

## I. COMUNIDAD DE MADRID

### D) Anuncios

#### Consejería de Economía, Empleo y Hacienda

- 1 *RESOLUCIÓN de 5 de febrero de 2016, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “Michelin España Portugal, Sociedad Anónima” (código número 28100921012016).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Michelin España Portugal, Sociedad Anónima”, suscrito por la comisión negociadora del mismo, el día 23 de noviembre de 2015, completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el artículo 14 del Decreto 193/2015, de 4 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, y por el que se regulan sus competencias, esta Dirección General,

#### RESUELVE

1. Inscribir dicho convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección, y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.
2. Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 5 de febrero de 2016.—El Director General de Trabajo, Ángel Jurado Segovia.

## CONVENIO COLECTIVO DE “MICHELÍN ESPAÑA PORTUGAL, SOCIEDAD ANÓNIMA”

**Años 2015-2016-2017-2018**

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 inscrita.

La política de MEPSA, y de todo el Grupo Michelin, en materia de responsabilidad social corporativa, se basa en la lógica del desarrollo integral sostenible; esto es, concibe la evolución desde una óptica que contempla y respeta principios sociales, medioambientales y éticos, todos ellos con una clara vocación de perpetuación en el tiempo. Se sustancia en la dinámica Resultado y Responsabilidad Michelin (PRM) y se sustenta en los cinco Valores corporativos que acuñan, respectivamente, el respeto a los clientes, a las personas, a los accionistas, al medio ambiente y a los hechos.

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

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

1. Las prestaciones responsables de nuestros productos y servicios.
2. El impacto medioambiental del uso de los neumáticos.
3. La valorización y la eliminación de los neumáticos usados no reutilizables.
4. La diversidad humana en el seno de nuestros equipos.
5. Las relaciones con las comunidades (implicación en la vida local, Fundación Michelin Desarrollo...).
6. La seguridad, la ergonomía y la calidad de vida en nuestros centros de trabajo.
7. La gestión medioambiental en nuestros centros de trabajo.
8. La gestión de los riesgos de la empresa.
9. La contribución a la movilidad sostenible.

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

### Capítulo 1

#### Ámbitos

Artículo 1. *Ámbito territorial.*—El presente convenio afectará al centro de trabajo de Tres Cantos (Madrid) de la empresa “Michelin España-Portugal, Sociedad Anónima”.

Art. 2. *Ámbito personal.*—El presente convenio afecta a la totalidad de los trabajadores y trabajadoras, fijos y temporales, que presten sus servicios en el Centro de Trabajo mencionado en el artículo anterior. Se exceptúa del área económica del presente convenio:

- Al personal directivo que desarrolla funciones de planificación, dirección y coordinación de las diversas actividades propias del desenvolvimiento de la empresa.
- Al personal que desarrolla tareas técnico comerciales sobre el terreno y está sujeto a primas comerciales (Fuerza de Ventas, ISAM, TER, Gestores de Flota MS).

Art. 3. *Ámbito de vigencia.*—El presente convenio será de aplicación desde el 1 de enero de 2015 al 31 de diciembre de 2018.

La denuncia del presente convenio será automática el día 1 de diciembre de 2018; a partir de dicha fecha la parte Social presentará la plataforma reivindicativa para las negociaciones del próximo convenio, comprometiéndose la empresa a iniciar las deliberaciones del mismo en un plazo no superior a un mes a partir de dicha presentación.

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

## Capítulo 2

### Área económica

Art. 4. *Incremento salarial.*—Año 2015.

El salario anual a aplicar a partir del 1 de enero de 2015 será el correspondiente a diciembre de 2014, incrementadas en un 1,5 por 100.

Año 2016.

El salario anual a aplicar a partir del 1 de enero de 2016 será el correspondiente a diciembre de 2015, incrementado en un 1,5 por 100.

Año 2017.

El salario anual a aplicar a partir del 1 de enero de 2017 será el correspondiente a diciembre de 2016, incrementado en un 2,0 por 100.

Año 2018.

El salario anual a aplicar a partir del 1 de enero de 2018 será el correspondiente a diciembre de 2017, incrementado en un 2,0 por 100.

Art. 5. *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 cual sea la distribución anual del tiempo de trabajo.

Art. 6. *Salario base.*—La cuantía del salario base convenio intercategorías para el año 2015 será de 897,99 euros/mes, para todos los trabajadores y trabajadoras.

Para el año 2016, la cuantía del salario base convenio intercategorías será incrementada en el 1,5 por 100, para todos los trabajadores/as.

Para el año 2017, la cuantía del salario base convenio intercategorías será incrementada en el 2 por 100, para todos los trabajadores/as.

Para el año 2018, la cuantía del salario base convenio intercategorías será incrementada en el 2 por 100, para todos los trabajadores/as.

Art. 7. *Salario de ingreso.*—El salario de ingreso queda fijado en: 23.000 euros/año brutos durante el primer año de contrato y 24.000 euros/año brutos durante el segundo año de contrato, para todo el período de vigencia de este convenio.

Este salario de ingreso, así como los plazos establecidos, vienen dados por razones objetivas como son, entre otras, formación teórica y práctica, experiencia en el puesto y consolidación de competencias.

Art. 8. *Plus de noche.*—Para el año 2015 el plus de noche queda establecido en 2,140 euros, considerándose horas nocturnas a tales efectos las comprendidas entre las 22 horas y las 6 horas.

Para el año 2016, el valor de este plus será incrementado en un 1,5 por 100.

Para el año 2017, el valor de este plus será incrementado en un 2 por 100.

Para el año 2018, el valor de este plus será incrementado en un 2 por 100.

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

El número de unidades de abono será de 824.

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

Art. 9. *Pluses de insularidad, tutoría, ET, monitoría.*—Para el año 2015, el valor de estos pluses será incrementado en un 1,5 por 100.

Para el año 2016, el valor de estos pluses será incrementado en un 1,5 por 100.

Para el año 2017, el valor de estos pluses será incrementado en un 2 por 100.

Para el año 2018, el valor de estos pluses será incrementado en un 2 por 100.

