

Plataforma Unificada Mesa Negociadora Comité Intercentros Convenio Michelin 2019

AMBITOS

ÁMBITO TERRITORIAL

El presente Convenio afectará a MICHELIN ESPAÑA PORTUGAL, S.A., en sus centros de Almería, Aranda de Duero, Valladolid y Vitoria.

ÁMBITO DE VIGENCIA

Será de aplicación desde el 1 de enero de 2019 al 31 de diciembre de 2022.

El presente Convenio seguirá vigente en su parte normativa mientras no sea sustituido por un nuevo Convenio.

ÁREA ECONÓMICA

4. INCREMENTO SALARIAL

El incremento salarial será del 4% para cada uno de los 4 años aplicándose a todos los conceptos salariales, excepto los recogidos específicamente a continuación.

GARANTÍA SALARIAL

Un punto por encima del IPC resultante si es superior al 2% para cada uno de los 4 años, aplicándose a todos los conceptos salariales, excepto los recogidos específicamente a continuación.

6. UNIDADES DE ABONO

Modificar las unidades de abono, incrementadas en lo que afecte a la creación de media paga extra en el mes de marzo, pasando de 2473 a 2565 unidades de abono a MH.

Paga extra de verano: se cobrará en junio, por ser el mes en que comienza el período vacacional.

8. SALARIO DE INGRESO

Cualquiera que sea el tipo de contrato o puesto a ocupar, el salario de ingreso para el personal horario contratado a partir del 1 de enero de 2019, quedará fijado en:

- 8,8 €/hora, para los primeros 9 meses de contrato.
- 9,4 €/hora, desde los 10 a los 15 meses de contrato.
- 9,8 €/hora, desde los 15 a los 21 meses de contrato.

Incremento pactado para cada uno de los años de la vigencia del convenio.

En todo caso el trabajador pasará a salario de calificación cuando durante 4 meses consecutivos alcance los niveles producción comprendidos entre el 90% y 120% y los criterios de calidad exigidos para su puesto de trabajo. En ese momento el trabajador será homologado y se regirá por los criterios retributivos especificados en el SRH.

Sistema de Remuneración de personal Mensual (S.R.M.)

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, la Empresa y la Representación Social crearán una comisión con el objeto de avanzar en el desarrollo de las normas de un Sistema de Remuneración del personal mensual (S.R.M.), basado en la transparencia, la equidad y el grado de desempeño, estableciendo un plan de acción a 5 años que permita reducir la brecha salarial existente actualmente entre seniors y juniors.

Publicar el listado de los salarios de referencia en puestos mensuales y las valoraciones de los puestos de trabajo, retribución y carrera profesional.

10. PLUS DE NOCHE

Para el año 2019 el plus de noche será incrementado en un 5%, quedando establecido en 2372,84 €. Para los años 2020, 2021 y 2022, el valor del plus será incrementado en un 5% por cada año.

El abono de su equivalencia económica se realizará de manera regular en 16 veces/año (las 12 mensualidades más las 2 pagas extras completas más las 2 medias pagas). 824 horas.

PLUS POR PELIGROSIDAD, TOXICIDAD O PENOSIDAD (ANTIGUO PLUS SUCIO)

Se creará una comisión para su actualización y ampliación a otras tareas y/o puestos.

PLUS DE TURNICIDAD

50€ durante las 14,5 pagas para todos los trabajadores afectados por un sistema a turnos (Convenio Estatal de Químicas).

11. ANTIGÜEDAD

2 años – 0.1140 €/hora
3 años – 0.1485 €/hora
4 años – 0.1817 €/hora
6 años – 0.2509 €/hora
8 años – 0.3186 €/hora
11 años – 0.4237 €/hora
14 años – 0.5254 €/hora
17 años – 0.6285 €/hora
20 años – 0.7500 €/hora
23 años – 0.8344 €/hora
26 años – 0.9379 €/hora
29 años – 1.0404 €/hora
32 años – 1.1433 €/hora
35 años – 1.2463 €/hora
38 años – 1.3493 €/hora
41 años – 1.4523 €/hora

Estas cuantías tendrán el incremento general establecido para los años de vigencia del convenio.

12. PLUS 4X8 FIJO Y VARIABLE 278-308

Revalorización del 5% por cada uno de los 4 años de vigencia.

15. RESTO DE PLUSES

Revalorización del incremento general pactado para cada uno de los años de vigencia del convenio y homogeneizar los que se aplican en los diversos centros.

Inclusión de todos los pluses existentes en MEPSA, portavocías, guardias, desplazamientos...

En el plus de guardias, aparte del abono correspondiente, se considerará como horas que sobrepasan la jornada teniendo la misma consideración que el articulado específico del convenio para estas horas.

Incluir o crear pluses de portavocías y plus de tutoría.

PLUS DE PORTAVOCÍA

Que sea plus y se refleje en convenio, Producción 10€/día, Calidad 7€/día, Seguridad 5€/día con un incremento del 5 % por cada año de convenio.

Crear Plus de Tutor. (En lasarte ya existe, que sea 5€/día)

16. PLUS PUNTAS DE PRODUCCIÓN Y ESTACIONALIDAD

Se establece un **plus** de 180 €/día para el año 2019, que será abonada a los trabajadores y las 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.

[Escriba texto]

Este plus tendrá el incremento general establecido para los años 2020, 2021 y 2022.

17. GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

Creación de una paga extraordinaria en marzo de igual cuantía que la de septiembre, incrementando para ello de 2473 unidades de abono a MH a 2565 unidades en el colectivo horario y 1/30 del salario anual al colectivo mensual.

19. PRIMA DE RESULTADOS

Prima de carácter anual y consolidable, donde los objetivos pueden ser más realistas.

Respecto de los valores objetivo establecidos para producción y ventas, 1% anual en cada objetivo repartido de forma lineal sobre la masa salarial y no porcentual sobre el salario individual.

Cobrar de forma proporcional en casos de jubilaciones..

EQUIPAMIENTO DE NEUMATICOS

Se reconocerá e incluirá el derecho de equipar dos vehículos.

