sean tanto para devolver jornadas del saldo por parte de la empresa como por parte del trabajador/a.

Al comenzar el año:

- Con la base inicial establecida por las necesidades del Plan de producción anual.

Con saldo positivo (la empresa debe jornadas):

– Se efectúa la regularización cada año del 50 % del saldo existente a final del año, con un máximo de 6 días/equipo o, en caso de permanecer en el mismo sistema, hasta el límite superior del propio sistema (268 días en 3 equipos, 310 días en 4 equipos y 354 días en 5 equipos), siendo siempre el n.º de días/equipo regularizado no superior a los 6. Para ello:

Se confeccionará un calendario anual al que se le habrán añadido a la apertura necesaria para hacer el PA, las jornadas a regularizar. Se aplicará el plus y jornada correspondiente a esta nueva apertura, y se prefijarán en el calendario los días de cierre necesarios para hacer efectiva la regularización del saldo.

Excepción: En el caso de que no fuera posible programar un calendario en el que se integre la totalidad de días a regularizar (es el caso de los calendarios próximos a 354 días), se aplazará la regularización no realizada, definiéndose un plazo máximo de hasta dos años para la aplicación del 50 % del nuevo saldo pendiente a fin de año, en caso de que no hubiera margen suficiente para las devoluciones colectivas. No obstante, en este periodo de dos años puede devolverse también de modo individual. Si, al cabo de los dos años, no es posible la devolución colectiva tampoco en el tercero, se devolverá en este tercer año de modo individual.

Con saldo negativo (el trabajador/a debe jornadas).

– Se efectúa la regularización cada año del 50 % del saldo existente a fin de año, con un máximo de 6 días/equipo o, en caso de permanecer en el mismo sistema, hasta el límite inferior de apertura del mismo (235 en 3 equipos, 278 días en 4 equipos y 312 días en 5 equipos); o bien que el resultado de sumar la jornada individual de referencia del sistema en esa apertura, más los días activables, más los días a regularizar, sea menor o igual a 225 días/persona, siendo siempre el número de días/equipo regularizado no superior a los 6. Para ello:

Se confeccionará un calendario anual al que se le habrán restado a la apertura necesaria para hacer el PA, las jornadas a regularizar. Se aplicará el plus y la jornada correspondiente a esta nueva apertura, y se prefijarán en el calendario los días de apertura necesarios para hacer efectiva la regularización del saldo.

Particularidades.

Esta regularización no se aplicará cuando las aperturas estén por debajo de 278 en el sistema de 4 x 8 o de 312 en el sistema de 5 x 8 (zonas super-reducidas).

Si hubiera problemas para hacer efectiva la regularización en un año concreto, se tratará entre ambas partes la fórmula para no hacerla efectiva en dicho año.

Por otro lado, si una Actividad (o unidad de activación) se sitúa en una apertura de instalación próxima a 295 días en el sistema de 5 equipos o en una apertura próxima a 265 en el sistema de 4 equipos y persistiera en ella, impidiendo la regularización, se buscará entre ambas partes una alternativa de recuperación de jornadas del saldo pendiente.

El número de jornadas a regularizar se complementará hasta el número de días entero superior en ambos casos.

La regularización, una vez efectuada, no debe suponer pérdidas de capacidad de activación o desactivación en el año, siempre que haya margen disponible en los límites definidos para cada sistema.

Variaciones en el curso del año.

Los movimientos efectuados al alza o a la baja en el curso del año, por activaciones o desactivaciones, provocarán un movimiento del saldo positivo o negativo de cada equipo, con los límites señalados:

– Al alza: En la zona superior (333-354) del sistema de 5 equipos y en el sistema de 4 equipos, todos los días (hasta 20 o 17 según sistema) se integrarán en el saldo de jornadas de cada equipo respectivo según su afectación.

En la zona super reducida (295-311) del sistema de 5 equipos todos los días (hasta 20 ó hasta alcanzar una apertura de 312) se integrarán en el saldo de jornadas de cada equipo respectivo según su afectación. Si se sobrepasara la apertura de 312, el exceso de días sobre 312 se tratará según el párrafo siguiente.

Si dentro de la zona de trabajo «reducida» del sistema de 5 equipos (aperturas 312 a 332 días), hubiera activación en el curso del año, con apertura final superior a la del calendario de salida, estos días de diferencia, teniendo en cuenta para ello únicamente la diferencia entre las activaciones y desactivaciones producidas en el año, se compensarán con el plus correspondiente según tabla para dicha apertura final real (hasta 333 días), sin entrar los días de diferencia activados, por tanto, en el saldo global del equipo. Si la apertura final en esta zona fuera inferior a la inicial, los días de diferencia se integran en el saldo global del equipo.

Se emplearán, para la compensación, valores de días enteros, redondeando al valor de apertura más próximo.

Las activaciones en el curso del año tendrán la prima de disponibilidad correspondiente.

– A la baja: Los primeros 12 días en el sistema de 3 equipos, los 25 días en el sistema de 4 equipos o los primeros 30 en el sistema de 5 equipos, se integrarán en el saldo de jornadas de cada equipo respectivo, hasta su máximo valor global establecido en –40 jornadas/equipo.

Además:

– Los siguientes quince días en 3 equipos, veinte días en 4 equipos, o los veinticinco días en 5 equipos, con los valores limitados por las aperturas mínimas señaladas en cada sistema, se tratan mediante la reducción de jornada y salario, del mismo modo que se hizo en la construcción de la tabla de aperturas arriba indicada, sin generar por tanto jornadas a devolver en la cuenta.

6. Gestión de los saldos.

– El sistema se mueve por jornadas.

– Las compensaciones de los saldos, de un modo general, se producen por regularización o por activaciones y desactivaciones.

– No obstante, con objeto de ir acercando los diferentes saldos individuales dentro de cada equipo a su valor representativo, se acordarán cada año devoluciones de días colectivos en modo individual (con saldos positivos).

– La referencia adoptada para la gestión de los saldos del equipo en el sistema, es el valor representativo de dicho equipo. Se actualizará cada año el valor representativo a su valor medio, como consecuencia de las nuevas incorporaciones al equipo (nuevos ingresos y cambios de equipo), o bien tras las devoluciones de días colectivos en modo individual que se pudieran acordar cada año.

– Asimismo, es necesario actualizar los saldos de cada equipo en los talleres en donde hayan sido aplicadas activaciones y desactivaciones parciales, con objeto de obtener el valor representativo correspondiente.

7. Afectación a otros colectivos.

Se aplicará cuando los sistemas variables entren en la 2.^a fase de reducción de jornada, tras haber agotado las desactivaciones posibles de su reactividad a la baja con cargo a la cuenta de jornadas (hasta los -30 o -25 o -12 días de instalación según sistema, o bien al alcanzar las -40 jornadas por equipo).

Se dará este caso, por tanto, en situaciones en las que el descenso productivo sea muy importante, y en consonancia con él se aplicará al personal directamente relacionado con la Actividad, a los Servicios comunes del Centro y al resto de Servicios generales en modo proporcional, una afectación de modo similar al tratamiento aplicado en los colectivos de los talleres en sistemas variables. Con un máximo de 15 días por persona, al igual que la afectación de los sistemas variables, y teniendo en cuenta los mismos límites que se apliquen en ellas. Se harán las excepciones que el propio servicio imprescindible de los Centros de trabajo exija.

8. Área salarial.

Cada apertura de instalaciones tiene asignado un valor de jornada y plus de sistema teórico (Catálogo de aperturas de referencia).

En el tramo de apertura reducida del sistema variable entre 312-333, el valor del plus real tiene descontado el valor de las horas no trabajadas del valor mencionado de plus de sistema teórico correspondiente, salvo el complemento abonado por la empresa del 20 %.

Los valores considerados para la reducción salarial en la 2.^a fase de desactivaciones de jornadas en el curso del año de los diferentes sistemas son de 22,380 euros/hora en el sistema de 3 equipos, de 24,607 euros/hora en el sistema de 4 equipos y de 27,008 euros/hora en el sistema de 5 equipos. Aplicando en todos los casos el citado complemento del 20 %, estos valores de descuento aplicado quedan en 17,904 euros/hora para el SV 235-264 (3 equipos), en 19,686 euros/hora para el SV 265-303 (4 equipos) y en 21,606 euros/hora para el SV 295-354 (5 equipos).

Estos valores de salario medio estarán sujetos al convenio en vigor. No obstante, podrán ser revisados cada 5 años, para su actualización.

Las condiciones de abono para los otros colectivos antes indicados serán al 20 % de compensación, al igual que para los sistemas variables, y aplicado sobre la referencia de su salario bruto anual por jornada de trabajo.

Prima de disponibilidad: Las jornadas de carácter colectivo realizadas en los días de posible apertura en el curso del año, y las de carácter individual en las condiciones especificadas así en el apartado de «modo individual» de este documento, tienen un abono complementario de lo anterior, denominado prima de disponibilidad, cuya cuantía queda definida en 70 euros/jornada completa.

Si el número de jornadas de activación de una persona en el transcurso del año natural es superior a 8, por cada jornada suplementaria se abonarán 20 euros/jornada. Esta compensación se abonará a título individual una vez finalizado el año.

Si el plazo de confirmación del preaviso, para los días de carácter colectivo, fuese inferior a los quince días naturales (10 en el caso de los Semiterminados), la prima de disponibilidad sería de 90 euros/jornada completa.

La prima de compensación de 30 euros/jornada se abonará cuando se produzca una recuperación individual que compense una activación colectiva.