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

Art. 10. *Antigüedad*.—Este baremo se mantiene como el actual durante la vigencia de este convenio, para el centro de trabajo de Tres Cantos (Madrid):

ANTIGÜEDAD	€/HORA
2 años	0,1111
3 “	0,1449
4 “	0,1788
6 “	0,2444
8 “	0,3114
11 “	0,4119
16 “	0,5795
21 “	0,7463
26 “	0,9147
31 “	1,0823

Art. 11. *Resto de pluses*.—El resto de pluses permanece invariable durante la vigencia del convenio.

Art. 12. *Plus de inconvenientes ambientales*.—Se aplicará al colectivo Fuerza de Ventas de la Línea de Producto GC, por su trabajo habitual en entornos penalizantes como canteras, vertederos, minas.

Art. 13. *Gratificaciones extraordinarias*.—Se abonarán en la forma siguiente, según el acuerdo de “Modelo de Homogeneización de Nómina”:

Mensuales	
Paga Extra de julio .....	1/14,5 del Salario anual
Paga Extra de diciembre .....	1/14,5 del Salario anual
Paga Extra de septiembre .....	1/29 del Salario anual

Art. 14. *Prorrata de 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”.

Art. 15. *Prima de resultados*.—Se establece una Prima de Resultados que se abonará con carácter bienal, es decir a principios de 2017 y 2019, en base a los valores reales de producción de producto terminado y de ventas de reemplazo MEPSA, suma de los períodos 2015 y 2016 en el primer caso y 2017 y 2018 en el segundo, respecto a los valores objetivo, establecidos para la determinación de la Prima de Resultados.

Valores objetivo, establecidos para la determinación de la Prima de Resultados.

Producción Total MEPSA:

— Período 2015-2016:

- Si la producción es igual o superior a 808.000 toneladas: 1 por 100 de un salario anual.
- Si la producción es igual o superior a 794.000 toneladas e inferior a 808.000 toneladas: 0,5 por 100 de un salario anual.
- Si la producción es inferior a 794.000 toneladas: 0 por 100.

— Período 2017-2018:

- Si la producción es igual o superior a 848.000 toneladas: 1 por 100 de un salario anual.
- Si la producción es igual o superior a 832.000 toneladas e inferior a 848.000 toneladas: 0,5 por 100 de un salario anual.
- Si la producción es inferior a 832.000 toneladas: 0 por 100.

Ventas de Reemplazo de MEPSA (en España y Portugal):

— Período 2015-2016:

- Si las Ventas de Reemplazo de MEPSA son iguales o superiores a 193.600 toneladas: 1 por 100 de un salario anual.

- Si las Ventas de Reemplazo de MEPSA son iguales o superiores a 192.000 toneladas e inferiores a 193.600 toneladas: 0,5 por 100 de un salario anual.
- Si las Ventas de Reemplazo de MEPSA son inferiores a 192.000 toneladas: 0 por 100.

— Período 2017-2018:

- Si las Ventas de Reemplazo de MEPSA son iguales o superiores a 197.600 toneladas: 1 por 100 de un salario anual.
- Si las Ventas de Reemplazo de MEPSA son iguales o superiores a 196.000 toneladas e inferiores a 197.600 toneladas: 0,5 por 100 de un salario anual.
- Si las Ventas de Reemplazo de MEPSA son inferiores a 196.000 toneladas: 0 por 100.

Para facilitar el seguimiento de estos objetivos, la Dirección de la empresa proporcionará la información de la evolución de los mismos en los informes trimestrales a los CE.

Evolución de la inflación:

— Período 2015-2016:

- Si la suma del IPC real de los años 2015 y 2016, es igual o superior a 4 por 100: 1 por 100 de un salario anual.
- Si es superior a 3,5 por 100 e inferior a 4 por 100: 0,5 por 100 de un salario anual.

— Período 2017-2018:

- Si la suma del IPC real de los años 2017 y 2018, es igual o superior a 5 por 100: 1 por 100 de un salario anual.
- Si es superior a 4,5 por 100 e inferior a 5 por 100: 0,5 por 100 de un salario anual.

Para facilitar el seguimiento de estos objetivos, la Dirección de la empresa facilitará la información de la evolución de los mismos en los informes trimestrales a los CE.

El valor de esta prima podrá llegar hasta un 3 por 100 del salario de referencia. Los pluses considerados serán todos excepto las puntas de producción, horas extraordinarias, primas de disponibilidad, etcétera. Se considera el salario de 2016 para el primer período y el salario de 2018 para el segundo período, que sería la suma de hasta un 1 por 100 para el objetivo de producción, de hasta un 1 por 100 para el objetivo de ventas de reemplazo y de hasta un 1 por 100 por evolución del IPC.

Será condición necesaria para la percepción de la Prima estar de alta en la empresa en el momento de finalización de cada uno de los períodos bienales de devengo (31 de diciembre de 2016 y 2018), con independencia de la causa que haya motivado la baja del trabajador/a.

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

La cantidad percibida en concepto de Prima de Resultados no se tomará en consideración para la determinación de ningún otro concepto retributivo ni tendrá, en ningún caso, carácter consolidable, estando vinculada al cumplimiento de los objetivos señalados en el presente artículo.

### Capítulo 3

#### Tiempo de trabajo

Art. 16. *Jornada (Cómputo y distribución).*—Cómputo.

En el cuadro siguiente 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	2015-2018
2x4 (lunes a viernes)	1.720 h/año

## Distribución:

- a) Horario personal en 2x4 (horario general Tres Cantos):
  - Lunes a viernes de 7.45 horas a 16.30 horas.

Para las condiciones de flexibilidad ver lo establecido en el artículo 22.
- b) Horario personal Fuerza de Ventas, TER, Gestores de Flota MS (personal sujeto a Prima de estabilización), ISAM:
  - Lunes a jueves de 9.00 horas a 19.00 horas con pausa de 75 minutos para la comida.
  - Viernes de 9.00 horas a 14.00 horas.
- c) Horario personal Centro Servicio Cliente (horario general):
  - Turno A: Lunes a viernes de 8.30 horas a 17.30 horas con una hora para la comida.
  - Turno B: Lunes a viernes de 9.00 horas a 18.00 horas con una hora para la comida.
- d) Jornada intensiva de verano para el personal adscrito al sistema 2x4 de lunes a viernes:

Todo el personal adscrito a este sistema, excepto el personal directivo que desarrolla funciones de planificación, dirección y coordinación de las diversas actividades propias del desenvolvimiento de la empresa, tendrá la posibilidad de, opcionalmente, desde el 15 de junio hasta el 15 de septiembre, siendo este el período máximo de aplicación y pudiendo acogerse a esta modalidad de jornada durante un período inferior, realizar jornada intensiva de trabajo, de 7.00 horas a 15.00 horas, incluyendo una pausa de quince minutos.