TIEMPO DE TRABAJO

20. JORNADA

CÓMPUTO

6 horas de reducción para 2x4, 1x8, 2x8, 3x8 en cada uno de los 4 años.

SISTEMAS VARIABLES

6 horas de reducción para el sistema variable de 4 equipos en cada uno de los 4 años.

Redondeo a la baja de los picos de jornada en la tabla del sistema variable de 5 equipos.

DISTRIBUCION

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

- En aras de la conciliación de la vida familiar y laboral, adaptar la jornada intensiva a los periodos de vacaciones escolares, (navidad, semana santa, y los meses de junio, julio, agosto y septiembre).
- Flexibilizar el horario de entrada entre las 6:00 y las 8:00 horas. Y salida entre las 14:00 y las 16:00 horas.
- Ampliar a 2 días la compensación por no poder acogerse a la jornada intensiva.
- Sustituir en el redactado, por, “comunicación a la empresa”

Para el cómputo horario se aplicarán las normas definidas para el Horario Flexible.

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 en puestos concretos.

La empresa abonará una ayuda de 15€ por cada día de teletrabajo con el fin de sufragar los gastos derivados de ejercer la actividad desde un punto externo al centro de trabajo.

ANTIGÜEDAD

Aplicación de reducción de jornada en función de los años de antigüedad en la empresa:

Con 20 años de antigüedad: 8 horas menos jornada/año.

Con 30 años de antigüedad: 16 horas menos jornada/año.

Con 33 años de antigüedad: 24 horas menos jornada/año.

Con 36 años de antigüedad: 32 horas menos jornada/año.

TRABAJO NOCTURNO

Debido al gran desgaste que ocasiona el trabajo de noche tanto físicamente como psicológicamente proponemos la aparición de una cláusula de atención al trabajo nocturno; estructurado de tal forma que por **cada 6 días de trabajo nocturno** el trabajador genere **4 horas de descanso**.

21. EVOLUCION DE LOS SISTEMAS Y MEDIDAS DE ADAPTACION

PRIMA DE DISPONIBILIDAD DEL SISTEMA VARIABLE

La prima de disponibilidad para el sistema variable para 2019 será de 85 €/día con el preaviso igual o superior al acordado (15 días para producto terminado ó 10 días para producto semiterminado) y de 125 €/día para preavisos inferiores.

La prima de recuperación individual será de 40 €/día.

Estas primas tendrán el incremento general establecido para los años 2020, 2021 y 2022.

Se aplicará el incremento pactado para cada uno de los años de vigencia del convenio sobre la tabla de pluses del sistema variable de 5 equipos y de un 5% anual sobre la tabla de pluses del sistema variable de 4 equipos.

Definición de pequeños colectivos art. 21

Colectivo de personas no asignadas a producción directa o que no tienen entidad/sustantividad propia como unidad de producción y activación/desactivación.

MODIFICACIONES AL SISTEMA.

El límite de jornada máxima realizada en el año por los trabajadores de los sistemas variables se establecerá en 215 días.

Límites de apertura:

- Sistema de 312 - 354 cambiará a sistema 312 - 351 (la apertura máxima de 354 podrá establecerse por acuerdo entre las partes)
- Sistema de 278 - 308 cambiará a sistema 278 - 300.

Todo trabajador que solicite un AFI (Ausencia Flexible Individual) con 15 días de antelación, tendrá derecho al disfrute del mismo.

Aumentar a 7 el número de AFIs anuales.

Elección entre la prima de disponibilidad o 4 horas de descanso, cuando se realice un PFC o un PFI (Presencia Flexible Colectiva o Individual).

Reducir a 15 días de posible activación en el sistema 312-354 y a 12 en el sistema 278-308. (Limitar la apertura máxima en 300 días).

Implantar en las OR's un sistema para que se auto gestionen los AFI y PFI, siempre manteniendo la marcha armónica del taller y supervisado por la maestría.

Cuando este sistema se active y desactive en el transcurso del año; se sumarán los no festivos desactivados, con el fin de recalcular al final de año la diferencia de plus que se debería de haber abonado, por la invasión de festivos extraordinaria que se produce en este caso.

Cuando por motivos de modificaciones en los talleres en el plan anual se fije la necesidad de trasladar días verdes a días de diario, teniéndose que invadir artificialmente, días de trabajo en festivo en el calendario, se realizará un recalcule del plus a cobrar en el año por esa invasión de festivos extraordinaria.

Se incorporará en el sistema variable la redacción del mecanismo de regulación del plus en la zona reducida, eliminando la proporcionalidad para su cálculo.

25. HORAS QUE SOBREPASEN LA JORNADA ORDINARIA

Las horas trabajadas en más, se compensarán a razón de 2,5 horas de descanso por hora de trabajo o a elección del trabajador 2 horas de descanso y un abono de 0,75 por cada hora trabajada.

En el plus de guardias, aparte del abono correspondiente, se cobrará o disfrutará a elección del trabajador, lo previsto en el convenio colectivo como horas que sobrepasan la jornada.

Las **horas necesarias para arranque y cierre** de instalaciones **se computarán por tiempo de descanso a razón de dos por una**, manteniendo las cuantías económicas existentes hasta ahora. A fin de no sobrepasar la jornada anual individual

26. HORAS EN DÍAS O PERIODO DE CIERRE-SISTEMA

En días o periodo de cierre sistema y vacaciones.

Precio día normal: 185 €/8 horas. Precio hora: 23,13 €/hora.

Precio día relevante: 240 €/8 horas. Precio hora: 30 €/hora.

Este abono tendrá el incremento establecido para cada año de vigencia del Convenio.