9. Cláusula final.

Durante la vigencia del sistema, y mientras el saldo de las jornadas de carácter colectivo tomado como referencia del equipo no alcance su límite inferior global de -40 jornadas, o no se alcance el límite inferior de desactivación anual, no se podrá aplicar un ERTE en el ámbito o unidad respectiva de aplicación del sistema.

No obstante, si hubiera margen disponible respecto al citado límite inferior global o en el límite anual de desactivaciones, y en el ánimo de utilizar todas las medidas internas

posibles a nuestro alcance de un modo prioritario, se tratará entre ambas partes la posibilidad de seguir desactivando en el año, hasta agotar dichos márgenes, antes de aplicar las anteriores medidas mencionadas.

A.2 Modo de adaptación de carácter individual:

1. Definición.

Con el fin de proporcionar una fórmula más que trate de compaginar las necesidades productivas de la empresa y las del trabajador/a, ayudando a compatibilizar la vida familiar y laboral, se pone en funcionamiento un sistema complementario al sistema colectivo antes definido, de variación de la jornada de carácter individual.

2. Características generales del sistema individual. Funcionamiento.

Este acuerdo, a su vez, establece otro tipo de jornadas, de carácter individual, con un límite máximo de 6 jornadas/ persona.

Son las jornadas realizadas para hacer frente a necesidades imprevistas de marcha corriente en días de funcionamiento de la instalación (averías, puntas de absentismo, etc.).

Para su utilización se pueden dar dos casos:

Caso A: En días de funcionamiento de la instalación, la maestría solicita venir al trabajador/a en días de DNP, DL o vacaciones.

Tiene el carácter voluntario y la recuperación de estas jornadas se llevará a cabo de común acuerdo entre el trabajador/a y la maestría en el siguiente semestre natural a su realización. Este tipo de días trabajados sumarán una jornada en su cuenta de carácter individual, y tiene adscrito el abono de la prima de disponibilidad correspondiente.

Caso B: En días de funcionamiento de la instalación, el trabajador/a solicita no venir a trabajar.

La maestría analizará la posibilidad de su concesión en base a las posibilidades que le ofrece el respeto de la marcha armónica de las instalaciones. Si lo concede, este tipo de días no trabajados restarán una jornada en su cuenta de carácter individual.

Para que proceda la aplicación de la prima de disponibilidad por jornada, a este tipo de días solicitados por el trabajador/a, se requiere la condición de que las fechas de recuperación estén a disposición de ser fijadas por la maestría.

Cumplida esta condición, este tipo de días trabajados sumarán una jornada en su cuenta de carácter individual.

– El resto de situaciones que se puedan dar como cambios de DNP, vacaciones, etc. se regularán según las prácticas habituales existentes en la actualidad.

– La recuperación de las jornadas, en ambos sentidos, tendrá lugar dentro de los seis meses posteriores a las fechas de trabajo o disfrute respectivo origen de las mismas.

– Esta fórmula de variabilidad individual se aplicará al personal perteneciente al sistema variable.

– Una vez utilizadas las 6 jornadas a título individual que están recogidas en el acuerdo, el resto de horas que sea necesario recurrir de manera adicional para el normal desarrollo de la actividad se regirán por lo establecido en el convenio colectivo vigente.

B. Catálogo de aperturas de referencia:

| Apertura de instalaciones (días) | Jornada teórica (días) | Jornada de trabajo | | Plus teórico | AZS (a bolsa) | Plus-sistema | |
|-------------------------------------|---------------------------|--------------------|--------|--------------|---------------|--------------|----------------------|
| | | Días | Horas | Euros/año | | Euros/año | Euros/paga (14,5) |
| 354 | | 197,55 | 1580,4 | | | 6560,61 | 452,46 |
| 353 | | 197,55 | 1580,4 | | | 6500,47 | 448,31 |
| 352 | | 197,55 | 1580,4 | | | 6440,33 | 444,16 |
| 351 | | 197,55 | 1580,4 | | | 6380,49 | 440,03 |
| 350 | | 197,675 | 1581,4 | | | 6346,24 | 437,67 |
| 349 | | 197,8 | 1582,4 | | | 6311,37 | 435,27 |
| 348 | | 197,925 | 1583,4 | | | 6277,12 | 432,90 |
| 347 | | 198,05 | 1584,4 | | | 6242,71 | 430,53 |
| 346 | | 198,175 | 1585,4 | | | 6208,30 | 428,16 |
| 345 | | 198,3 | 1586,4 | | | 6174,04 | 425,80 |
| 344 | | 198,425 | 1587,4 | | | 6139,63 | 423,42 |
| 343 | | 198,55 | 1588,4 | | | 6105,23 | 421,05 |
| 342 | | 198,675 | 1589,4 | | | 6070,67 | 418,67 |
| 341 | | 198,8 | 1590,4 | | | 6036,57 | 416,31 |
| 340 | | 198,925 | 1591,4 | | | 6001,85 | 413,92 |
| 339 | | 199,05 | 1592,4 | | | 5967,59 | 411,56 |
| 338 | | 199,175 | 1593,4 | | | 5933,18 | 409,19 |
| 337 | | 199,3 | 1594,4 | | | 5898,77 | 406,81 |
| 336 | | 199,425 | 1595,4 | | | 5864,52 | 404,45 |
| 335 | | 199,55 | 1596,4 | | | 5829,81 | 402,06 |
| 334 | | 199,675 | 1597,4 | | | 5795,40 | 399,68 |
| 333 | | 199,8 | 1598,4 | | | 5761,14 | 397,32 |
| 332 | 199,925 | 199,2 | 1593,6 | 5678,48 | | 5556,82 | 383,23 |
| 331 | 200,05 | 198,6 | 1588,8 | 5596,19 | | 5352,50 | 369,14 |
| 330 | 200,175 | 198 | 1584 | 5513,89 | | 5148,64 | 355,08 |
| 329 | 200,3 | 197,4 | 1579,2 | 5431,6 | | 4944,02 | 340,97 |
| 328 | 200,425 | 196,8 | 1574,4 | 5349,3 | | 4739,85 | 326,89 |
| 327 | 200,55 | 196,2 | 1569,6 | 5267 | | 4535,69 | 312,81 |
| 326 | 200,675 | 195,6 | 1564,8 | 5184,69 | | 4331,37 | 298,71 |
| 325 | 200,8 | 195 | 1560 | 5102,4 | | 4127,19 | 284,63 |
| 324 | 200,925 | 194,4 | 1555,2 | 5020,1 | | 3922,73 | 270,53 |
| 323 | 201,05 | 193,8 | 1550,4 | 4937,8 | | 3718,41 | 256,44 |
| 322 | 201,25 | 193,2 | 1545,6 | 4855,52 | | 3501,60 | 241,49 |
| 321 | 201,4375 | 192,6 | 1540,8 | 4773,22 | | 3286,93 | 226,68 |
| 320 | 201,625 | 192 | 1536 | 4690,92 | | 3072,10 | 211,87 |

| Apertura de instalaciones (días) | Jornada teórica (días) | Jornada de trabajo | | Plus teórico | AZS (a bolsa) | Plus-sistema | |
|----------------------------------|------------------------|--------------------|--------|--------------|---------------|--------------|-------------------|
| | | Días | Horas | Euros/año | | Euros/año | Euros/paga (14,5) |
| 319 | 201,8125 | 191,4 | 1531,2 | 4608,63 | | 2857,12 | 197,04 |
| 318 | 202 | 190,8 | 1526,4 | 4526,33 | | 2642,45 | 182,24 |
| 317 | 202,1875 | 190,2 | 1521,6 | 4444,03 | | 2427,78 | 167,43 |
| 316 | 202,375 | 189,6 | 1516,8 | 4361,74 | | 2212,96 | 152,62 |
| 315 | 202,5625 | 189 | 1512 | 4279,43 | | 1998,29 | 137,81 |
| 314 | 202,75 | 188,4 | 1507,2 | 4197,13 | | 1783,46 | 123,00 |
| 313 | 202,9375 | 187,8 | 1502,4 | 4114,85 | | 1568,94 | 108,20 |
| 312 | 203,125 | 187,2 | 1497,6 | 4032,55 | | 1353,96 | 93,38 |

| Apertura de instalaciones (días) | Jornada teórica (días) | Jornada de trabajo | | AZS (a bolsa) | Presencia efectiva equipo (días) | Plus teórico euros/año | Plus-sistema | |
|----------------------------------|------------------------|--------------------|---------|---------------|----------------------------------|------------------------|--------------|-------------------|
| | | Días | Horas | | | | Euros/año | Euros/paga (14,5) |
| 311 | 203,313 | 186,80 | 1494,40 | 0 | 186,60 | 3950,26 | 1281,3 | 88,37 |
| 310 | 203,500 | 186,50 | 1492,00 | 0 | 186,00 | 3867,96 | 1208,64 | 83,36 |
| 309 | 203,688 | 186,20 | 1489,60 | 0 | 185,40 | 3785,67 | 1135,98 | 78,34 |
| 308 | 203,875 | 185,90 | 1487,20 | 1 | 184,80 | 3703,37 | 1063,34 | 73,33 |
| 307 | 204,063 | 185,60 | 1484,80 | 1 | 184,20 | 3621,08 | 990,68 | 68,32 |
| 306 | 204,250 | 185,30 | 1482,40 | 1 | 183,60 | 3538,78 | 918,02 | 63,32 |
| 305 | 204,438 | 185,00 | 1480,00 | 2 | 183,00 | 3456,5 | 845,36 | 58,3 |
| 304 | 204,625 | 184,70 | 1477,60 | 2 | 182,40 | 3374,2 | 772,7 | 53,29 |
| 303 | 204,813 | 184,40 | 1475,20 | 2 | 181,80 | 3291,91 | 700,04 | 48,28 |
| 302 | 205,000 | 184,10 | 1472,80 | 2 | 181,20 | 3209,61 | 627,38 | 43,27 |
| 301 | 205,188 | 183,80 | 1470,40 | 3 | 180,60 | 3127,32 | 554,73 | 38,26 |
| 300 | 205,375 | 183,50 | 1468,00 | 3 | 180,00 | 3045,02 | 482,07 | 33,24 |
| 299 | 205,563 | 183,20 | 1465,60 | 3 | 179,40 | 2962,73 | 409,41 | 28,23 |
| 298 | 205,750 | 182,90 | 1463,20 | 4 | 178,80 | 2880,43 | 336,75 | 23,23 |
| 297 | 205,938 | 182,60 | 1460,80 | 4 | 178,20 | 2798,15 | 264,09 | 18,22 |
| 296 | 206,125 | 182,30 | 1458,40 | 4 | 177,60 | 2715,85 | 191,43 | 13,2 |
| 295 | 206,313 | 182,00 | 1456,00 | 5 | 177,00 | 2633,56 | 118,77 | 8,19 |