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

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

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

Art. 17. *Días libres o de compensación y resto de vacaciones.*—La aplicación del calendario definido según el artículo 19, en el que se contemplan los días de trabajo, vacaciones, días festivos, DNP, etcétera, generan un exceso de horas sobre la jornada anual individual establecida y definido en el artículo 16.

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

Art. 18. *Vacaciones.*—Las vacaciones son treinta y dos días naturales, garantizándose en todo caso la jornada anual establecida.

## 1. Disfrute:

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

## 2. Abono de las vacaciones:

Los treinta y dos 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”.

Art. 19. *Calendarios laborales.*—Se establecerán con suficiente antelación y en todo caso antes del 30 de noviembre el calendario laboral del año siguiente, 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.

Para su vigencia y validez será necesario el acuerdo entre el comité de empresa y la Representación empresarial.

Art. 20. *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, ocasionados por causas de fuerza mayor; así como la realización de mutuo acuerdo entre las partes (jerarquía y trabajador/a), de las horas necesarias por ausencias imprevistas, cambio de turno u otras circunstancias derivadas de la naturaleza de la actividad propia de la empresa.

Estas horas realizadas por encima de la jornada se compensarán:

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

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

c) El disfrute de dichos descansos compensatorios se llevará a cabo asegurando el normal desarrollo de las actividades.

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

4. La empresa informará al comité de empresa, mensualmente, del número de horas realizadas, especificando su causa y la distribución por sección.

5. La empresa y el comité de empresa 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.

Art. 21. *Horas en días o períodos de no actividad.*—Para compensar las horas realizadas en días o períodos de no actividad y que tengan un posterior descanso de igual cuantía, remunerado a salario real, se establece una prima con los siguientes valores correspondientes a una jornada de 8 horas trabajadas, abonándose la misma proporcionalmente al tiempo trabajado si este fuese inferior a las horas mencionadas:

Años 2015-2018	178,5 €/8 horas	22,32 €/hora
----------------	-----------------	--------------

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

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

Años 2015-2018	237,5 €/8 horas	29,69 €/hora
----------------	-----------------	--------------

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

Se considerarán días de relevancia social:

- Primero de mayo.
- Nochebuena.
- Navidad.
- Nochevieja.
- Año Nuevo.
- Día grande de la fiesta local.
- Dos días de no actividad y/o cierre de instalaciones, de acuerdo entre los representantes sociales y la empresa.

Se considerarán días o períodos de no actividad:

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

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

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

Art. 22. *Horario flexible*.—El personal mensual trabajando en sistema 2x4, podrá acogerse al horario flexible siempre que sea compatible con el trabajo que realiza.

- Entrada: de 7.30 horas a 9.00 horas.
- Salida: de 16.15 horas a 18.15 horas.

En cómputo global hay que realizar 40 horas a la semana.

Art. 23. *Teletrabajo*.—Durante la vigencia del presente convenio colectivo, la empresa y la representación social crearán una comisión con el objeto de avanzar en el desarrollo del Teletrabajo, estudiando las posibilidades de implantación, creación de protocolos y puesta en marcha de pilotos que confirmen su posterior desarrollo en el ámbito del Comercio.

## Capítulo 4

### Empleo

Tradicionalmente, y de manera clara y con mucho más valor en estos años difíciles a través del AME, 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.

Art. 24. *Consolidación del empleo*.—En el proceso de diálogo que las partes firmanes 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 20 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 aquellos 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.

Art. 25. *Contratos de duración determinada*.—Se adoptan las siguientes modalidades de contratos de duración determinada, que se utilizarán sin tener en ningún caso carácter excluyente:

- a) Los contratos de duración determinada por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, podrán tener una duración máxima de 12 meses en un período de 18 contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

Para la adopción de esta temporalidad, las partes intervinientes expresan su voluntad de que el convenio General de la Industria Química en vigor, sea referencia eficaz para establecer el período máximo de contratación referido.

- b) Se acuerda crear un contrato de obra o servicio determinado, según lo previsto en el artículo 15.1 del ET. Dichos contratos podrán cubrir todas aquellas tareas o trabajos suficientemente diferenciados por el volumen adicional de trabajo que representan, que limitados en el tiempo y cuya duración pueda preverse, estén directa o colateralmente relacionados con el proceso productivo de la empresa.

Para la adopción de esta temporalidad, las partes intervinientes expresan su voluntad de que el convenio General de la Industria Química en vigor, sea referencia eficaz para establecer su contenido, siendo el período máximo de contratación de hasta tres años.

La presente inclusión de esta modalidad contractual no podrá entenderse, en ningún caso, como una limitación a la modalidad contractual prevista en el referido artículo 15.1 a) del ET.

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.

## Capítulo 5

### *Área social*

#### A) Diversidad.

En el marco de los compromisos adquiridos por MEPSA, con su dinámica Resultado y Responsabilidad Michelin (PRM), reseñada en la Introducción de este convenio colectivo, se inscribe una política específica y activa en materia de diversidad humana.

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

Así, unas cotas de diversidad suficientes, por el enriquecimiento organizacional que suponen, propician una serie de ventajas competitivas, como el aumento de la creatividad, elemento clave para asegurar el cada vez más crítico cumplimiento de la misión de una empresa moderna de manera eficaz y eficiente, la mejora de la calidad social, la adecuación de la imagen proyectada hacia la sociedad, etcétera, 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, etcétera, y de una legislación que se adapta a esas nuevas realidades sociales.