27. HORARIO FLEXIBLE

[Escriba texto]

- Aumentar la flexibilidad de entrada, desde las 7h (para facilitar hacer las tareas impuestas por el MQP) a las 9h30.
- Eliminar el horario mínimo (16h30) de salida, limitándolo a las 19h máximo. 12 h mínimas de descanso.
- Reducir la presencia mínima diaria a 5 h.
- Eliminar el límite superior de horas. Cuando el trabajador llegue a +8h tendrá derecho a un día de no trabajo (NT) para recuperar ese tiempo sobrante.
- El tiempo mínimo de comida se reduce a ½ hora.
- El tiempo de comida cuando se realice dentro del recinto de fábrica se computará como tiempo de trabajo con un máximo de 30 minutos.
- Todas las personas con hijos hasta 15 años podrán acogerse a esta ampliación de horario flexible hasta finalizado el curso escolar.
- La salida de los viernes podrá ser a las 13h respetando la jornada semanal de 40h +/- 3

RESPECTO DE LAS VACACIONES:

Cuando a un trabajador/a le cambian de equipo o sistema durante el año, se le respetarán las vacaciones durante el año vigente, siempre que quiera el trabajador/a, cuando se realice después del 1 de Abril de dicho año.

RECUPERAR o disfrutar a la firma del convenio en el transcurso de los dos próximos años los días de vacaciones pendientes, cuando se produjo el cambio de vacaciones año 98/99.

▲Pedimos que figure en la hoja de los sistemas variables (boletín), los días que se tienen de las vacaciones del año 98/99.

Aplicación a los colectivos con horario fijo: con el objetivo de facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar, aquellos trabajadores sujetos a un sistema de trabajo fijo, previo aviso y justificación, podrán disponer de flexibilidad a la entrada del turno, siempre y cuando se respete la marcha armónica de los talleres. La recuperación de este tiempo se hará de acuerdo con la maestría y sin que suponga ninguna compensación ni penalización en la paga.

Crear una bolsa de horas de flexibilidad en entrada y salida para el resto de sistemas de trabajo.

Desplazamientos: en los casos en que el desplazamiento se deba realizar fuera de los horarios establecidos y/o en días de no trabajo, tendrán el tratamiento que les corresponda según los artículos 25 (horas que sobrepasen la jornada ordinaria) y 26 (horas en días o periodo de cierre-sistema) de este Convenio Colectivo. Si el trabajador debe pernoctar un fin de semana fuera de casa, tendrá una compensación de 8h de no trabajo. Cada día de pernoctación fuera del domicilio por desplazamiento tendrá una compensación de 2 horas de jornada.

Desconexión digital: se reconoce el derecho del trabajador a desconectar los medios digitales puestos a su disposición por la empresa (teléfono móvil, ordenador,...) una vez terminada su jornada laboral, permisos o vacaciones y el respeto de su necesario tiempo de descanso así como su intimidad personal y familiar.

La empresa deberá informar a todos sus trabajadores que tengan asignado teléfono móvil corporativo, correo electrónico y/u ordenador portátil, que el uso de los mismos no es obligatorio fuera del horario laboral establecido.

A su vez la empresa se compromete a promover un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática.

EMPLEO

31. ACUERDO SOBRE EL EMPLEO

Se pide a la Empresa que renuncie a la contratación indefinida con cláusula de jornada variable.

32. MEJORA DE ESTABILIDAD Y CALIDAD DEL EMPLEO

1. CONTRATOS DE DURACIÓN DETERMINADA

Paso de todos los contratos de duración determinada a indefinidos netos (100%). Se convertirán, con la firma de este Convenio, todos los contratos IJV a contratos indefinidos sin cláusula de variabilidad de jornada.

2. MEDIDAS DE ADAPTACIÓN SOCIAL

Compromiso de la empresa de aplicar un plan para contratos de relevo conforme a la reforma del gobierno. 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.

Todos los trabajadores tendrán derecho a acogerse a la jubilación parcial según requisitos de la legislación vigente.

El tiempo en activo durante la jubilación parcial será realizado de lunes a viernes. No se realizarán turnos ni noches.

Todos los permisos retribuidos durante el presente convenio se aplicaran en su totalidad no aplicándose proporción al tiempo de trabajo en activo durante el contrato relevo.

OTRAS MEJORAS DE ESTABILIDAD Y CALIDAD EN EL EMPLEO

Garantizar que todos los contratos de relevo realizados, con la firma de este Convenio, pasarán a ser contratos indefinidos SIN variabilidad a su finalización.

CONTRATACION

Independientemente del modelo de contrato utilizado para atender las diferentes circunstancias productivas en los centros de trabajo de MEPSA, el tiempo máximo de permanencia en contratación temporal será de 12 meses.

ÁREA SOCIAL

IGUALDAD

Creación de la figura “Agente de Igualdad”, incluyendo funciones y competencias, 1 por centro de trabajo.

La propuesta y elección del agente de igualdad se realizará a propuesta de las secciones sindicales en el seno del Comité Intercentros.

Incluir en el convenio el plan de igualdad en vigor.

33. CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR

Permisos retribuidos.

Igualar los permisos por hijo o persona tutelada.

Permiso por nacimiento.

El permiso por nacimiento será disfrutado después del periodo obligatorio del permiso de los progenitores o a la finalización de éste y hasta los 12 meses.

Reducción retribuida: En el caso de que un recién nacido deba permanecer en el hospital tras el nacimiento, generar el derecho a ausentarnos **una hora diaria** mientras permanezca la hospitalización. En caso de estar disfrutando del permiso de paternidad se descontará de la paternidad, descansándose a mayores posteriormente.

Tres días de permiso retribuido por nacimiento de nietos.

Paternidad.

Aumentar en una semana si se disfruta de forma continuada e ininterrumpida.

PERMISO POR MATERNIDAD:

Además de las 16 semanas de permiso por maternidad, se podrá optar por alargar 4 semanas más de este permiso, cobrando el 80% del salario al mes.

Enfermedad grave u hospitalización.

4 días laborables en caso de **familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad.**

3 días laborables en caso de **familiares de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.**

Posibilidad de utilizar este permiso en jornadas completas o bien medias jornadas previo acuerdo con la maestría.

Pasados 30 días, 3 días más para todos los casos.

Disfrute del primer día de permiso retribuido del trabajador en el turno de noche anterior al hecho causante.