| Apertura de instalaciones (días) | Jornada de trabajo | | AZS'S (a bolsa) | Plus-sistema | |
|----------------------------------|--------------------|--------|-----------------|--------------|-------------------|
| | Días | Horas | | Euros/año | Euros/paga (14,5) |
| 310 | 203,5 | 1628 | | 4141,50 | 285,62 |
| 309 | 203,6875 | 1629,5 | | 4053,05 | 279,52 |
| 308 | 203,875 | 1631 | | 3965,05 | 273,45 |
| 307 | 204,0625 | 1632,5 | | 3877,05 | 267,38 |

| Apertura de instalaciones (días) | Jornada de trabajo | | AZS'S (a bolsa) | Plus-sistema | |
|-------------------------------------|--------------------|--------|-----------------|--------------|----------------------|
| | Días | Horas | | Euros/año | Euros/paga (14,5) |
| 306 | 204,25 | 1634 | | 3788,75 | 261,29 |
| 305 | 204,4375 | 1635,5 | | 3700,75 | 255,22 |
| 304 | 204,625 | 1637 | | 3612,75 | 249,15 |
| 303 | 204,8125 | 1638,5 | | 3524,44 | 243,06 |
| 302 | 205 | 1640 | | 3436,44 | 237,00 |
| 301 | 205,1875 | 1641,5 | | 3348,28 | 230,92 |
| 300 | 205,375 | 1643 | | 3260,13 | 224,84 |
| 299 | 205,5625 | 1644,5 | | 3172,13 | 218,77 |
| 298 | 205,75 | 1646 | | 3083,98 | 212,69 |
| 297 | 205,9375 | 1647,5 | | 2995,98 | 206,62 |
| 296 | 206,125 | 1649 | | 2907,83 | 200,54 |
| 295 | 206,3125 | 1650,5 | | 2819,67 | 194,46 |
| 294 | 206,5 | 1652 | | 2731,67 | 188,39 |
| 293 | 206,625 | 1653 | | 2643,36 | 182,30 |
| 292 | 206,75 | 1654 | | 2555,36 | 176,23 |
| 291 | 206,875 | 1655 | | 2467,22 | 170,15 |
| 290 | 207 | 1656 | | 2379,06 | 164,07 |
| 289 | 207,125 | 1657 | | 2291,06 | 158,00 |
| 288 | 207,25 | 1658 | | 2203,06 | 151,94 |
| 287 | 207,375 | 1659 | | 2114,75 | 145,85 |
| 286 | 207,5 | 1660 | | 2026,61 | 139,77 |
| 285 | 207,625 | 1661 | | 1938,60 | 133,70 |
| 284 | 207,75 | 1662 | | 1850,45 | 127,62 |
| 283 | 207,875 | 1663 | | 1762,45 | 121,55 |
| 282 | 208 | 1664 | | 1674,30 | 115,47 |
| 281 | 208,125 | 1665 | | 1586,30 | 109,40 |
| 280 | 208,25 | 1666 | | 1497,99 | 103,31 |
| 279 | 208,375 | 1667 | | 1409,84 | 97,23 |
| 278 | 208,5 | 1668 | | 1321,83 | 91,16 |

| Apertura de instalaciones (días) | Jornada teórica (días) | Jornada de trabajo | | AZS'S (a bolsa) | Presencia efectiva equipo (días) | Plus-sistema | |
|-------------------------------------|---------------------------|--------------------|---------|--------------------|-------------------------------------|--------------|----------------------|
| | | Días | Horas | | | Euros/año | Euros/paga (14,5) |
| 277 | 208,625 | 208,20 | 1665,60 | 0 | 207,75 | 1233,68 | 85,08 |
| 276 | 208,75 | 207,90 | 1663,20 | 0 | 207,00 | 1145,52 | 79,00 |
| 275 | 208,875 | 207,60 | 1660,80 | 1 | 206,25 | 1057,36 | 72,92 |

| Apertura de instalaciones (días) | Jornada teórica (días) | Jornada de trabajo | | AZS'S (a bolsa) | Presencia efectiva equipo (días) | Plus-sistema | |
|----------------------------------|------------------------|--------------------|---------|-----------------|----------------------------------|--------------|-------------------|
| | | Días | Horas | | | Euros/año | Euros/paga (14,5) |
| 274 | 209 | 207,30 | 1658,40 | 1 | 205,50 | 969,20 | 66,84 |
| 273 | 209,125 | 207,00 | 1656,00 | 2 | 204,75 | 881,04 | 60,76 |
| 272 | 209,25 | 206,70 | 1653,60 | 2 | 204,00 | 792,89 | 54,68 |
| 271 | 209,375 | 206,40 | 1651,20 | 3 | 203,25 | 704,73 | 48,60 |
| 270 | 209,5 | 206,10 | 1648,80 | 3 | 202,50 | 616,57 | 42,53 |
| 269 | 209,625 | 205,80 | 1646,40 | 4 | 201,75 | 528,41 | 36,45 |
| 268 | 209,75 | 205,50 | 1644,00 | 4 | 201,00 | 440,25 | 30,37 |
| 267 | 209,875 | 205,20 | 1641,60 | 4 | 200,25 | 352,10 | 24,29 |
| 266 | 210 | 204,90 | 1639,20 | 5 | 199,50 | 263,94 | 18,21 |
| 265 | 210,125 | 204,60 | 1636,80 | 5 | 198,75 | 175,78 | 12,13 |

| Apertura de instalaciones (días) | Jornada de trabajo | | Plus-sistema | |
|----------------------------------|--------------------|---------|--------------|------------------|
| | Días | Horas | Euros/año | Euros/paga 14,5) |
| 268 | 211,60 | 1692,80 | 1323,76 | 91,30 |
| 267 | 211,70 | 1693,60 | 1273,05 | 87,80 |
| 266 | 211,80 | 1694,40 | 1222,35 | 84,30 |
| 265 | 211,90 | 1695,20 | 1171,64 | 80,81 |
| 264 | 212,00 | 1696,00 | 1120,94 | 77,30 |
| 263 | 212,10 | 1696,80 | 1070,23 | 73,80 |
| 262 | 212,20 | 1697,60 | 1019,53 | 70,31 |
| 261 | 212,30 | 1698,40 | 968,81 | 66,81 |
| 260 | 212,40 | 1699,20 | 918,11 | 63,32 |
| 259 | 212,50 | 1700,00 | 867,41 | 59,82 |
| 258 | 212,60 | 1700,80 | 816,69 | 56,32 |
| 257 | 212,70 | 1701,60 | 765,99 | 52,83 |
| 256 | 212,80 | 1702,40 | 715,28 | 49,33 |
| 255 | 212,90 | 1703,20 | 664,58 | 45,83 |
| 254 | 213,00 | 1704,00 | 613,86 | 42,34 |
| 253 | 213,10 | 1704,80 | 563,16 | 38,84 |
| 252 | 213,20 | 1705,60 | 512,45 | 35,34 |
| 251 | 213,30 | 1706,40 | 461,75 | 31,85 |
| 250 | 213,40 | 1707,20 | 411,03 | 28,35 |
| 249 | 213,50 | 1708,00 | 360,33 | 24,85 |
| 248 | 213,60 | 1708,80 | 309,62 | 21,36 |
| 247 | 213,70 | 1709,60 | 258,92 | 17,86 |

| Apertura de instalaciones (días) | Jornada de trabajo | | Plus-sistema | |
|----------------------------------|--------------------|---------|--------------|------------------|
| | Días | Horas | Euros/año | Euros/paga 14,5) |
| 246 | 213,80 | 1710,40 | 208,20 | 14,36 |
| 245 | 213,90 | 1711,20 | 157,50 | 10,86 |
| 244 | 214,00 | 1712,00 | 152,25 | 10,50 |
| 243 | 214,00 | 1712,00 | 147,00 | 10,14 |
| 242 | 214,00 | 1712,00 | 141,75 | 9,78 |
| 241 | 214,00 | 1712,00 | 136,50 | 9,42 |
| 240 | 214,00 | 1712,00 | 131,25 | 9,05 |
| 239 | 214,00 | 1712,00 | 126,00 | 8,69 |
| 238 | 214,00 | 1712,00 | 120,75 | 8,33 |
| 237 | 214,00 | 1712,00 | 115,50 | 7,97 |
| 236 | 214,00 | 1712,00 | 110,25 | 7,60 |
| 235 | 214,00 | 1712,00 | 105,00 | 7,25 |

Estos pluses se verán incrementados a partir del 1 de enero de 2024, en un 3 %.