Tal política de diversidad, que se inicia con un principio inviolable y tradicional de funcionamiento antidiscriminatorio, se concreta, de una parte, en medidas de fomento, valorización y reconocimiento de la pluralidad inherente a las personas que actualmente forman parte de la empresa, y, de otra, en una definición coherente de la política en materia de selección y contratación de sus nuevos integrantes futuros. Por ello, en la práctica y de manera particular, la línea de actuación se centra en favorecer permanentemente el pluralismo y la búsqueda de la diversidad a través de una política de reclutamiento coherente con tal objetivo, y de una gestión de la evolución de las carreras profesionales que contemple en permanencia los principios de igualdad, de respeto por las diferencias y de una alta sensibilización hacia la ausencia real del más mínimo resquicio de discriminación. Así, tanto la selección de personal como la evolución profesional de las personas se basan en claros criterios de igualdad de oportunidades, de reconocimiento de méritos y capacidades reales y de idoneidad para los puestos a cubrir, siempre con absoluta independencia de las diferencias que caracterizan a las personas: en particular, en relación con el sexo, la orientación sexual, la edad, el origen étnico o racial, las nacionalidades y culturas, las creencias y las discapacidades.

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

- Sensibilizar y/o formar a todas las personas de la organización en los principios que caracterizan una política activa y comprometida en materia de diversidad, en particular en lo que respecta a aquellas personas que se ven más directamente implicadas en los procesos de gestión de los recursos humanos, en el convencimiento de que se trata de un auténtico desafío, íntimo y personal, que requiere del compromiso individual de cada una de las personas que formamos parte de la empresa.
- Fiabilizar y optimizar todos los procesos de gestión de las personas, para continuar asegurando la absoluta ausencia de toda forma de discriminación, directa o indirecta, y la magnificación del principio de igualdad de oportunidades, de forma que sean siempre los talentos y los méritos de cada persona los que entren en juego a la hora de cubrir los puestos de trabajo con los candida-

tos más idóneos, pero evitando, también, que en nombre de la diversidad se puedan tomar decisiones de evolución profesional no acordes con los perfiles requeridos por cada puesto de trabajo o función.

- Trabajar por la existencia de unas ratios de distribución plural de las plantillas, en especial en lo que respecta a los colectivos menos representados, como las mujeres y las personas con discapacidad. A este respecto, tanto la empresa como la representación social se muestran de acuerdo en que se intensifiquen las actuales políticas de selección e inclusión de esos colectivos.
- Y, en definitiva, trabajar para conseguir que cada miembro de la empresa encuentre, en general, unas condiciones de trabajo que le permitan, en total armonía, poder maximizar sus habilidades, contribuyendo tanto a la consecución de los objetivos de la empresa como a su propio y lícito desarrollo personal, sin estar jamás limitado por los aspectos que lo hacen diferente a los demás, todo ello sobre la base de tres elementos imprescindibles: la tolerancia, la empatía y el respeto.

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

B) Igualdad entre hombres y mujeres.

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 de la empresa.

No obstante lo anterior, y tras la aprobación del Plan de Igualdad de MEPSA y la creación de la Comisión Paritaria de Igualdad, es voluntad de las partes firmantes seguir avanzando en la aplicación de las medidas identificadas en dicho Plan.

Estas medidas ayudarán a mejorar, por un lado, las cotas de presencia femenina y, por otro, a profundizar aún más en esa igualdad efectiva, en particular en lo que concierne a la conciliación de la maternidad/paternidad con la carrera profesional.

C) Violencia de género.

Tanto la empresa como la representación social se muestran altamente sensibles ante el triste hecho social de la violencia de género.

En línea con ese sentimiento, y en aras de paliar en la medida de lo posible las consecuencias que tal hecho pueda tener sobre los 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, es decir, que en su entorno familiar padezca situaciones de violencia, tanto propia como sobre sus hijos que convivan con ella/él, acreditada conforme a lo dispuesto legalmente, ejercida por parte de una persona con quien mantenga, o haya mantenido, una relación de parentesco o afectividad, como es el caso del cónyuge o ex-cónyuge, la pareja de hecho o un familiar de cualquier grado.

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

1) Movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo.

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

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

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

- 2) Suspensión del contrato de trabajo.  
Derecho a solicitar la suspensión de la relación laboral, con reserva del puesto de trabajo, por un período de tres meses. Finalizado este, la trabajadora o el trabajador podrán acogerse en su totalidad a lo preceptuado en el artículo 48.10 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 esta/este, la empresa le proporcionará los medios necesarios para búsqueda de nuevo empleo.
- 4) Ausencias o faltas de puntualidad.  
Las ausencias o faltas de puntualidad, originadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género, serán consideradas como justificadas, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora o trabajador a la mayor brevedad posible.
- 5) Ayudas y permisos.
  - La trabajadora o trabajador tendrá derecho a la prestación a cargo de la empresa de apoyos especializados, facilitados por gabinetes psicológicos, médicos, jurídicos, garantizando la más estricta confidencialidad y a los que la trabajadora o trabajador pueda acudir directamente.
  - Asimismo la trabajadora o trabajador que se vea afectada por esta situación tendrá derecho a solicitar el préstamo de vivienda contemplado en este convenio, independientemente que a lo largo de su vida laboral en esta empresa hubiera solicitado otro con anterioridad. Si en ese momento la trabajadora o trabajador disfrutara de un préstamo vivienda, podrá aumentar la cantidad del mismo, incluso con unos nuevos períodos de amortización de acuerdo con la empresa.
  - La trabajadora o trabajador tendrá derecho a percibir ayudas económicas para hacer frente a los gastos derivados de la necesidad de alquiler de vivienda, por un período de doce meses.
  - La trabajadora o trabajador disfrutará de los permisos necesarios para realizar cuantas gestiones de todo tipo relacionadas con la situación en la cual se encuentra.

En cualquier caso, y con independencia de las medidas citadas, la trabajadora o trabajador que acredite ser víctima de violencia de género, tendrá derecho a que ese 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.

Art. 26. *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 los Representantes sociales.

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

1. Permisos retribuidos:
  - a) Permiso por nacimiento de hijos: Los trabajadores o trabajadoras, previo aviso y justificación, tendrán para estos casos tres días de permiso retribuido, que tendrán que disfrutarse dentro de los diez días naturales, a partir de la fecha del nacimiento. En caso de que fuera necesaria una intervención con cesárea, el citado permiso será de cuatro días.
  - b) Permiso por acogimiento y/o adopción de hijos: Los trabajadores o trabajadoras, previo aviso y justificación, tendrán para estos casos tres días de permiso retribuido, que tendrán que disfrutarse dentro de los diez días naturales a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, o bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción.
  - c) Enfermedad grave u hospitalización: Los trabajadores o trabajadoras, previo aviso y justificación, tendrán para estos casos:
    - Tres días laborables en caso de cónyuge e hijos, o padres del trabajador o trabajadora.

