

III - OTRAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS**GOBIERNO VASCO****DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y EMPLEO****Delegación Territorial de Álava****Convenio colectivo para la empresa Dominion Industry & Infraestructures, SL centro de trabajo de Michelín en Vitoria-Gasteiz**

Resolución de la delegada territorial de Trabajo y Seguridad Social de Álava del Departamento de Trabajo y Empleo, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del convenio colectivo 2020-2024 para la empresa Dominion Industry & Infraestructures, SL centro de trabajo de Michelín en Vitoria-Gasteiz, sección Logística Z. Código convenio número 01100921012019.

ANTECEDENTES

El día 28 de julio de 2021 se ha presentado en esta Delegación el texto del convenio colectivo citado, suscrito por la representación empresarial y la representación social en la mesa negociadora, el día 26 de julio de 2021.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero. La competencia prevista en el artículo 90.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre de 2015) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el artículo 14.1.g del Decreto 7/2021, de 19 de enero (BOPV de 29 de enero de 2021) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Trabajo y Empleo, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero (BOPV de 15 de febrero de 2011) y con el Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo (BOE de 12 de junio de 2010) sobre registro de convenios colectivos.

Segundo. El convenio colectivo ha sido suscrito de conformidad con los requisitos de los artículos 85, 88, 89 y 90 de la referenciada Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En su virtud,

RESUELVO

Primero. Ordenar su registro y depósito en la oficina territorial de Álava del registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad del País Vasco, con notificación a las partes.

Segundo. Disponer su publicación en el BOTHA.

Vitoria-Gasteiz, a 31 de agosto de 2021

La Delegada Territorial de Álava

MARIA VICTORIA PORTUGAL LLORENTE

Convenio colectivo de la empresa Dominion Industry & Infrastructures, SL, en el centro de trabajo de Michelin en Vitoria-Gasteiz, sección Logística Z

Determinación de las partes que conciertan el convenio:

Son firmantes del presente convenio el comité de empresa de Dominion I&I-centro de trabajo de Michelin, Sección de Logística Z (Vitoria-Gasteiz) y la representación de la empresa Dominion Industry & Infrastructures, SL con CIF B66728965.

A 31 de mayo de 2021, reunidos representantes legales de los trabajadores y trabajadoras del sindicato CCOO del centro de trabajo de Michelin-Logística Z (Vitoria-Gasteiz) que ostenta la mayoría de la representación en el comité de empresa, se redacta el presente documento (acuerdo convenio de empresa) en el que se detallan los acuerdos alcanzados entre las partes para su aplicación en el citado centro de trabajo y con fecha de aplicación de 1 de enero de 2021:

1. Ámbito territorial

Las disposiciones del presente acuerdo (convenio de empresa), serán de aplicación en el centro de trabajo de la empresa Dominion Industry & Infrastructures, SL, en la factoría de la empresa Michelin en Vitoria-Gasteiz (Álava), en la Sección Z, para el servicio de Logística.

2. Ámbito personal

El presente convenio afecta al personal de carga de Dominion I&I SL del centro de trabajo en la factoría de Michelin de Michelin en Vitoria-Gasteiz (Álava), en la Sección Z, para la actividad de Logística, que compone la plantilla de Dominion I&I, SL en el centro de trabajo de Michelin en Álava. Quedan excluidos de la aplicación de este convenio los empleados y empleadas de Dominion I&I, SL de administración, a los cuales les seguirá siendo de aplicación exclusivamente el convenio del transporte de mercancías por carretera de Álava.

3. Ámbito funcional

El presente convenio regula las relaciones laborales entre Dominion I&I, SL y su personal laboral en el centro de trabajo anteriormente mencionado vigentes a día de hoy y siguientes contrataciones.

4. Vigencia/duración y denuncia

La duración del presente convenio será desde el 1 de enero de 2020 hasta el 31 de diciembre de 2024.