Estos pluses se verán incrementados a partir del 1 de enero de 2025, en un 2 %.

Estos pluses se verán incrementados a partir del 1 de enero de 2026, en un 2 %.

C. Otros sistemas de trabajo.

Apertura superior a 354 días.

En la zona situada entre los 354 y los 365 días es factible un calendario de trabajo especial para el caso de aperturas necesarias para colectivos también especiales: portería, seguridad, sala de máquinas o similares.

Puede darse el caso asimismo de tener que trabajar esos días especiales, por encima de los 354 días, con el equipo completo o bien solo con una parte del mismo.

Si solo trabaja una parte del equipo, se repartirá de un modo organizado la presencia del personal en dichos días, haciéndose el calendario con la base de un calendario de 354 días (mismo plus de sistema y jornada), e integrando el tratamiento de dichos días restantes según lo definido en el artículo 28 del convenio colectivo (trabajo en días o periodo de no actividad), abonándose el plus correspondiente si se trata de días de especial relevancia social. Son días que tienen un descanso compensatorio posterior de igual cuantía, remunerado a salario real.

Si fuera necesaria una rotación equilibrada y completa del personal en el colectivo en el que se va a aplicar este calendario, se confeccionará el calendario con todos los días de apertura integrados, señalando los que tienen diferenciación de abono según las consideraciones expresadas en el párrafo anterior.

Sistemas fijos.

Los diversos calendarios: 2 x 4, 1 x 8, 2 x 8, 3 x 8, 3 x 8-3P, 3 x 8-4P y 3 x 8-4P/D, son calendarios con normas de confección propias y con una apertura de instalaciones fija.

La atención de las necesidades productivas de variación imprevista al alza o a la baja que pudiera haber, se trata en el artículo 33 de nuestro convenio.

Para atender emergencias o periodos puntas de producción, plazos de entrega cuyo incumplimiento pueda implicar la pérdida del cliente, etc., como en el caso contrario, en momentos de disminución de la actividad por causas de mercado, cartera de pedidos,

etc., que puedan afectar al normal desarrollo de la Empresa, se podrá variar la apertura de las instalaciones en ocho días tanto al alza, realizando puntas de producción, como a la baja. Los procedimientos y condiciones, especificados en el citado artículo, se aplicarán en este caso, de la manera siguiente:

Puntas de Producción.

Conocida la necesidad productiva, se convocará al C.E. y se le comunicará, con un plazo mínimo de quince días naturales (incluido el día de la apertura):

- Las razones de la necesidad de la mencionada punta de producción.
- El número de equipos necesario para llevar a efecto el pedido (hasta ocho días/persona y año).
- El personal afectado. Esto es, su ámbito industrial.
- La previsión para los tres meses siguientes.

Y se negociará la ubicación en el calendario de los mismos.

- El plazo de recuperación se establece para el año en curso o el siguiente.
- La recuperación de los equipos trabajados en más, se hará de forma colectiva fijando las fechas de cierre correspondientes.
- No obstante, si la recuperación colectiva implicase un incumplimiento del programa de producción, se buscarán fórmulas alternativas para llevar a cabo el descanso individual obligatorio.
- Podrán utilizarse igualmente en la recuperación, una fórmula mixta (individual y colectiva) o individual en último caso.
- Si no fuera posible otra vía, se devolverán las jornadas utilizando el intercambio de jornadas, añadiéndolas a los DL (bloques) del año siguiente.

Paradas de producción.

Como alternativa previa a la medida de regulación de empleo coyuntural definida en el mencionado artículo 33 del convenio colectivo, y con un máximo de 8 jornadas por persona en el año, se adopta la siguiente medida:

Conocida la necesidad de la disminución de la actividad, se convocará al C.E., con un plazo mínimo de quince días naturales (incluido el día de cierre), salvo casos excepcionales o causas de fuerza mayor en los que, previa justificación, el plazo podría ser menor:

- Se comunicarán las razones de la parada.
- El número de equipos necesario y las fechas de parada previstas.
- El personal afectado por la misma (ámbito industrial).
- La previsión para los tres meses siguientes.

Y se negociará la ubicación en el calendario de las mismas.

- El plazo de recuperación se establece para el año en curso o el siguiente.
- En función de las necesidades de programa, si los días fueran recuperados en el año en modo colectivo, ampliando la apertura de las instalaciones prevista inicialmente en el calendario, en sábados B-C o días festivos, tendrían el abono correspondiente como puntas de producción.
- Siempre que la parada de producción no tenga una pronta necesidad de recuperación, se intercambiarán las jornadas de parada por días libres para su compensación, restándolos de los DL (bloques) del año siguiente.

Cualquier punta de producción o parada con un mayor número de días de los 8 aquí señalados, deberá ser negociada por ambas partes en su momento para poder seguir el

mismo tratamiento, o bien seguir en cualquier caso, lo indicado en el artículo 33 del convenio colectivo.

D. Comisión Paritaria.

Esta Comisión celebrará reuniones periódicas, al hacer los calendarios anuales, y al producirse cambios sustanciales o circunstancias que lo hagan necesario, a petición de una de las dos partes.

En estas reuniones se constatará que las medidas adoptadas sean coherentes en todo momento con los criterios definidos en el acuerdo, y se tratarán las particularidades y excepciones que el acuerdo prevé someter a consenso, y otros puntos no previstos en el acuerdo.

En las reuniones de la citada Comisión, las variables a conocer serán, principalmente, las siguientes:

- Planes anuales de producción.
- Calendarios de apertura de instalaciones necesarios.
- Volúmenes de producción realizados en las actividades.
- Planes de producción previstos en los próximos meses.
- Apertura de instalaciones necesaria prevista.
- Saldos individuales y colectivos existentes.
- Cambio de modo de desactivación en alguna actividad.

Asimismo, esta Comisión velará por una aplicación similar del acuerdo en los diferentes Centros de trabajo.

Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo colectivas, que la Empresa pretenda implantar y que están recogidas en el contenido del presente artículo, se han negociado y pactado entre las partes legalmente legitimadas, por lo que se excluye expresamente para su implantación la aplicación del procedimiento recogido en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores. De este modo las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo derivadas del presente artículo se aplicarán de forma automática, tratándose si procede en la Comisión Paritaria de seguimiento del mismo, y comunicándose con anterioridad a los trabajadores afectados.

Artículo 24. *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 26, en los que se contemplan los días de trabajo, vacaciones, días festivos, D.N.P., etc., generan un exceso de horas sobre la jornada anual individual establecida para los distintos sistemas de trabajo y definido en los artículos 22 y 23.

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 R.E. y la R.S., estableciendo un programa de disfrute por cada equipo/puesto y según talleres, dando prioridad en todo caso, a la marcha armónica y regular de las instalaciones.

Artículo 25. *Vacaciones.*

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

1. Disfrute.

1.1 Sistemas de 1 x 8, 2 x 8, 3 x 8 y 2 x 4.

- 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 (24 cuando los días 24 y 31 de diciembre sean domingo).

El periodo tradicional de interrupción del trabajo para el disfrute de vacaciones, excepto para el personal no vinculado al cierre, será de veintidós días naturales. A estos veintidós días se añadirán tantos días como festivos estén comprendidos en este periodo de cierre.

Los sábados serán considerados como días laborables a todos los efectos.

Si hubiese uno o varios festivos en el período de los treinta y dos días naturales de vacaciones, se contabilizarán como un solo día natural.

1.2 Sistemas 4 x 8, 5 x 8, 3 X 8 3P, 3 x 8 4P, 3 x 8 4P/D, Sistema Variable 235-264 Sistema Variable 265-303 y Sistema Variable 295-354.

Se estará a lo pactado en los Acuerdos correspondientes de cada Centro de Trabajo. En los sistemas subsidiarios, de acuerdo a los calendarios de trabajo correspondientes.

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 26. *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 27. *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 (Maestría 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 28. *Horas en días o periodos 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 periodos de no actividad:

- Para los trabajadores/as adscritos a los sistemas de trabajo 3 x 8, 2 x 8, 1 x 8 y 2 x 4 que trabaja de lunes a sábado:

- Con carácter general el periodo que va desde las 14:00 h del sábado hasta las 06:00 h del lunes.
- Los festivos y, si procediera, los días de ajuste para regular la apertura fijada (en el entorno de 245 días/año).

Los periodos en los que se abra la instalación como consecuencia de punta de producción o estacionalidad serán tratados a todos los efectos días de apertura sistema.

- Para los trabajadores/as adscritos a los sistemas de trabajo 2 x 4 que trabaja de lunes a viernes:

- Con carácter general, los sábados, domingos, festivos y días de cierre establecidos en el calendario de mayor apertura de la fábrica.

- Para los trabajadores/as adscritos al sistema de trabajo 4 x 8 (fijo):
 - Con carácter general el periodo que va desde las 06:00 h del domingo hasta las 06:00 h del lunes.
 - Los festivos.
 - Los periodos de regulación del periodo vacacional conocidos como «días X».
 - Y, si procediera, los días de ajuste acordados para determinar la apertura anual de 292 días/año.

Los periodos en los que se abra la instalación como consecuencia de punta de producción o estacionalidad serán tratados a todos los efectos días de apertura sistema.