- Dos días laborables en caso de familiares de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.
  - Tres días laborables, pasados treinta días, si la enfermedad grave u hospitalización del cónyuge e hijos persistiera.
  - Dos días laborables, pasados treinta días, si la enfermedad grave u hospitalización de los padres del trabajador o trabajadora persistiera.
- d) Intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario: Los trabajadores o trabajadoras, previo aviso y justificación, tendrán para estos casos:
- Dos días naturales en caso de cónyuge e hijos, o padres del trabajador o trabajadora y demás parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- Nota: Tanto en este supuesto del apartado d), como en el contemplado en el primer caso del apartado c) (enfermedad grave u hospitalización de cónyuge, hijos o padres del trabajador o trabajadora), los días de permiso podrán ser disfrutados durante el período que dure la enfermedad grave u hospitalización, previo acuerdo con la Jerarquía, 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 por 100, el permiso será de cuarenta y ocho horas anuales. Se tendrán en consideración los casos con discapacidad inferior al 65 por 100 y que según informe médico oficial estén sujetos a procesos degenerativos de incremento de discapacidad, irreversibles.
- g) Acompañamiento de hijos de hasta doce 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 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.
- Los permisos retribuidos contemplados en el texto refundido de la Ley Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto 1/1995, 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.

2. Otras medidas:
- a) Permiso de lactancia: Los trabajadores y trabajadoras, por lactancia de un hijo, podrán acumular, si así lo desean, en un período de doce días laborables el derecho de ausencia al trabajo que por esta circunstancia preceptúa el artículo 37.4 del ET, a continuación de las dieciséis semanas de baja por maternidad y hasta los nueve meses.
  - b) Flexibilidad de horario de entrada del personal en 2x4: Para personal con hijos de hasta doce años, y hasta la finalización del curso escolar, el año en que cumple los doce o dependientes a su cargo, se incrementa hasta las 9.45 horas el horario de entrada por la mañana.
  - c) Embarazo de riesgo: La empresa complementará hasta 100 por 100 del salario real desde la baja hasta el alumbramiento.
  - d) Licencias sin sueldo: Los trabajadores y trabajadoras con cinco años de antigüedad en la empresa podrán solicitar una licencia sin sueldo, con una duración máxima de tres meses. La empresa resolverá favorablemente las citadas peticiones siempre que las mismas no perjudiquen la organización del servicio y la marcha armónica de las instalaciones.

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

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

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

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

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

- e) Viudedad. Para los casos con hijos menores de cuatro años: Posibilidad de reducción del 50 por 100 de la jornada, con abono total del 75 por 100 de su salario correspondiente a las ocho horas.
- f) Reconocimiento a la permanencia en la vida laboral:
  - A partir de los cincuenta y seis años, los trabajadores/as tendrán derecho a un día menos de jornada laboral al año.
  - A partir de los sesenta años, los trabajadores/as tendrán derecho a otro día menos de jornada laboral al año (dos en total sobre su jornada de referencia).
  - A partir de los sesenta y dos años, los trabajadores/as tendrán derecho a otro día menos de jornada laboral al año (tres en total sobre su jornada de referencia).

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

Art. 27. *Sistema de Previsión Social.*—Se suprimen el anterior Permiso retribuido al personal en atención a su edad (PAE) y el Premio a los servicios prestados (PSP) y se modifica su naturaleza jurídica al objeto de constituir un nuevo compromiso por pensiones vinculado a la jubilación, fallecimiento e incapacidad y que será de aplicación a los trabajadores/as que se encuentren en activo en la empresa en fecha 31 de diciembre de 2015.

La fecha de efectos de la creación de este sistema de previsión social será el 31 de diciembre de 2015.

El Sistema de Previsión Social no será aplicable a los trabajadores y trabajadoras que a partir de la fecha de su entrada en vigor estén afectados por cualquier tipo de medida de jubilación parcial.

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

Aportación ordinaria = MAX (3 por 100\*SP\*A\*B;0).

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.

A = Antigüedad – 4, tomando como valor máximo 1.

B = Edad – 29, tomando como valor máximo 1.

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

Junto con la aportación anterior, se realizará una aportación inicial extraordinaria, al objeto de aportar al Sistema de Previsión Social, el derecho económico reconocido a cada trabajador/a afectado, que se efectuará en un máximo de diez anualidades, informándose a cada participante, en su caso, del flujo anual durante este período.

La primera de las aportaciones extraordinarias se realizará en el año 2016.

Periodo transitorio.

Sin perjuicio de lo previsto anteriormente sobre el nuevo Sistema de Previsión Social, y tomando en cuenta las previsiones, necesidades o expectativas de las personas más próximas a la edad de jubilación y que les sea de aplicación el nuevo Sistema de Previsión Social, los trabajadores que a fecha 31 de diciembre de 2015 hayan cumplido sesenta años de edad, tendrán la posibilidad de optar libremente por:

- Acogerse al nuevo Sistema de Previsión Social, para lo cual se realizarán las aportaciones extraordinarias necesarias para la cobertura del derecho económico, del que se deducirá la cantidad que haya percibido en concepto de PSP.
- O acogerse a la modalidad de contrato de relevo a los 62,5 años, personal de taller (horarios y mensuales) que trabajen según los horarios propios de los talleres, o a los 63,5 años, personal mensual que trabaja de mañana y tarde, según el horario de oficinas, no siéndoles de aplicación, por tanto, el nuevo Sistema de Previsión Social.

Por exclusión, todo el personal nacido con posterioridad al 31 de diciembre de 1955, entrará automáticamente en el nuevo Sistema de Previsión Social que se contiene en el presente artículo.

Este nuevo sistema de previsión social se instrumentará a través del Plan de Previsión Social empresarial (PPSE) ya existente en la empresa para todos los trabajadores/as, para lo cual se elaborará un Reglamento en el que se regularán las condiciones aplicables a este nuevo sistema de previsión social.