En la nota (bajo el apartado D), sustituir “previo acuerdo” por “comunicación previa a la maestría”.

Asistencia a consultorio médico.

Eliminar las referencias a los servicios públicos de salud, siempre y cuando el servicio no esté prestado por el sistema público de salud.

En el segundo punto, suprimir las 48 horas y añadir por el tiempo indispensable, cambiar el grado de discapacidad a partir del 33% y 20 horas hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

[Escriba texto]

Tiempo indispensable para el trabajador o trabajadora para acompañamiento de cónyuge y familiares de primer grado siempre que se acompañe de un informe del facultativo que acredite el estado o circunstancia de la necesidad de acompañamiento.

Permiso retribuido en caso de preoperatorio, pruebas médicas o similares.

Cuando el trabajador tenga consulta con el médico especialista dejar un intervalo de 5 horas si estuviera en turno de noche o posibilidad de cambiar turno.

Por el tiempo necesario durante la permanencia en **urgencias sin ingreso de familiares hasta 2º grado.**

1 día por intervención quirúrgica sin hospitalización que no requiera reposo domiciliario para familiares hasta 2º grado y del propio trabajador.

Acompañamiento de hijos/as de hasta 14 años (pediatra) al consultorio médico.

Hasta los 14 años por el tiempo indispensable, ya que es un deber inexcusable.

Incluir familiares dependientes o tutelados de hasta 2 grado.

Permiso para bautizo, comunión o acto socio-religioso equivalente:

Ampliar este permiso para familiares de hasta 2º grado de consanguinidad y/o afinidad, en caso de tener que desplazarse a más de 200 km, 1 día más.

Los trabajadores/as que **no bauticen a sus hijos/astendrán derecho a un día durante el primer año y otro día más en sustitución de la comunión** antes de los 12 años de edad, en vías de evitar discriminación por creencias religiosas.

Fallecimiento

10 días laborales por familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad, 3 días laborales por los de segundo grado de consanguinidad o afinidad y 1 día para familiares de tercer grado del trabajador.

Matrimonio

20 días naturales de permiso. En el caso de coincidencia con el periodo vacacional estos días no serán dados por disfrutados.

Matrimonio y defunción El permiso retribuido contará **a partir del primer día laborable**

Divorcio

3 días laborables.

Viudedad

Posibilidad de reducción de 50% de jornada con hijos menores de 4 años sin pérdida salarial.

Asuntos propios

El trabajador previo aviso mínimo de 48 horas, disfrutará de hasta 24 horas anuales de permiso sin posterior justificación.

Nuevos permisos.

- Añadir permiso retribuido por tiempo indispensable para asistir a exámenes oficiales.
- Los trabajadores y las trabajadoras con al menos un año de antigüedad en la empresa tendrán derecho a un permiso retribuido anual para formación profesional para el empleo. Acumulable por un periodo de hasta 5 años.
- Permiso retribuido por el tiempo indispensable para asistir a técnicas de reproducción asistida.
- Permiso retribuido a las trabajadoras para la realización de pruebas que deriven de la gestación y trabajadores para el acompañamiento de cónyuges a la prueba.
- Permiso retribuido de 3 días por enfermedad infecto-contagiosa de menores de 12 años.
- Permiso de ausencia del trabajo por emergencia familiar.
- Permiso de 24 horas/año para el personal con hijos menores de 13 años para llevar o recoger a los niños.

- La empresa facilitará la asistencia al periodo de adaptación de los hijos previo aviso y justificación. La recuperación de este tiempo se hará de acuerdo con la maestría y sin que suponga ninguna compensación ni penalización en la paga.
- Ingreso domiciliario. La empresa concederá tres días laborables por ingreso domiciliario de familiares de primer grado, con la opción de cogerlo en medias jornadas.
- **2 Días de libre disposición trabajadores a turnos** para aminorar los riesgos psicosociales producidos en los trabajadores a turnos, por recomendación de la OIT
- Se dará permiso retribuido al trabajador o trabajadora cuando sea el día de su cumpleaños, siempre que este día le toque trabajar por calendario. Se fuera día festivo en su calendario se pasará al día siguiente.

Permiso parcialmente retribuido para mayores de 45 años

Este permiso consta de una duración de cinco años: 4 años trabajando cobrando un salario equivalente del 82% y un quinto año de no trabajo cobrando el 82%.

Permiso previo a la jubilación

Los trabajadores/as podrán pedir no trabajar el último año previo a la jubilación, con cotización de dicho año por parte de la Empresa.

OTRAS MEDIDAS

Lactancia.

Aumentar a 15 días en caso de agrupación.

Ayuda por lactancia

Crear una ayuda de 400 €/año por lactancia de hijos del trabajador o trabajadora hasta los dos años de edad.

Familias mono parentales

Facilitar la adecuación de los turnos de trabajo para estos casos.

Flexibilización de jornada para cuidado de personas dependientes

Se flexibilizará en 2 horas la jornada para poder atender a disminuidos físicos o personas dependientes hasta el primer grado de afinidad o consanguinidad.

Flexibilidad de horario de entrada del personal en 2x4.

Para personal con hijos de hasta 12 años y hasta la finalización del curso escolar el año en que cumpla los 12, o dependientes a su cargo se incrementa hasta las 10:00 horas el horario entrada por la mañana y hasta las 16:00 el horario de salida por la tarde.

Licencias sin sueldo. Añadir:

- Requisito de petición para antigüedad de 6 meses, (actualmente 5 años).
- Para tener derecho a una nueva licencia, reducir a 2 años completos desde la fecha de terminación de la anterior.
- Incluir la atención de familiares de hasta 2º grado por enfermedades de proceso largo de curación.
- Permiso no retribuido por enfermedad grave de familiar hasta 2º grado de máximo 15 días año. Estos días no afectaran a las vacaciones ni a las cotizaciones.
- Permiso no retribuido de máximo 60 días año, con hijos o hijas de hasta 4 años o viudedad con hijos o hijas de hasta 14 años. Estos días no afectarán a las vacaciones ni a las cotizaciones.