– Para los trabajadores/as adscritos a los sistemas de trabajo 5 x 8 (fijo), o sistemas de trabajo variable 235-264, 265-303 y 295-354):

- En los sistemas de apertura fija, todos los días previstos en calendario de cierre de instalación y que suponen, en cómputo anual, la diferencia entre los 365 o 366 días del año y la apertura de referencia determinada.
- Los periodos en los que se abra la instalación como consecuencia de punta de producción serán a todos los efectos días de apertura sistema, salvo en el caso contemplado en el artículo 23 apartado 5.
- En los sistemas de apertura variable, los días previstos de cierre de instalación, más los días de posible activación no activados, además de los días de desactivación. No se considerarán por tanto días de no actividad los días de la apertura de referencia efectivos ni los que se activen.

Artículo 29. *Horario flexible.*

El personal, que trabaja en el Sistema 2 x 4 (jornada partida), podrá acogerse al horario flexible siempre que sea compatible con el trabajo que realiza.

Entrada: de 7 h 00 mn a 8 h 30 mn.

Comida: 30 minutos como mínimo, entre las 12 h 45 min y las 15 h.

Salida: de 16 h 30 mn a 19 h 30 mn.

La salida de los sábados será a partir de las 11 h 30 mn.

La jornada de trabajo será de 40 horas semanales de promedio, manteniendo una presencia mínima diaria de lunes a viernes de 6,5 horas.

El personal adscrito al sistema 2 x 4 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 horas, incluyendo una pausa de 15 minutos. (En esta opción no será de aplicación el periodo de comida).

Artículo 30. *Teletrabajo.*

En fecha 15 de julio 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 31. *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.

Artículo 32. *Estacionalidad.*

1. El concepto de Estacionalidad de la Producción (Ensayos en el Centro de Almería), lleva a establecer, durante periodos de tiempo determinados, los calendarios de trabajo de cada uno de los sistemas de trabajo afectados por la misma, con el fin de poder fabricar (o realizar los ensayos en el Centro de Almería) durante más o menos días en unas épocas del año que en otras.

2. En cualquier caso, la estacionalidad significa mantener, globalmente, el mismo número de equipos/año de apertura de instalaciones que, con carácter anual, tiene establecido cada uno de los sistemas de trabajo.

3. La estacionalidad será de aplicación durante periodos de un año natural, es decir, entre el 1 de enero y el 31 de diciembre.

4. Cuando se aplique en Actividades y/o Talleres cuyo sistema de trabajo sea 2 x 8 y 3 x 8, la apertura de instalaciones se hará en sábados, equipo B, quedando excluido el periodo vacacional.

5. Cuando se aplique en Actividades y/o Talleres cuyo sistema de trabajo sea el 4 x 8, la apertura de instalaciones se hará en equipo A de domingos, quedando excluido el periodo vacacional.

6. Como consecuencia de la estacionalidad los trabajadores/as no tendrán merma salarial.

7. Los sábados noche, domingos y/o festivos trabajados como consecuencia de la estacionalidad serán abonados a salario real en el momento del disfrute del día de compensación, conforme al artículo 18.

8. Los trabajadores/as afectados por la estacionalidad seguirán manteniendo la misma jornada anual de trabajo que la establecida en el convenio para su sistema. Los trabajadores/as afectados, que en el/los equipo/s de incremento de apertura de instalaciones se encuentren en situación de IT o permiso retribuido, tendrán derecho al disfrute del día o días de cierre que se establezcan por calendario, como si hubiesen trabajado. Quienes estuviesen de vacaciones o bloque, disfrutarán los días que se señalen de cierre, garantizando, en todo caso, que su jornada anual sea la establecida en convenio para su sistema de trabajo.

9. La estacionalidad condicionará la aplicación de medidas excepcionales, salvo si la coyuntura del mercado evolucionara de forma imprevista a lo largo del año. Dichas medidas serán negociadas y pactadas previamente entre las partes.

10. La concreción de la modificación anual de los calendarios se negociará y acordará entre la Empresa y el Comité respectivo de cada Centro de trabajo, en el momento de establecer los calendarios anuales.

Artículo 33. *Variaciones imprevistas de la producción.*

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

- La realización de las puntas de producción que se produzcan.
- Los expedientes de regulación de empleo coyunturales.

1. Puntas de producción.

- Conocida y justificada la necesidad se convocará al C.E. lo más rápidamente posible.
- Se negociará en el plazo máximo de quince días:

- El número de equipos necesarios para llevar a efecto el pedido.
- La ubicación en el Calendario de los mismos.
- El personal afectado.

– La recuperación de los equipos pactados en más, se hará de forma colectiva fijando las fechas de cierre correspondientes.

– Si la recuperación colectiva implicase un incumplimiento del programa de producción, se buscarán fórmulas alternativas para llevar a cabo el descanso individual obligatorio.

– Podrá utilizarse igualmente en la recuperación, una fórmula mixta (individual y colectiva).

2. Regulaciones de empleo coyunturales.

– Conocida y justificada la necesidad, se convocará al C.E. lo más rápidamente posible.

– Se negociará, en el plazo máximo de quince días:

- El número de jornadas necesarias de regulación.
- La ubicación en el Calendario de las mismas.
- Las condiciones de pago.
- El personal afectado.

Artículo 34. *Guardias.*

Durante la vigencia del nuevo convenio colectivo, la Empresa y la Representación Social crearán una Comisión con el objeto de avanzar en la regulación de las Guardias.

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 35. *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 27 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 36. *Mejora de estabilidad y calidad de empleo.*

Los ingresos de personal horario que en su caso pudieran efectuarse en la modalidad de Contrato Temporal durante el presente convenio colectivo y de acuerdo con la normativa vigente, permanecerán en este tipo de contrato durante el plazo máximo establecido legalmente, no pudiendo superar en ningún caso el máximo de doce meses, continuando después en la Empresa con carácter indefinido y de acuerdo con la legalidad, cuando concurren las siguientes circunstancias:

– El volumen de producción de la Actividad a la que se encuentre adscrita el trabajador/a, permanezca estable y no se prevean descensos de producción que vayan a repercutir en las necesidades de personal, sean éstas temporales o definitivas, en el plazo de referencia de los doce meses siguientes.

– Las necesidades estables de producción de otras Actividades, demanden necesidades de personal de manera estable en el plazo de referencia de los doce meses siguientes.

– A título individual, el desarrollo del trabajo del personal de nuevo ingreso, durante el tiempo en el que haya permanecido en la modalidad de contratación temporal debe ser el adecuado, de acuerdo a los parámetros de evaluación establecidos por la Empresa.

En estos casos, si el volumen de actividad sigue en los niveles que justificaron los ingresos, las personas que salieran por motivos de desempeño profesional individual, serían reemplazadas por un número de ingresos equivalente.

Si durante el periodo de los doce meses, tal y como se ha descrito, la Actividad prevista no justificara la necesidad del personal afectado y hubiera que proceder a la rescisión de contratos, en el caso de que en un futuro la actividad remontara y tuviera visos de estabilidad durante al menos doce meses, las personas afectadas cuyo desempeño individual sea el adecuado ocuparían un lugar preferente para su retorno a la Empresa y el tiempo transcurrido en activo con anterioridad en la Empresa, computaría a efectos de la nueva modalidad de contratación.

Este modelo de empleo será de aplicación siempre que existan modalidades de contratación temporal legalmente previstas y de aplicación en cada caso concreto, que permitan la materialización de estos compromisos en los términos temporales acordados y que no comprometan la competitividad de la Empresa.

Las partes intervinientes expresan su voluntad de que el Convenio General de la Industria Química en vigor en cada momento, sea la referencia eficaz para establecer el periodo máximo de duración de los contratos de duración determinada por circunstancias de la producción.

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.

La estabilidad en el empleo podrá materializarse, además, mediante la conversión de los CDD a Contrato de Relevo de duración indefinida, en los términos recogidos a continuación.

Artículo 37. *Contrato de relevo.*

Atendiendo a nuestro personal de mayor edad, se adquiere el compromiso de salida a la jubilación parcial a partir de los sesenta y dos años y tres meses de edad, por la vía del contrato de relevo, para el personal horario nacido en 1961. Para que estas medidas sean de aplicación, las personas afectadas deben cumplir los requisitos legales para el acceso a la jubilación parcial del Real Decreto-ley 20/2018, de 7 de diciembre, y el número de CDD existente en nuestra plantilla ha de ser, al menos, igual al número de personas susceptibles de ser sustituidas por un contrato de relevo en cada momento. De

esta forma, para el acceso a la jubilación parcial vinculada a un contrato de relevo, debe existir siempre con carácter previo en la Empresa, un contrato de duración determinada al que ligarlo, en cumplimiento de los requisitos legales de aplicación.

Condiciones de aplicación:

La reducción de la jornada del jubilado/a parcial será de un 75 por ciento, referida a la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable, siendo la jornada de presencia en el puesto de trabajo el 25 por ciento de jornada restante, estableciéndose las siguientes modalidades de acceso:

a) La persona afectada acumulará el porcentaje de jornada de presencia y de trabajo en la Empresa en un único periodo, a cumplir inmediatamente después de la fecha de paso a esta modalidad de contrato.

b) Las personas nacidas en el año 1961 podrán acceder al contrato de jubilación parcial a lo largo del año 2023, siempre que concurren los requisitos establecidos con carácter general para las personas afectadas por esta medida relacionados en el presente convenio colectivo y en la normativa señalada.

La edad de acceso a jubilación parcial de las personas nacidas en 1961, será la más próxima posible a los sesenta y dos años y tres meses y solo podrá accederse a esta medida, cuando concurrendo el resto de requisitos, el trabajador opte por la acumulación del porcentaje de jornada de presencia y de trabajo en la Empresa en un único periodo, a cumplir inmediatamente después de la fecha de paso a esta modalidad de contrato.