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.

Art. 28. *Plus de distancia.*—El Plus de distancia será de 0,065 euros/km durante la vigencia del convenio.

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

- No se abonará el plus de distancia los días en los que, por cualquier motivo, el trabajador/a no se presente al trabajo.
- El Plus de distancia se abonará mensualmente, repartiendo las unidades de abono en 12 pagas/año.
- Las unidades de abono de este plus serán 219.

Art. 29. *Ayudas para hijos disminuidos.*—La empresa complementará las percepciones y ayudas que las familias con hijos disminuidos física o psíquicamente deban recibir de la Seguridad Social, Mutua de Previsión o cualquier Organismo hasta el 100 por 100 de los gastos normales de educación especial.

Art. 30. *Ayudas de estudios.*—Se adaptarán las ayudas establecidas a los nuevos modelos de enseñanzas equivalentes.

La dotación de las ayudas de estudios será la siguiente (años 2015 a 2018):

Ciclos Formativos de Grado Medio	138,64 €
ESO 3.º y 4.º, 1º Bachiller	183,41 €
Ciclos Formativos de Grado Superior, 2º Bachiller	214,67 €
Estudios Universitarios de Grado Medio y Superior	555,55 €
Idiomas para los trabajadores/as	85,84 €

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

Art. 31. *Préstamo de vivienda.*—La empresa concederá a los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente convenio que lo soliciten un préstamo, por una sola vez, destinado a la adquisición o construcción de vivienda, con arreglo a las condiciones que se citan más adelante.

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

Acceso:

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

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

Cuantía y amortización.

Años 2015 a 2018:

La cuantía máxima del préstamo no excederá de 26.000 euros 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.

La cantidad prestada por este concepto, se amortizará en un plazo de diez años (120 mensualidades iguales), sin perjuicio de que los beneficiarios 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 el beneficiario de la vivienda, de pagar directamente al vendedor la cuantía del importe del préstamo; en el caso de tratarse de construcción llevada a cabo por el propio beneficiario, a través de cooperativa o cualquier otra forma asociativa, podrá supeditar la concesión del préstamo a la presentación de la certificación de obra firmada por el Arquitecto-Director.

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

En el supuesto de que se extinga la relación laboral entre el trabajador/a beneficiario del préstamo y la empresa, antes de la total amortización del mismo, aquel queda obligado, a su elección, a reembolsar la cantidad pendiente de amortizar o a constituir hipoteca sobre la vivienda en cuantía suficiente para garantizar la devolución del capital no amortizado.

El prestatario se obligará a suscribir una póliza de seguros contra incendios en 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.

Art. 32. *Colonias infantiles.*—En los años 2015 a 2018, la empresa abonará una cantidad de hasta 142 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 período estival.

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

Art. 33. *Seguro de vida.*—Durante la vigencia del presente convenio, la empresa garantiza el mantenimiento del Seguro de vida, siendo el extracto de la póliza el siguiente:

1. El Contrato se rige por las disposiciones legales en vigor y las prácticas habituales de aplicación en este tipo de seguro.

2. Estarán asegurados los trabajadores y las trabajadoras en activo en la empresa, los que se encuentren en situación de IT, prórroga de IT y fuerza mayor no atribuible al trabajador, con el límite, en cualquier caso, de sesenta y cinco años.

No estarán asegurados los trabajadores y trabajadoras que a partir de los sesenta años estén afectados por medidas de jubilación parcial/anticipada en la modalidad que en ese momento esté vigente.

3. Capital asegurado:

— 100 por 100 del Salario de referencia del interesado para todos los casos (cualquiera que sea su estado civil, con o sin hijos a cargo).

4. El Salario de referencia es el correspondiente a las retribuciones brutas devengadas por la empresa durante los últimos 12 meses, con exclusión de horas extras y cualquier otro concepto extrasalarial.

5. Garantías de los riesgos asegurados:

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

b) Invalidez, en grado de incapacidad permanente total o absoluta: El propio interesado recibirá 1,75 veces el importe del capital asegurado.

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

1.º Cónyuge o pareja de hecho del trabajador/a.

2.º Los hijos del trabajador/a.

3.º Los padres del trabajador/a.

4.º Los herederos legales.

6. Documentos justificativos:

Para reclamar el pago de las garantías definidas en el apartado 5, los beneficiarios deberán remitir a la empresa todos los documentos justificativos que se precisen para la justificación de los hechos causantes de la garantía.

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

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

8. El seguro de vida con las nuevas coberturas entró en vigor el 16 de diciembre de 2011.

Contratos individuales, complementarios o facultativos:

A) Todos los asegurados a los que se refiere el apartado 2 podrán ampliar voluntariamente, a título individual, el capital asegurado.

B) Asimismo, podrán contratar individualmente un seguro de invalidez parcial resultante del accidente.

Las primas referentes a estas ampliaciones individuales voluntarias correrán a cargo de cada interesado, según las modalidades que serán comunicadas por nuestro Servicio de Seguros a los interesados en estas opciones.

Art. 34. *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 reintegro 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, RD 1/1995, tendrán derecho al reintegro automático en la empresa, si así lo solicitasen, a lo largo de los tres años que dura el período de excedencia.

Art. 35. *Gratificación por años de servicio en la empresa (medallas).*—Los trabajadores y trabajadoras que cumplan en los años 2015 a 2018, treinta años de servicio en la empresa, percibirán una cantidad única de 1.525 euros.

Los trabajadores y trabajadoras que cumplan en los años 2015 a 2018, cuarenta años de servicio en la empresa, percibirán una cantidad única de: 2.345 euros.

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

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

## Capítulo 6

### Área de seguridad y salud

Art. 36. *Composición del Comité de Seguridad y Salud.*—El Comité de Seguridad y Salud (C de S. y S.) es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos.

El Comité estará formado por los Delegados/as de Prevención, de una parte, y por el empresario y/o sus representantes 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 de la plantilla del Centro de trabajo, a propuesta de las Secciones Sindicales y atendiendo a su representatividad.