[Escriba texto]

- Estos permisos serán compatibles entre sí. Y no afectarán al cálculo de la calidadde prestación.
- Jornada continuada, posibilidad de elegir trabajar el turno de mañana para atender, en la vida familiar, a hijos/as menores de 12 años y familiares dependientes o tutelados.
- Permisos no retribuidos para asistir a **actos escolares** de los/as hijos/as.
- Un derecho de paternidad/maternidad de otras 16 semanas (a solicitud de la afectada/o) en el primer año como permiso no retribuido.

Reconocimiento a la permanencia en la vida laboral.

1 día a los 54 años - 3 días a los 56 años - 4 días a los 60 años - 5 días a partir de los 62 años.

34. SISTEMA DE PREVISION SOCIAL

Porcentaje de aportación anual ordinaria del 4%.

35. Plus de distancia

Incrementar la distancia de pago hasta un máximo de 80 km entre ida y vuelta.

Incremento del precio por km a 0,10€.

Incremento general establecido para cada año.

Residentes dentro del municipio del centro de trabajo el plus de distancia será de 1€ al día.

RETRIBUCIONES FLEXIBLES.

La empresa ofrecerá a sus empleados la posibilidad de suscribir, mediante acuerdo con la persona que de manera voluntaria quiera aceptarlo, un plan de retribución flexible para la obtención de una serie de productos y servicios como:

- Guarderías.
- Formación, masters y cursos.
- Comida.
- Seguros.
- Transportes públicos.
- Automóviles.
- Servicios.
- Tecnología e internet.

GUARDERÍA

Creación de guardería dentro de los centros de trabajo, en las factorías donde no fuese posible negociar convenio con guarderías que posibiliten un horario adecuado con las necesidades de los trabajadores.

Establecer el cheque bebe guardería acompañado de ayudas directas del 50% mensual para el abono de este gasto.

Abono de ayuda infantil. Se abona un plus de **500€/año** por cada hijo de empleado desde la fecha de su nacimiento hasta que alcance la edad de 4 años, equiparándose también a los menores en régimen de acogimiento. La ayuda infantil y la escolar permiten a los empleados poder hacer frente a estos gastos con una mayor solvencia

Ayuda hijos o familiares a su cargo discapacitados.

Se establece una ayuda específica de 60€ brutos mensuales para los hijos de los trabajadores que su grado de minusvalía sea igual al 33%, de 150€ cuando sea superior al 33% hasta el 65% y de 300€ en el caso de que el grado de minusvalía sea superior al 65%.

37. AYUDAS DE ESTUDIOS

- Añadir a la redacción la normativa.

- Actualización idiomas a 7 años según normativa oficial.
- Ampliación de la ayuda desde 1º de la ESO. hasta, doctorados y Master.
- Ayudas de 80 euros. Para material escolar en la educación primaria.
- Aumentar el límite de edad de 25 años.
- Serán tanto para el trabajador/ra como para los hijos/as a su cargo.
- Las ayudas se incrementarán en un 3% más cláusula de garantía para cada uno de los años.
- Abono de ayuda infantil. Se abona un plus de **500 €/año** por cada hijo de empleado desde la fecha de su nacimiento hasta que alcance la edad de 4 años, equiparándose también a los menores en régimen de acogimiento. La ayuda infantil y la escolar permiten a los empleados poder hacer frente a estos gastos con una mayor solvencia.

38. COMPLEMENTO EN LA SITUACIÓN DE I.T. POR ENFERMEDAD

Complemento hasta el 100%, sin escalas.

39. PRÉSTAMO VIVIENDA

Posibilidad de solicitarlo en más de una ocasión, siempre que no esté pendiente de amortización.

Se concederá también para la rehabilitación de vivienda habitual.

Se aumentará el periodo de amortización a 15 años.

Cuantía de 40.000€ para el año 2019, incrementado en 3.000€ para cada año de vigencia del convenio.

Los primeros 6.000€ no devengarán interés alguno, el resto interés legal -1 punto.

Ayuda para el alquiler: préstamo de **hasta tres mensualidades al 0%** de interés a devolver en 24 meses en caso de formalizar un contrato de alquiler como ayuda para afrontar el pago de la fianza y el acceso a una vivienda.

40. COLONIAS INFANTILES

Cambiar nombre por ayudas para programas de conciliación.

Menores desde cero hasta los 15 años.

Ampliarse los periodos a cualquier periodo vacacional escolar.

Incremento general establecido para cada año de vigencia del convenio.

Se abonarán hasta 200€ pudiendo acumularse en varios periodos.

Comedor

El comedor dará servicio todos los días en que las instalaciones permanezcan abiertas.

Servicio de lavandería

Que se extienda el servicio de lavandería a todos los centros para todos los trabajadores/as.

41. SEGURO DE VIDA

Anular texto “no estarán asegurados los trabajadores y trabajadoras que a partir de los 60 años estén afectados por medidas de jubilación parcial/anticipada en la modalidad que en este momento este vigente”.

Capital asegurado:

120% para solteros, viudos y divorciados sin hijos a cargo

140% para casados (con o sin hijos) y solteros, viudos y divorciados con hijos a cargo

Aumentar el de Invalidez a dos veces el salario de referencia

A partir de los 65 años o edad legal de jubilación opción a seguir pagándose el trabajador

Derecho de mantener el seguro de vida hasta la edad legal de jubilación. (Contrato Relevante)

42. SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO Y EXCEDENCIAS

Excedencia de un año para estudios oficiales.

[Escriba texto]

Todos aquellos trabajadores con hijos menores de tres años de edad, podrán disfrutar de una excedencia discontinua, nunca inferior a los 59 días, siempre coincidentes con los periodos de vacaciones escolares de semana santa, verano o navidad. Incluir excedencia por un periodo mínimo de 6 meses.

43. GRATIFICACION POR AÑOS DE SERVICIO

Que la puedan cobrar todas las personas que estén en activo, retirar la afectación por jubilación parcial.

Consideración del derecho el año que se cumplen.