Se establecen medidas de salida con el fin de no perturbar el normal funcionamiento de la Empresa, para el personal que en el momento de la firma del presente convenio colectivo esté en la franja de edad indicada y desee acceder a esta modalidad contractual. Para garantizar la marcha armónica y regular de las instalaciones, la Empresa se reserva un plazo máximo de tres meses desde la fecha de solicitud de la persona interesada siempre que se cumplan los requisitos de acceso a esta modalidad contractual, para la formalización de su contrato de jubilación parcial.

Se garantiza el 25 % del salario de referencia desde la salida a la jubilación parcial vinculada a contrato de relevo.

El presente compromiso de salida a jubilación parcial estará vigente hasta el 31 de diciembre de 2023, siempre que siga en vigor la actual regulación recogida en el Real Decreto-ley 20/2018, de 7 de diciembre; en caso contrario este compromiso no será de aplicación.

Si se mantuvieran las mismas condiciones del Real Decreto-ley 20/2018, de 7 de diciembre, de medidas urgentes para el impulso de la competitividad económica en el sector de la industria y el comercio en España, más allá del 31 de diciembre de 2023, la medida se prorrogaría para el personal horario nacido en 1962 (en el año 2024), 1963 (en el año 2025) y 1964 (en el año 2026).

CAPÍTULO V

Área social

A. Diversidad e 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 atractividad 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.

- Fijar 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 excónyuge, 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 periodos de 6 meses, hasta completar el plazo de dos años.

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

2) Suspensión del contrato de trabajo.

Derecho a solicitar la suspensión de la relación laboral, con reserva del puesto de trabajo, por un periodo de 6 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 periodo 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 38. *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 periodo 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 2.º 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 catorce 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 2 x 4: para personal con hijos de hasta doce 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 09:30 horas, y hasta las 16:00 horas el horario de entrada por la tarde.

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 periodo de hasta dos meses.

– Se dará el mismo tratamiento de licencia sin sueldo, por un periodo 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 seis 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 tendrán derecho a un día menos de jornada laboral al año.

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

A partir de los 62 años, los trabajadores 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 39. *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:

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

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 ≥ 5 años, entonces $A = 1$. En cualquier otro caso $A = 0$.
- Si la edad del empleado ≥ 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 40. *Plus de distancia.*

A. Residentes fuera del municipio del centro de trabajo.

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.

En el Centro de Almería este plus se percibirá en las mismas condiciones que hasta la fecha, o sea para distancias comprendidas entre 3 y 30 km.

B. Residentes dentro del municipio del centro de trabajo.

El Plus de Distancia será de 0,53 euros/día durante la vigencia del convenio; siempre que la distancia del recorrido sea superior a 2 km.

- 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 12 veces/año.

C. Unidades de cobro.

| Sistema | Unidades de abono |
|---------------|-------------------|
| 3 X 8 y Resto | 219 |
| 4 x 8 | 209 |
| 5 x 8 | 198,7 |

Artículo 41. *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 42. *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 43. *Complemento en la situación de incapacidad temporal (IT).*

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

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

B) IT por enfermedad común y accidente no laboral: Complementos calculados de la forma que más adelante se indica, siempre que la media ponderada de los doce últimos meses de absentismos de cada Centro por estas causas (enfermedad común y accidente no laboral) esté comprendida entre los índices señalados, abonándose desde el primer día de la baja, hasta el vigésimo inclusive:

Índice de absentismo.

| Complemento | Aranda, Valladolid, y Almería | Vitoria-Gasteiz |
|-------------|-------------------------------|--------------------------|
| 100 % | Igual o menor de 2,60 %. | Igual o menor de 3,75 %. |
| 95 % | De 2,61 % a 2,80 %. | De 3,76 % a 4,00 %. |
| 90 % | De 2,81 % a 3,00 %. | De 4,01 % a 4,25 %. |
| 85 % | De 3,01 % a 3,20 %. | De 4,26 % a 4,50 %. |
| 75 % | De 3,21 % a 3,40 %. | De 4,51 % a 4,70 %. |

C) Hospitalización.

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

Este complemento se abonará independientemente del índice de absentismo.

D) Normas comunes.

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

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

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

3. En las situaciones de IT derivadas de enfermedad común y accidente no laboral, a partir del cuarto proceso de baja de un operario/a, dentro del año natural, el complemento que se establece se abonará únicamente desde el cuarto día de la baja y hasta el vigésimo, ambos inclusive.

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

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

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

Artículo 44. *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 45. *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 46. *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 ocho y trece años de edad, ambos inclusive, disfruten de colonias o campamentos infantiles durante el periodo estival.

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

Artículo 47. *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 periodos 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 periodos 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 periodo 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 48. *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 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 49. *Gratificación por años de servicio en la empresa (medallas).*

Los trabajadores y trabajadoras que cumplan en los años 2023 a 2026, treinta 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, cuarenta 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.

Artículo 50. *Euskaldunización (centro de Vitoria-Gasteiz).*

a) Las señalizaciones de la fábrica se plasmarán en bilingüe, gozando el Euskera de carácter prioritario.

b) Las ediciones de los impresos, de carácter global y uso corriente para todos los trabajadores, se imprimirán en bilingüe.

c) En la medida de lo posible, la Empresa procurará que las personas pertenecientes a los servicios encargados de la atención directa a las necesidades de personal, tenga conocimientos de Euskera.

d) En la medida de su disponibilidad, la Empresa pone a disposición del Comité de Empresa y de las Secciones Sindicales, los medios de traducción de que dispone.

e) De acuerdo con la expresa petición del Comité de Empresa, el Euskera a utilizar en todos los escritos e impresos, será reglamentado por la Real Academia de la Lengua Vasca: Euskaltzaindia.

f) Al personal en plantilla que sigue cursos de Euskera, la Empresa, durante la vigencia del presente convenio, abonará los gastos de matrícula, con el límite de la cantidad establecida en el artículo 42, para idiomas.

- g) El presente convenio será traducido al Euskera.
- h) Se dará continuidad a la comisión para el establecimiento y seguimiento de un plan para el fomento del Euskera en el Centro de Vitoria-Gasteiz. La composición de la citada comisión será acordada por la Representación de la Empresa y el Comité de Empresa.

CAPÍTULO VI

Área de seguridad y salud

Artículo 51. *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 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 52. *Competencias y facultades del comité de seguridad y salud.*

Competencias: El Comité de Seguridad y Salud tendrá las siguientes competencias:

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

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

- a) Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto visitas mensuales y rotativas a los diferentes Servicios y Talleres de la Empresa.
- b) Conocer cuántos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad del servicio de prevención, en su caso.
- c) Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad físicas de los trabajadores/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 15 horas mensuales.

Artículo 53. *Reuniones del comité de seguridad y salud.*

- a) El Comité de Seguridad y Salud se reunirá mensualmente para tratar asuntos de su competencia y siempre que lo solicite alguna de las representaciones del mismo.
- b) Mensualmente, se establecerá un programa de visitas a los talleres de los diferentes servicios.
- c) Además de las visitas mensuales y rotativas, 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 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/as 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 54. *Comité intercentros de seguridad y salud.*

El Comité Intercentros de Seguridad y Salud de Michelin España Portugal, SA, constituido al amparo del artículo 38 de la LPRL, tendrá la función de coordinación de C. de S. y S. de los centros y participación en las materias que tengan incidencia en más de un centro de trabajo.

Este Comité estará formado por 8 Representantes de los Trabajadores/as y otros tantos en nombre de la Dirección de la Empresa. Se llevarán a cabo tres reuniones anuales ordinarias, así como las extraordinarias que sean necesarias para el desarrollo de la actividad.

Durante la vigencia del presente convenio, se pondrán en marcha las siguientes medidas:

– Desarrollo de las acciones definidas en la planificación de la actividad preventiva, fomentando la participación de los Delegados/as de Prevención en la elaboración de los protocolos y procedimientos relacionados con los planes operacionales y el seguimiento de su aplicación en las distintas actividades. En concreto, se priorizará el desarrollo del protocolo para los trabajadores especialmente sensibles (TES), la elaboración y actualización de los Dosieres de Prevención de los Puestos, la gestión de accidentes, los tipos de reconocimientos médicos, así como otros en función de las necesidades que se vayan planteando.

– Continuidad en el desarrollo de las campañas relacionadas con la promoción de la salud y vida saludable.

– Adaptación de los protocolos de actuación existentes conforme a las nuevas orientaciones recogidas en el desarrollo normativo con afectación al sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

Artículo 55. *Competencias, facultades y garantías de los delegados/as 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 al personal técnico en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo, así como a la Inspección 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 ella 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 aquella 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 esta, 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 40 horas mensuales en los centros de Aranda de Duero, Valladolid y Vitoria-Gasteiz y de 20 horas mensuales en el centro de Almería.
- 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 56. *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/as 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/as.

Artículo 57. *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. Se desarrollarán acciones para completar la formación del personal, con especial afectación a los Delegados/as de Prevención sobre las novedades de la norma.
- El tiempo dedicado a formación será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos.

Artículo 58. *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 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 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 59. *Medio ambiente.*

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

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

- Existe la figura del Delegado/a Medioambiental, para los Centros de Aranda de Duero, Valladolid, Vitoria-Gasteiz y Almería.

Competencias:

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

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

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

Facultades:

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

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

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

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

Formación:

La Empresa le proporcionará los medios y la formación que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones.