Art. 37. *Competencias y facultades del Comité de Seguridad y Salud.*—Competencias:

El Comité de Seguridad y Salud tendrá las siguientes competencias:

- 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.
- 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.
- 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:

- 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 de la empresa.
- 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.
- 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.
- Participar en la elaboración de la memoria y programación anual del Servicio de Prevención.
- El Comité, podrá recurrir a asesoramiento externo cuando lo considere necesario.
- Las demás funciones y competencias atribuidas al Comité por la Legislación vigente.

Garantías:

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

Art. 38. *Reuniones del Comité de Seguridad y Salud.*

- 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.
- Mensualmente, se establecerá un programa de visitas a 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, aunque no estén presentes todos sus miembros, a través de la jerarquía.
- d) Será objeto de visita todo puesto de trabajo en el que haya habido un accidente grave.
- e) El Comité de Seguridad y Salud, igualmente podrá reunirse con carácter extraordinario, cuando se produzcan situaciones especiales cuyo estudio y análisis no pueda demorarse hasta la reunión ordinaria.
- f) Esta reunión extraordinaria tendrá lugar a petición de la representación empresarial o por mayoría de los Delegados de Prevención.
- g) La convocatoria se realizará con un preaviso mínimo de 24 horas entre la petición y la celebración.
- h) La empresa proporcionará a los Delegados/as de Prevención, los medios y formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones.

Art. 39. *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 el empresario, con carácter previo a su ejecución, acerca de las medidas y decisiones, que marca la legislación.
- d) Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

Facultades:

- a) Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo, así como a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones que realicen en el Centro de Trabajo para comprobar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen oportunas.
- b) Tener acceso, con las limitaciones previstas en el apartado 4, del artículo 22, de la Ley, a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones y, en particular, a la prevista en los artículos 18 y 23 de la Ley. Cuando la información esté sujeta a las limitaciones reseñadas, sólo podrá ser suministrada de manera que se garantice el respeto de la confidencialidad.
- c) Ser informados por el empresario sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores/as una vez que aquel hubiese tenido conocimiento de ellos, pudiendo presentarse, aun fuera de su jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos.
- d) Recibir del empresario las informaciones obtenidas por este procedentes de las personas u órganos encargados de las actividades de protección y prevención en la empresa, así como de los organismos competentes para la seguridad y la salud de los trabajadores/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 al empresario la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y salud de los trabajadores/as, pudiendo solicitar a la Representación de los Trabajadores la adopción del acuerdo de la paralización de las actividades, ante un riesgo grave o inminente. Si la decisión del empresario fuese negativa a la adopción de las medidas propuestas, esta deberá ser motivada.
- g) Las demás funciones y competencias atribuidas por la legislación vigente.

Garantías:

- a) Para el desarrollo de las competencias y facultades asignadas, el Delegado/a de Prevención dispondrá de treinta horas mensuales.
- b) No serán imputables a dicho crédito de horas mensuales retribuidas, las reuniones del Comité de Seguridad y Salud convocadas por el empresario, las destinadas a visitas, las previstas en esta misma cláusula en Facultades a) y c) y las destinadas a formación programada para los Delegados de Prevención.

Art. 40. *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.
  - De los estudios que se crea necesario realizar en su entorno de trabajo y sobre su estado de salud, así como de las medidas preventivas que dichos trabajadores deberán cumplir para minimizar el efecto de los riesgos, objeto de los estudios antes citados.
- c) Las medidas a adoptar en los supuestos de emergencia, serán facilitadas por la empresa a través de los Representantes de los Trabajadores/as.

Art. 41. *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.
- El tiempo dedicado a formación será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos.

Art. 42. *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 u otras personas relacionadas con la empresa ponerse en situación de peligro o, en general, cuando se encuentren manifiestamente en estados o situa-

ciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo.

- En las condiciones y con el procedimiento previsto por la Ley, el trabajador/a tendrá derecho a interrumpir su actividad y abandonar el lugar de trabajo, en caso necesario, cuando considere que dicha actividad entraña un riesgo grave e inminente para su vida o salud.
- La empresa, vigilará el cumplimiento de las normas de prevención de riesgos laborales por parte de las empresas contratadas o subcontratadas, así como de las condiciones de Seguridad y Salud de los trabajadores/as de estas.
- En aquellos puestos en los que por sus características lo aconsejen, ambas partes acuerdan la reducción al mínimo indispensable de las horas extraordinarias.

Art. 43. *Medio ambiente.*

- Se elaborará un Plan de Gestión Ambiental en el Centro de trabajo, donde se realice 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.

Art. 44. *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 aquella 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 7

### *Clasificación profesional y movilidad funcional*

Art. 45. *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 cuadros.

I. Los cambios de puesto no motivados por:

- Voluntad del operario/a.
- Razones médicas.

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

II. Caso particular de los cambios provisionales.

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

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

Art. 46. *Modificación de las condiciones de trabajo.*—Todas las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo colectivas que la empresa pretenda implantar y que afecten al contenido del presente convenio, deberán negociarse entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores/as, en virtud de lo establecido en los artículos 41.6 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores y en la Disposición final primera del presente convenio que regula las atribuciones de la Comisión Mixta.

## Capítulo 8

### Formación

Art. 47. *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 Tripartita para la Formación en el Empleo, se llega al siguiente acuerdo:

I. Se crea una Comisión Paritaria formada por 3 representantes del comité de empresa y 3 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, etcétera).

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

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

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

## Capítulo 9

### Representación de los trabajadores

#### A. Comité de empresa

Art. 48. *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.

Art. 49. *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 esta sobre las siguientes cuestiones:
  - 1.2.1. Reestructuración de plantilla y ceses totales o parciales o definitivos y temporales de aquella 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 los representantes directos de los trabajadores/as en las negociaciones colectivas con la R. empresarial sobre aquellos asuntos que afecten exclusivamente a su Centro de Trabajo.
  - 1.11. Velar por el cumplimiento de la normativa vigente legal o pactada en todo lo referente a material laboral.
  - 1.12. Informar a sus representados de todos los temas y cuestiones señalados en este número 1, en cuanto directa o indirectamente, tengan o puedan tener repercusiones en las relaciones laborales.
2. Los informes que deba emitir el comité de empresa a tenor de las competencias reconocidas en el apartado 1.2, del número 1 anterior, deben elaborarse en el plazo de quince días.

Art. 50. *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 este 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 aquella y para distintos fines de los que motivaron su entrega.