Personal que cumpla 25 años en 2019 una cuantía de 1.500€.

Personal que cumpla 35 años en 2019 una cuantía de 2.300€.

Personal que cumpla 45 años en 2019 una cuantía de 3.100€.

El personal que se encuentre en turno C tendrá permiso retribuido en ese día.

Para los trabajadores que estén entre la tabla anterior y la actual se les tendrá en cuenta la nueva tabla a fecha 1 de enero de 2019.

REDUCCION DE JORNADA

- Reducción de jornada por cuidado de hijos/as, la concreción horaria corresponderá al trabajador o la trabajadora sin condiciones.
- Adaptaciones de jornada, por motivos de guarda legal o cuidado de hijos/as, hasta 6 años tendrá carácter obligatorio. Y carácter posible sometido a valoración en trabajadores o trabajadoras con hijos hasta 12 años.
- Acumulación de la reducción de jornada, para aquellas personas que así lo deseen y que tienen sistema de turnos, la posibilidad de disfrutar la acumulación en periodos concretos.
- Bonificar las reducciones, con hijos/as menores de un año posibilidad de reducción del 50% de la jornada, con abono total del 75% de su salario correspondiente a 8 horas. Para reducciones distintas al 50% aplicar proporcionalidad.

MATERNIDAD

Elaboración de una guía que recoja el protocolo de actuación en casos de embarazo.

SUBCONTRATACIÓN Y RELACIÓN EMPRESAS EXTERNAS

- Acuerdo de Responsabilidad Social Empresarial (RSE). Compromiso de la Empresa para avanzar en un marco global.
- Incluir los acuerdos alcanzados entre la parte Social y diferentes Empresas Exteriores convocados por la Dirección de Relaciones Laborales de Michelin en Valladolid en el año 2006.
- Incluir el documento Marco sobre la Contratación de Empresas Externas.
- Incluir la subrogación de la plantilla entre empresas adjudicatarias independientemente de lo que dicten sus convenios de aplicación.
- La parte social podrá tener acceso al control de presencia de cualquier persona o plantilla de cualquier empresa subcontratada, ante la menor presunción de incumplimiento de normativa o ley vigente.
- Creación de una Comisión de vigilancia y cumplimiento de los derechos del personal subcontratado. Elaborar documento que detalle los compromisos que deben adquirir las empresas subcontratadas por Michelin, en los diferentes centros. Realizar el seguimiento de las contrataciones con el fin de garantizar que cumplen todos los requisitos en materia de prevención y derechos laborales.
- Crear la figura del interlocutor o interlocutora de empresas externas.
- Las plantillas subcontratadas que desarrollen su labor en los centros de trabajo de Michelin España Portugal S.A. no podrán ser contratados mediante ETTs.

AREA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

CALIDAD DE LA PRESTACIÓN:

Eliminar en la calidad de la prestación, el penalizante por tener un A.T.

ADECUACION DE PUESTOS A PERSONAS DE DETERMINADA EDAD (SENIORS)

La Empresa se compromete a adecuar los puestos de trabajo a las personas según las limitaciones propias de su edad, y en su defecto, adaptará la referencia de las producciones, el número de descansos y la duración de los mismos, etc.

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, la Empresa y la Representación Social crearán una comisión con el objeto de avanzar en el desarrollo de las condiciones de trabajo de los Senior, estudiando las posibilidades de adaptación de las mismas a sus condiciones, capacidades y habilidades. Esta comisión se creará inmediatamente a la firma del convenio y su primera reunión será en los siguientes 6 meses, tendrá por objeto entre otras cosas:

- En las evaluaciones de riesgo se contemplarán factores inherentes a la edad y a la antigüedad.
- Acondicionamiento de los horarios de trabajo: Trabajo nocturno, ciclos de recuperaciones, vida privada-vida profesional, tiempo parcial...
- Disminución del número de años que el individuo realice su trabajo a turnos, establecer limitaciones de edad,... (La OIT recomienda que a partir de los 40 años el trabajo a turnos continuado sea voluntario y la conveniencia de evitar la exposición a estos tipos de trabajo en personas mayores de 50 años).
- Acondicionamiento del puesto de trabajo: Puestos suaves, recolocación.
- Disminución de la carga de trabajo.
- Transmisión de la experiencia (tutores).
- Preparación para la jubilación.
- Empleabilidad de los sénior/subcontratación en las fábricas.
- Eliminar la nocturnidad de manera voluntaria a partir de los 55 años y/o cumplidos 25 años trabajando a turnos.

1. COMITÉ INTECENTROS DE SEGURIDAD Y SALUD:

Se reconocerá la figura del delegado de prevención en el comité Intercentros, con los mismos derechos y garantías que los delegados de prevención en los centros de trabajo. La designación de estos delegados corresponderá a cada una de las secciones sindicales que tengan representación en el comité Intercentros de seguridad y salud.

Incorporar al articulado del convenio, el punto 2 del acta de acuerdo del convenio colectivo 2015-2018, en lo referente a la puesta en marcha a partir del 1 de enero de 2016 del Comité Intercentros de Seguridad y Salud, con las modificaciones y ampliaciones siguientes:

- Los centros de trabajo que pertenecen a dicho comité serán: Almería, Aranda de Duero, Valladolid y Vitoria-Gasteiz.
- Este comité estará formado por 10 Representantes de los Trabajadores y otros en nombre de la Empresa.
- Se llevarán a cabo cuatro reuniones anuales ordinarias, así como, y a petición de una de las partes, las extraordinarias que sean necesarias para el desarrollo de la actividad.
- Para el desarrollo de las competencias y funciones asignadas, los delegados del C.I.S.S. dispondrán de un crédito de horas suplementario de 40 Horas mensuales. El Secretario del C.I.S.S., dispondrá además de 15 horas mensuales complementarias.