Garantías:

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

b) Dispondrá, para el exclusivo ejercicio de sus funciones, de un crédito de 40 h/mes en los Centros de Aranda de Duero, Valladolid y Vitoria-Gasteiz y de 20 h/mes en el Centro de Almería, retribuidas a salario real.

Artículo 60. *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 61. *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 cuadro.

I. Los cambios de puesto no motivados por:

- Voluntad del operario/a.
- Razones médicas.

implican el mantenimiento de la clasificación profesional y la garantía de la MH, en los términos recogidos en el apartado 4. Garantía Salarial del documento Referencial general del SRH, acordado con el Comité Intercentros el 8 de marzo de 2006.

II. Caso particular de los cambios provisionales.

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

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

Artículo 62. *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 la Representación legal 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 63. *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 5 representantes del Comité Intercentros y 5 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 participantes en dichas acciones formativas.

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

CAPÍTULO IX

Organización del trabajo

Artículo 64. *Comisión de organización-funcionamiento.*

1. Denominación.

Existe una Comisión de organización, delegada del Comité de Empresa, para los temas relacionados con la organización del trabajo.

Como paso previo a su funcionamiento, la Empresa se compromete a dar a los miembros de la citada Comisión, una formación sobre el sistema de organización en la Empresa.

Tal Comisión queda constituida en cada Centro de Trabajo y formada por 6 miembros de la plantilla en activo, nombrados por el Comité de Empresa respectivo.

2. Bases de funcionamiento:

A) Intervención de la Comisión.

– Actuará por delegación del Comité de Empresa.

– El área de actuación de esta Comisión se refiere a aquellas modificaciones, en el tema de la Organización Industrial, que se recogen en el apartado B).

– En las modificaciones no recogidas en el apartado B) donde según lo establecido, no interviene la Comisión, queda la Empresa en libertad de ponerlas en práctica en cualquier momento; considerando ambas partes, Empresa y Comité, que son facultades propias de la Dirección.

– Las horas de los miembros de la Comisión, se tratarán igual que se hace con las otras Comisiones ya existentes.

– La Comisión o en su caso el Comité de Empresa se pronunciará en los quince días siguientes a la entrega de los documentos. Si pasados estos días, no ha habido pronunciamiento, se dará por aceptada la modificación por parte de la Comisión y del Comité de Empresa.

Si el pronunciamiento fuese negativo, a partir de ese momento y hasta en tanto no dictamine la Jurisdicción correspondiente, la Empresa, aun cuando sea con carácter provisional, queda facultada para aplicar el incentivo.

B) Modificaciones en las que intervendrá la Comisión.

– Todo paso de un puesto al fijo a incentivo.

– Aquéllas que, para mantener la misma MH que tenía antes de la modificación, sea necesario variar la producción anterior a la modificación en una amplitud igual o mayor de $\pm 10\%$, en cuyo caso, en la última modificación se daría lugar a la intervención de la Comisión.

– En los casos en que la modificación realizada no llegue al $\pm 10\%$, la Comisión no intervendrá excepto que, en el periodo de un año a contar desde el momento de la puesta en funcionamiento de la modificación, hacia atrás, se hubieran realizado modificaciones que unidas a la última alcanzaran el $\pm 10\%$, en cuyo caso, en la última modificación se daría lugar a la intervención de la Comisión.

– Toda introducción de una nueva unidad de producción en puesto ya a incentivo, siempre que esta unidad ocupe o pueda ocupar al menos a un operario en el equipo completo.

Ejemplo:

La introducción de una nueva dimensión en una BNS se considerará modificación en la que intervendrá la Comisión.

La introducción de una bobina en una calandra, cortadora o similar, no originará la intervención de la Comisión.

C) Contenido de la comunicación.

En las modificaciones en las que intervenga la Comisión se efectuará una comunicación escrita con los siguientes documentos:

- Documento del puesto.
- Tablas de Puntos-Actuación.
- Documento explicativo.

Documento del puesto: Copia del fijado en el puesto de trabajo, en el cual se recogen las condiciones de establecimiento del incentivo (situación física del puesto, condiciones de trabajo, método operatorio, consignas, condiciones de recepción del producto, etc.).

Tablas de Puntos-Actuación: Copia de las fijadas en el puesto de trabajo, en las cuales se recogen las actuaciones correspondientes a los diferentes niveles de producción.

Documento explicativo: A entregar únicamente a la Comisión y que tendrá los siguientes apartados:

– Razones técnicas, organizativas o productivas que han originado la introducción o modificación del incentivo.

– Diferencias entre el método antiguo y nuevo, con cuantas explicaciones sean posibles (cambios tecnológicos que afecten al Tiempo Unitario, implicaciones de los cambios en la seguridad, cambio de método operatorio, etc.), relacionando cada cambio con la variación en tiempo que origina.

– Especificaciones de los puntos siguientes:

- Producción de referencia.
- Nivel de valoración.
- % de variación necesario de producción para mantener la misma MH.
- % de ocupación.

D) Momento de la comunicación.

Una vez terminado el estudio de organización, se procederá a efectuar la comunicación a los trabajadores/as afectados por el estudio y a la Comisión, procurando que las dos comunicaciones se efectúen en el mismo día a ser posible.

La comunicación a los operarios se efectuará en la forma habitual.

La comunicación a la Comisión se hará por parte de SP y ORG., haciendo entrega de los documentos.

La Comisión, después de la comunicación, visitará el puesto afectado si lo estima conveniente.

CAPÍTULO X

Representación de los trabajadores/as

A. Comité Intercentros

Artículo 65. *Representatividad.*

EL Comité Intercentros es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores/as pertenecientes a los centros de trabajo de Aranda de Duero, Valladolid, Vitoria-Gasteiz y Almería, para la defensa de sus intereses.

Artículo 66. *Composición.*

El Comité Intercentros está formado por 13 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 67. *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 68. *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, de acuerdo a los artículos 66 y 67, 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 69. *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 estatus 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 en las negociaciones colectivas con la R.E.

1.11 Informar a sus representados de todos los temas y cuestiones señalados en este número¹, 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 70. *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, aun 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 71. *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 de la persona interesada, 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 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 72. *Horas.*

Disponer de un crédito de 40 horas mensuales retribuidas a salario real, cada uno de los miembros del Comité Intercentros, 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, del Centro de trabajo al que pertenecen.

Artículo 73. *Gastos por desplazamiento y dietas.*

a) Reuniones internas y gastos de funcionamiento.

La Empresa pagará al Comité Intercentros una cantidad global de 4.200 euros al año, abonándose en dos veces, al vencimiento del 1.^{er} y 3.^{er} trimestre del año.

b) 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 €/km + autopistas, o vehículo de alquiler. | |

Con arreglo a la siguiente normativa:

- Para el cálculo del número de coches, se contabilizará 4 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 10 horas.
- Se abonará comida, cuando una reunión finalice después de las 12 horas 30 minutos.
- 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 horas.

Artículo 74. *Reuniones del C.I. con la R.E.*

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 48 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/a y, una vez aprobadas, serán firmadas por ambas partes.

Artículo 75. *Reuniones del Comité Intercentros.*

El C.I. podrá reunirse en la sala de reuniones de los diferentes Comités de Empresa, previa notificación a la Empresa como mínimo de 24 horas.

Artículo 76. *Tablones de anuncios.*

El C.I. podrá utilizar los tablones de anuncios de los Comités de Empresa de cada Centro de Trabajo, previa notificación a la Empresa.

Artículo 77. *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 C.I., 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 78. *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, constituyéndose en cada centro de trabajo cuyo censo sea de 50 o más trabajadores/as.

Artículo 79. *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 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 la Representación directa de los trabajadores/as en las negociaciones colectivas con la Representación 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 80. *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 81. *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 de la persona interesada, 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 82. *Horas.*

Disponer de un crédito de 40 horas mensuales en los centros de Aranda de Duero, Valladolid y Vitoria-Gasteiz y de 20 horas mensuales en el centro de Almería, retribuidas a salario real, cada uno de los miembros del Comité de Empresa o Delegados/as 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.

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

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

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

Artículo 83. *Reuniones del C.E. con la R.E.*

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

1. Presentación del Orden del día o indicación del asunto a tratar en la reunión.
2. Preaviso mínimo de 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 setenta y dos horas hábiles siguientes a la convocatoria.

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

Artículo 84. *Sala de reuniones y despacho.*

La Empresa pondrá a disposición del Comité de Empresa:

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

Artículo 85. *Tablones de anuncios.*

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

Artículo 86. *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*

1. Secciones sindicales de empresa

Artículo 87. *Reconocimiento de las S.S.E.*

La Empresa reconoce la existencia de las Secciones Sindicales de Empresa que están constituidas siempre y cuando tengan Sección Sindical en más de un Centro de Trabajo.

Artículo 88. *Garantías de las S.S.E.*

Las Secciones Sindicales de Empresa, tendrán las siguientes garantías:

- a) Recibir la información que le remita su Sindicato.
- b) Utilización de los tableros de anuncios y de los locales sindicales de sus Secciones Sindicales de los Centros de Trabajo y en las mismas condiciones que éstas.
- c) Representar y defender los intereses del Sindicato a quien representa y de los afiliados/as al mismo en el ámbito de la Empresa y servir de instrumento de comunicación entre su Sindicato y la R.E.
- d) Tener acceso a la misma información y documentación que la Empresa ponga a disposición del Comité Intercentros, estando obligados sus Delegados/as Sindicales a guardar el sigilo profesional exigido a los miembros del Comité Intercentros en el artículo 70.
- e) Ser oída por la Empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores/as en general y a los afiliados/as a su Sindicato en particular siempre que dichas medidas afecten a más de un Centro de Trabajo.