Art. 51. *Garantías.*—Los miembros del comité de empresa, como representantes legales de los trabajadores/as tendrán las siguientes garantías:

- a) Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que será oído, aparte del interesado, el C. de empresa y el Delegado 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.

Art. 52. *Horas.*—Disponer de un crédito de treinta horas mensuales, retribuidas a salario real, cada uno de los miembros del comité de empresa, independientemente de las que les pudiera corresponder por cualquier otro motivo, para el ejercicio de sus funciones de representación, transferibles entre los miembros pertenecientes a un mismo sindicato o agrupación electoral.

La finalidad de la disposición será:

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

No estarán comprendidas dentro de las 30 horas mensuales disponibles, las pasadas en reuniones ordinarias mensuales con la RE y en las extraordinarias convocadas por la empresa.

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

Art. 53. *Reuniones del CE con la RE.*—El comité de empresa se podrá reunir con la Representación empresarial una vez al mes en sesión ordinaria, excepcionalmente en sesión extraordinaria, cuando las circunstancias lo exijan para tratar asuntos urgentes, a petición de cualquiera de las partes y a condición de cumplir los siguientes requisitos:

1. Presentación del Orden del día o indicación del asunto a tratar en la reunión.
2. Preaviso mínimo de veinticuatro horas, entre la petición de la reunión y su celebración.
3. Cuando la reunión la solicite el comité de empresa, la petición deberá ser avalada con las firmas de la mayoría de sus miembros.
  - La reunión deberá celebrarse dentro de las setenta y dos horas hábiles siguientes a la convocatoria.
  - Las actas de las reuniones serán extendidas por el Secretario y, una vez aprobadas, serán firmadas por ambas partes.

Art. 54. *Sala de reuniones y despacho.*—La empresa pondrá a disposición del comité de empresa:

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

Art. 55. *Tablones de anuncios.*—Se colocarán tablones de anuncios, en número suficiente, de acuerdo con la legislación vigente, para uso del comité de empresa.

Art. 56. *Asamblea de trabajadores/as.*—La empresa facilitará un local adecuado dentro de las instalaciones de la empresa o en su defecto abonará 120 euros/mes al comité de empresa para gastos de asambleas, debiendo facilitar este un preaviso de celebración y el correspondiente orden del día.

## B. Secciones sindicales

### 1. Secciones sindicales del Centro de Trabajo.

Art. 57. *Afiliación.*—Todos los trabajadores/as tienen derecho a sindicarse libremente para la promoción y defensa de sus intereses económicos y sociales.

Art. 58. *Constitución de las S. Sindicales de Centro de Trabajo.*—Los trabajadores/as afiliados a un sindicato, legalmente constituido, podrán constituirse en Sección Sindical de Centro de Trabajo de conformidad con lo establecido en los Estatutos del Sindicato.

Art. 59. *Garantías y funciones de las S. Sindicales de Centro de Trabajo.*—Las Secciones Sindicales de Centro de Trabajo tendrán las siguientes garantías:

- a) Ningún trabajador/a podrá ser discriminado en su trabajo por razón de su afiliación sindical. En el supuesto de medidas disciplinarias contra cualquier afiliado/a, por faltas graves o muy graves, salvo oposición expresa del interesado, la empresa, junto al escrito razonado al interesado, 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 las instalaciones, en los que podrán insertar comunicaciones y anuncios de carácter sindical o laboral, a cuyo efecto dirigirán copia de las mismas, previamente, a la empresa, quien no se opondrá a su publicación en tanto guarden el respeto a las personas o a la empresa.

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

- e) Representar y defender los intereses del Sindicato a quien representan y de los afiliados/as al mismo en el Centro de Trabajo y servir de instrumento de comunicación entre su Sindicato y la RE.
- f) Tener acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del comité de empresa, estando obligados los Delegados/as Sindicales a guardar el sigilo profesional exigido a los miembros del comité de empresa, en el artículo 50.
- 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 estos.
- 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 Sindicales lo harán durante el tiempo del bocadillo, o a la hora de la comida.

Art. 60. *Delegados/as Sindicales del Centro de Trabajo.*—Las Secciones Sindicales de Centro de Trabajo de los sindicatos que hayan obtenido el 10 por 100 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 por 100 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.

Art. 61. *Garantías y funciones de los DS de Centro de Trabajo.*—1. Tendrán las mismas garantías que las establecidas legalmente para los miembros del comité de empresa.

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

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

4. Cada Delegado/a Sindical de Centro de Trabajo, dispondrá del mismo crédito de horas mensuales que el que corresponda a los miembros del comité de empresa, 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.

Art. 6. *Cuota sindical.*—La empresa descontará de la nómina mensual de los trabajadores/as el importe de la cuota sindical correspondiente, a requerimiento de los trabajadores/as afiliados a las Centrales o Sindicatos. El trabajador/a interesado en la realización de tal operación remitirá a la empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato al que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de la entidad bancaria a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. La empresa efectuará las antedichas detracciones, salvo indicación en sentido contrario, durante períodos de un año.

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

Art. 63. *Excedencias.*—Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal, en las Organizaciones Sindicales más representativas, tendrán derecho a la excedencia forzosa, con derecho a reserva del puesto de trabajo y al cómputo de antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiendo reincorporarse a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha del cese.

## DISPOSICIONES FINALES

Primera. *Comisión Mixta.*—Con independencia de las atribuciones reconocidas a la jurisdicción competente, se constituye una Comisión Paritaria del convenio, que estará for-

mada por cinco miembros del comité de empresa 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 existente en la Comunidad de Madrid.

Segunda. *Procedimiento voluntario de solución de conflictos.*—Las partes firmantes del presente convenio acuerdan adherirse al Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y a su reglamento.

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 86.3 del Estatuto de los Trabajadores.

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.

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.

Quinta. *Valoración de puestos.*—A través de una Comisión Paritaria, la empresa informará de los criterios de valoración de los puestos de trabajo.

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.

Séptima. *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 este desde la óptica de las negativas repercusiones sociales y económicas que conlleva.

Octava. *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.

Novena. Las políticas internas existentes en la empresa y conocidas por los trabajadores, resultan de obligado cumplimiento para los mismos (como, entre otras, el Código Ético, 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.

(03/5.885/16)