2. PERSONAS ESPECIALMENTE SENSIBLES A DETERMINADOS RIESGOS (TES)

Elaboración con la participación de los delegados de prevención y en el ámbito del Comité Intercentros de seguridad y salud de un procedimiento de actuación, para la protección de las personas especialmente sensibles que tenga en cuenta entre otras cosas:

- Los criterios específicos para considerar a una persona como especialmente sensible.
- Los procedimientos de cambio de puesto de trabajo por razones médicas.
- Pasos a seguir para informar y documentación a entregar al personal su evaluación de riesgos
- La empresa facilitará la adaptación de los puestos o su reubicación a las personas consideradas especialmente sensibles, evitando los efectos negativos para la persona.

3. EMBARAZO, FERTILIDAD Y LACTANCIA

Elaboración específica, con la participación de los delegados de prevención y en el ámbito del Comité Intercentros de Seguridad y Salud, de un protocolo sobre embarazo, lactancia y fertilidad, que contemple los riesgos para la reproducción y la maternidad en agentes físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales antes de la concepción, durante el embarazo y después del nacimiento.

Se prohibirá la realización de trabajo nocturno y realizarán un único turno continuado para evitar la turnicidad.

4. SUBCONTRATAS Y PREVENCIÓN

[Escriba texto]

- Analizar de forma conjunta con los delegados de la empresa subcontratada los accidentes graves.
- Conocimiento del método de trabajo.
- Creación del Comité de Seguridad y Salud Inter empresas.
- Facilitar copia de las evaluaciones de riesgos de los puestos subcontratados.
- Poner a disposición de los Delegados de Prevención el método operatorio del puesto y trabajo que realizan.
- Asegurar su homologación a través de un documento para el desarrollo de las tareas encomendadas, facilitando copia a los trabajadores y a los Delegados de prevención.
- Posibilitar la asistencia al Comité de Seguridad y Salud de los Delegados de Prevención, y/o de empresa, de las Subcontratas cuando se considere necesario.
- Acreditar y facilitar a los Delegados de Prevención la cualificación profesional y haber recibido formación en materia de prevención de riesgos laborales, en relación con el puesto de trabajo a cubrir, tanto de la empresa subcontratada, como de Empresas de trabajo temporal.

COORDINACION DE ACTIVIDADES EMPRESARIALES.

Incorporar el Artículo 11.C Relación no exhaustiva de medios de coordinación. Real Decreto 171/2004, de 30 de enero por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales. “Las reuniones conjuntas de los comités de seguridad y salud de las empresas concurrentes o, en su defecto, de los empresarios que carezcan de dichos comités con los delegados de prevención.”. Estas reuniones se realizarán trimestralmente de forma ordinaria, y de forma extraordinaria a petición de una de las partes.

5. AUTOSEGURO

Creación de una comisión paritaria entre la Empresa y el Comité Intercentros de Seguridad y Salud para su control y seguimiento. Estará compuesta por un miembro de cada sección sindical con presencia en el Comité.

Esta comisión se creará inmediatamente a la firma del convenio y su primera reunión será en los siguientes 6 meses, tendrá por objeto entre otras cosas:

- Definición de la colaboración como empresa auto aseguradora.
- Elaboración de un documento con los derechos del trabajador ante el servicio médico.
- Cartera de servicios y atención externa, profesionales que trabajan en esta área, sus funciones, y carga horaria.
- Documentación a entregar en caso de accidente.
- Información de los cambios en la gestión del autoseguro.
- Equipos de fisioterapia y rehabilitación, sistemas de coordinación entre ellos, eliminación de los reposos domiciliarios y limitaciones de carácter temporal (LCT), etc.

6. VIGILANCIA DE LA SALUD.

La vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando la persona preste su consentimiento, se respetará, el derecho a la intimidad y dignidad de la persona, la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud. Los reconocimientos médicos que se efectúen deberán ser específicos, adecuándose a los riesgos laborales presentes en los puestos de trabajo.

A los Delegados de Prevención se les informará en el Comité de Seguridad y Salud:

- De los resultados de la vigilancia de la salud por colectivos y su relación con los puestos de trabajo.
- Sobre las sospechas de enfermedades profesionales, y mejoras preventivas realizadas como consecuencia de la detección de daños a la salud.
- Cuando se declara no apta o apta con limitaciones a una persona, ya sea derivada de accidente de trabajo, enfermedad profesional, retorno de una baja de larga duración, enfermedad común, discapacidad, etc.
- Reconocimientos médicos específicos a partir de los 45 años, tanto para hombres como para mujeres.

7 DROGODEPENDENCIAS

Se elaborará un plan integral en sus vertientes preventiva, asistencial, participativa, voluntaria y planificada.

Psicólogo

Que se disponga de un profesional de esta especialidad de acuerdo con las necesidades en cada centro de trabajo

8. MEDIO AMBIENTE.

Sistematizar la información a entregar en el Comité de Seguridad y Salud. Datos sobre residuos, vertidos y emisiones.

Consulta y participación en acciones de reducción de consumos y en campañas de buenas prácticas medioambientales.

Desarrollar un plan de movilidad con la participación de los delegados de prevención y en el ámbito del comité Intercentros de seguridad y salud, que considere entre otros aspectos:

- Se bonificará a aquellas personas que utilicen medios de locomoción sostenibles (bicicleta o similar) así como a las personas que compartan el automóvil particular para trasladarse al centro de trabajo facilitando plazas de aparcamiento cercanas.
- Medidas tendentes a disminuir el uso del automóvil particular para el traslado a las fábricas.
- Gestión con los organismos municipales para la instalación de líneas públicas de autobús a las factorías.
- Bonificación a aquellas personas que utilicen medios de locomoción sostenibles (bicicleta, coche eléctrico, o similares) así como a las personas que compartan el automóvil para trasladarse al centro de trabajo, etc
- Instalación en parking de fábrica de tomas de recarga de automóviles eléctricos.

9. PLANIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA

En la planificación de la acción preventiva derivada de la evaluación de riesgos se considerarán entre otras cuestiones lo siguiente:

- Responsables de la ejecución de las medidas previstas en la planificación.
- Dotación de un presupuesto específico para cada medida.
- Calendario con los plazos para su ejecución.
- Incorporar un programa de vigilancia de la salud, considerando los riesgos evaluados y su incidencia en la salud.
- Establecer en la planificación la formación e información que ha de recibir la persona trabajadora.
- Control y seguimiento de la planificación para valorar la eficacia de las medidas.