Artículo 89. *Delegados/as de las S.S.E.*

Las Secciones Sindicales de Empresa o en su defecto la Sección Sindical de Centro de Trabajo tendrán derecho a tantos Delegados/as Sindicales de Empresa como miembros tengan en el Comité Intercentros.

Los Delegados/as Sindicales de Empresa, serán trabajadores/as en activo elegidos de acuerdo a las normas estatutarias del Sindicato al que pertenecen.

Artículo 90. *Garantías y funciones de los delegados/as de las S.S.E.*

1. Tendrán las mismas garantías que las establecidas para los miembros del Comité Intercentros.
2. Asistir a las reuniones del Comité Intercentros, con voz pero sin voto.
3. En las reuniones del C.I. con la R.E., los Delegados/as Sindicales tendrán los mismos derechos que los miembros del Comité Intercentros.
4. Los Delegados/as Sindicales de Empresa podrán asistir a las reuniones que celebren sus Secciones Sindicales dentro del Centro de Trabajo respectivo.
5. Cada Delegado/a Sindical de Empresa tendrá derecho a un crédito de 40 horas mensuales, independientemente de las que le pudiera corresponder por cualquier otro motivo, retribuidas a salario real, transferibles entre los miembros pertenecientes a un mismo Sindicato del Centro de trabajo al que pertenecen, para el ejercicio de sus funciones de representación.

2. Secciones sindicales de centro de trabajo

Artículo 91. *Afiliación.*

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

Artículo 92. *Constitución de las s. sindicales de centro de trabajo.*

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

Artículo 93. *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 de la persona interesada la Empresa, junto al escrito razonado a la persona interesada, 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 tablones de anuncios situados en los talleres, en los que podrán insertar comunicaciones y anuncios de carácter sindical o laboral, a cuyo efecto dirigirán copia de las mismas, previamente, a la Empresa, quien no se opondrá a su publicación en tanto guarden el respeto a las personas o a la Empresa.

Igualmente, estas Secciones Sindicales tendrán derecho a la utilización de un local adecuado en el que el Delegado/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 R.E.

f) Tener acceso a la misma información y documentación que la Empresa ponga a disposición del Comité de Empresa, estando obligados los Delegados/as Sindicales a guardar el sigilo profesional exigido a los miembros del Comité de Empresa, en el artículo 80.

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 94. *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 95. *Garantías y funciones de los D.S. 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.

4. Cada Delegado/a Sindical de Centro de Trabajo, dispondrá de un crédito de cuarenta horas mensuales en los centros de Aranda de Duero, Valladolid y Vitoria-Gasteiz y de veinte horas mensuales en el centro de Almería, 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 96. *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. La persona interesada en la realización de tal operación remitirá a la Empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato al que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de la entidad bancaria a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. La Empresa efectuará las antedichas detracciones, salvo indicación en sentido contrario, durante periodos de un año.

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

Artículo 97. *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 (ASEC) 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 (ASEC), 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. *Evolución de los sistemas y medidas de adaptación.*

El seguimiento del acuerdo recogido en el artículo 23 se llevará a cabo a través de una comisión específica de trabajo que estará formada, de un lado, por representantes de los sindicatos firmantes del convenio y, de otra, por un número equivalente de representantes de la Empresa.

Disposición final octava. *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. Una vez actualizado se incorporará al convenio colectivo.

Disposición final novena. *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 décima. *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 undécima. *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 industriales y CEMA-MEPSA

Objeto: Este referencial describe el proceso marco y el procedimiento para la implantación del Programa de teletrabajo en los Centros Industriales de Michelin España Portugal, SA, en adelante MEPSA (Lasarte-Oria, Vitoria-Gasteiz, Valladolid, Aranda de Duero, y Oficinas Generales) y en el CEMA-Almería.

Fecha de aplicación: A partir del 1 de noviembre de 2021.

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

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/a 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 mánager (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 del centro).

El Servicio de Personal será el garante de la coherencia 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 el 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.

Períodos de interconexión: Son los espacios de tiempo de trabajo efectivo durante los cuales el personal teletrabajador debe estar disponible para contactar con el mánager, así como con el resto de los miembros del equipo o el órgano administrativo en el que preste funciones.

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 mánager, 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 del centro).

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 el día de la semana en que el empleado/a realice sus actividades diarias desde casa (día 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 *mánager* pueda 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 *mánager* deberá asegurarse la coincidencia presencial con todos los miembros del equipo, al menos un día a la semana.

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 12 meses en la empresa (1 año).
- Antigüedad de 6 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 un día a la semana.

En el caso de personal que tenga horario de trabajo a 2 x 4 podrá optar, si así lo acuerda con su mánager a realizar el teletrabajo en dos medias jornadas. Esta modalidad no implicará ninguna particularidad con relación a las condiciones del presente referencial.

Las jornadas de teletrabajo (o en su defecto medias jornadas) 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 la jornada semanal de teletrabajo, los trabajadores/as adscritos a esta modalidad dispondrán de una bolsa de diez días / año (o 20 medias jornadas) que podrán utilizar como jornadas de teletrabajo a su conveniencia, previo acuerdo con su mánager 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 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, 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 donde se realiza el 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 Real Decreto 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.

– Además de los anteriormente citados, se deberán considerar también determinados aspectos psicosociales asociados a la actividad del teletrabajo.

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 periodos de teletrabajo.

7.2.3 Gestión de los accidentes que se producen en el desarrollo de la modalidad 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.

Se indica a continuación el proceso que se debe seguir cuando ocurre un accidente:

– Toda persona que sufra un accidente laboral (incluyendo la práctica de la modalidad de trabajo a distancia) debe declararlo en el momento y a la mayor brevedad posible, comunicándolo a su manager directo (Responsable). En esta modalidad laboral se focaliza el análisis en los accidentes con lesión, y que por lo tanto ocasionan algún daño a la persona; también se pueden considerar los casos de accidentes en blanco, si bien en estos últimos las acciones vienen determinadas por las propias personas afectadas, sin intervención de la empresa.

– El Responsable se interesa por el estado de la persona accidentada, evaluando conjuntamente su situación personal y el tipo de lesión producida, para determinar las actuaciones a aplicar en función de la gravedad apreciada.

– Si el estado de la persona accidentada se lo permite, cumplimenta la Declaración de accidente. En cualquier caso, cumplimenta la declaración a la mayor brevedad posible.

– El Responsable indica a la persona accidentada que se ponga en contacto con el Servicio Médico de su centro para que sea atendida (señala el número de teléfono de contacto). En función de las características o la presunta gravedad de la lesión se procederá de la manera siguiente:

- Presentarse en las instalaciones del Servicio Médico en el plazo requerido, para proceder a la asistencia sanitaria que sea necesaria.

- Dirigirse al centro médico de pertenencia para ser atendido bien por los medios habituales o a través de los servicios de urgencia.

- Si fuera preciso, el Servicio Médico realizará las gestiones oportunas con los servicios sanitarios externos para atender convenientemente a la persona accidentada, sea con atención urgente in-situ, o mediante traslado.

– El Responsable realiza la Declaración de Accidente y entrega a la persona accidentada la declaración de accidente (por medio del impreso definido al efecto):

- Si la persona presenta lesiones de una cierta significación o que puedan requerir baja laboral, informará a su línea jerárquica, según el procedimiento interno de la Actividad, a su Responsable de Gestión de Personal y a EP, tan pronto como sea posible.

- Pilota y realiza la identificación de las causas del accidente y el establecimiento de medidas preventivas (Investigación del accidente).

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 mánager.

– 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 mánager o de la empresa) y totalmente disponible y accesible por el teléfono móvil de la Empresa (si se posee) 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.

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 mánager 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, es decir, el equivalente a una jornada semanal, los conceptos retributivos vinculados a la realización presencial de su actividad laboral, tales como los pluses de distancia 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, en este caso una jornada semanal.

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 mánager 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 mánager 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:

- La ficha de solicitud de teletrabajo.
- La ficha de autoevaluación de las condiciones ambientales, ergonómicas y psicosociales.

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

Para inclusión en el Programa de teletrabajo el mánager debe contar con la validación del N+2 (en todo caso del director del centro) 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 mánager 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 nuevo mánager determine que se cumplen las condiciones de competencias en el nuevo puesto.

Las excepciones 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 mánager que evaluará la situación.

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

En ambos casos, si se 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 suspenderá 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 mánager 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 | FICHERO |
|---|--|
| Guía de recomendaciones ergonómicas para su aplicación durante los periodos de teletrabajo. |  GUÍA DE ERGONOMÍA Y SEGL |
| Guía para el trabajo a distancia. Efectivo y saludable. FREMAP. |  FREMAP-Guía para el trabajo a distancia.pdf |
| 6 consejos básicos para trabajar desde casa. |  6 Consejos trabajar en casa.jpg |
| Recomendaciones para teletrabajar de forma eficaz |  201.- Recomendaciones p |
| Presentación PRL Teletrabajo. QUIRONPREVENCION. |  Presentación PRL Teletrabajo.pdf |
| Recomendaciones Preventivas para el Teletrabajo |  301.- Recomendaciones F |
| Cuestionario de autoevaluación de riesgos. |  102_Empleado_Ficha de autoevaluación |
| Ficha de solicitud de Teletrabajo |  100_Empleado_ficha de solicitud de tel |
| Ejemplo Anexo contrato Teletrabajo |  41.- Acuerdo teletrabajo 2021_an |

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 (artículo 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.