10. INFORMACION Y FORMACION

Formación de los trabajadores y Delegados de Prevención:

- Se impartirá, con la participación de los Delegados de Prevención, a cada uno de los trabajadores y trabajadoras una formación teórica y práctica de 8 horas mínimas anuales.
- Los delegados de prevención contarán con un crédito de 24 horas anuales destinadas a recibir formación en el campo de la prevención.

Información a los Delegados de prevención:

- Los Delegados de Prevención dispondrán de un despacho con el equipamiento adecuado para el desarrollo de sus funciones.
- Toda la información se entregará de forma telemática y como mínimo será la siguiente:
 - a. Actas del comité de seguridad y salud.
 - b. Evaluaciones de riesgos actualizadas.
 - c. Dossier de prevención de los puestos de trabajo.
 - d. Notificación diaria de accidente de trabajo.
 - e. Listado de accidentes, arboles de causas y bucles cortos, número de personas que hayan realizado rehabilitación por accidente de trabajo, etc.

FORMACIÓN

Ambas partes se acogen, a los efectos relativos a la Formación, a lo especificado en el Convenio General de la Industria Química en vigor.

Artículo 56.- 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:

[Escriba texto]

- 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, en el primer trimestre del año, sobre los balances de las acciones formativas realizadas, tanto en cantidad como en calidad, analizará las planificadas, podrá emitir propuestas, recibiendo cuantas explicaciones se estimen pertinentes.
- III. La Empresa someterá a la Comisión, antes de fin de año, las necesidades de formación del personal de los Centros Michelin objeto de su competencia, pudiendo proponer la citada Comisión acciones formativas y colaborar en los Planes de Formación.
- IV. Oída la Comisión, corresponde a la Empresa, la determinación de programas y medios, tanto internos como externos, que sirvan para lograr los mejores resultados de las acciones formativas.
- V. La Comisión, conocerá las formaciones en prácticas de los alumnos/as que sean recibidos por la Empresa en el marco de los acuerdos firmados a nivel de Instituciones de Educación (Universidades, Politécnicos, Institutos de Formación,... etc.).
- VI. La Comisión, efectuará el seguimiento de todas las acciones formativas emprendidas, a fin de proponer nuevos contenidos u otras nuevas, de cara a que se puedan cumplir los objetivos de la formación.
- VII. Antes del comienzo de las acciones formativas, deberá remitirse a la Comisión, la lista de los participantes en dichas acciones formativas.
- VIII. Con carácter trimestral **y por medios informáticos que faciliten su gestión posterior**, se informará de la ejecución del Plan de Formación.

Esta Comisión de Formación tendrá también las funciones siguientes:

- a) Acordar la solicitud de convocatorias específicas para el reconocimiento y acreditación de las competencias profesionales que contempla el **art. 10 del RD 1224/2009**
- b) Impulsar y regular la creación y funcionamiento de **Comités de Evaluación** de las competencias profesionales mediante observación en el puesto de trabajo.
- c) Gestión de los Permisos Individuales de Formación (PIF):
 1. Determinar criterios y prioridades para su concesión
 2. Proponer medidas que faciliten su utilización
 3. Actuar de mediador en caso de discrepancias ante la negación de un PIF
- d) Definir las modalidades de acceso de los trabajadores a formaciones que permitan mejorar la promoción laboral del mismo y su desarrollo personal. En aquellos puestos que lo requieran el tiempo de dichas formaciones como los idiomas será tiempo de trabajo efectivo,
- e) Desarrollar y pactar los términos de aplicación de lo dispuesto en el art.23 E.T. sobre:
 1. Permisos para exámenes
 2. Preferencia para elegir turno de trabajo por estudios
 3. Adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos
 4. Concesión del permiso de formación o perfeccionamiento con reserva del puesto de trabajo

Promoción y formación profesional en el trabajo. Estatuto de los Trabajadores Artículo 23.1 a)

La empresa contestará por escrito (justificando su denegación) en el plazo de 10 días hábiles al trabajador/a que solicite el derecho a la preferencia de elección de turnos para cursar regularmente estudios académicos o profesionales oficiales. (Acto de conciliación Juzgado de lo social Nº 2 Valladolid 3 de Julio de 2013)

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

57. COMISIÓN DE ORGANIZACIÓN - FUNCIONAMIENTO

Si el pronunciamiento de la comisión de organización fuese negativo se establecerá un periodo de 30 días naturales para dictaminar si se aplica el incentivo.

Aplicar el principio de consulta y participación y acudir a la comisión de organización para el estudio, cambio y aplicación de incentivos, así como tener en cuenta su impacto en el área de la salud y la seguridad (evaluaciones de riesgos).

DIGITALIZACIÓN

Dado el posible impacto en las condiciones laborales y la incidencia del desarrollo de la digitalización en la empresa, se contará con los representantes sindicales para:

- Participar en la anticipación y gestión de los cambios.
- Combinar y coordinar la intervención en los diferentes ámbitos de actuación.

DISPOSICIONES FINALES

VALORACIÓN PUESTOS

Nuevas organizaciones, valoración de tareas que de forma automática determine el nivel salarial de todos los puestos, (Portavoz Seguridad, Calidad, Producción, MAM).

Para personal 2x4 y con personal a su cargo creación de nueva figura (retén, todo puesto o polivalente) para contrarrestar la carga generada por las nuevas organizaciones y las provocadas por diferentes ausencias, bajas de larga duración, formaciones y periodos vacacionales.

Comisión paritaria de control y seguimiento sobre promociones internas y formación.

Habilitar sistema de promociones internas, mediante concurso-oposición de acceso a todos los trabajadores.

REPRESENTACION DE LOS TRABAJADORES

Acuerdo para la actividad sindical en la empresa (MEPSA) y garantías sindicales.