El presente convenio y los acuerdos en él recogidos, entrarán en vigor a la fecha de su firma, y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2024, no obstante sus efectos económicos se retrotraerán a fecha 1 de enero de 2021, no aplicándose en ningún caso efectos económicos retroactivos para todo el 2020.

La aplicación de la actualización de tablas salariales así como cualquier incremento salarial pactado en el presente, se realizará en el mes de junio de 2021, devengando atrasos desde el mes de enero a mayo, los cuales serán abonados en julio de 2021.

La denuncia del presente convenio se realizará de manera automática a la fecha de finalización del mismo.

Se acuerda expresamente, a efectos de lo dispuesto en el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores, se mantendrá la vigencia del convenio hasta la suscripción por ambas partes de otro que lo sustituya.

5. Inaplicación/descuelgue de las condiciones de trabajo presentes en este convenio

La empresa no podrá acogerse de manera unilateral a la inaplicación del presente convenio, mediante el procedimiento al que se refiere el artículo 82.3 Estatuto de los Trabajadores, debiendo intentar en su caso la posibilidad de renegociar el mismo, antes de su vencimiento, para lograr otro, o la posibilidad de revisión del mismo que prevé el artículo 86.1 Estatuto de los Trabajadores.

Ambas partes acuerdan expresamente los procesos a los que cabrá someterse para solventar discrepancia de manera preferente, aunque siempre por acuerdo entre ambas partes serán los de conciliación y de mediación del acuerdo interprofesional PRECO. El procedimiento de arbitraje se aplicará únicamente mediante acuerdo de sometimiento al mismo entre ambas partes.

La empresa y los representantes legales de los trabajadores/as acuerdan reunirse a partir de enero de 2025, para iniciar la nueva revisión del presente convenio.

Solo será posible la inaplicación del presente convenio de empresa de mutuo acuerdo entre ambas partes (empresa y comité de empresa del centro Michelín Logística-Z, sección Logística, de Vitoria-Gasteiz).

En caso de que la empresa pretendiera la inaplicación temporal del presente convenio colectivo (por motivos económicos, técnicos, organizativos o de producción), y no se llegara a un acuerdo con la representación de los trabajadores y trabajadoras, y los procedimientos para la resolución de conflictos no resolvieran la discrepancia, será necesario el acuerdo entre ambas partes (representación de la empresa y mayoría de la representación de los trabajadores y trabajadoras) para someter el desacuerdo sobre la inaplicación al Órgano para la Resolución de los Procedimientos para la Inaplicación de Convenios Colectivos Estatutarios.

6. Comisión paritaria

Se constituye una comisión paritaria formada por los firmantes del convenio con un máximo de 4 miembros, 2 por la parte social y 2 por la parte empresarial.

Solicitada la convocatoria por cualquiera de las dos partes de dicha comisión, esta deberá reunirse en el plazo máximo de 30 días naturales, y las cuestiones planteadas se resolverán en un plazo máximo de 21 días naturales.

Serán sus competencias:

Interpretación de cualquier norma de este convenio colectivo. Desarrollar los compromisos contenidos en el presente convenio.

La comisión paritaria se reunirá siempre que cualquiera de las representaciones lo solicite en virtud de las competencias atribuidas.

La representación sindical, así como la representación empresarial de la comisión paritaria podrá ser asistida de 2 asesores/as como máximo, con voz pero sin voto.

Cualquier miembro podrá tener suplente previo aviso a la comisión.

Para que los acuerdos de la comisión paritaria tengan validez deberán ser refrendados por el 51 por ciento de los votos de cada representación.

Las discrepancias producidas en el seno de la comisión paritaria se solventarán de acuerdo con los procedimientos de mediación regulados en el II Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales-PRECO II (BOPV de 4 de abril de 2000), el sometimiento a los citados Sistemas deberá ser en todo caso acordado por ambas partes, excluyéndose de forma expresa el arbitraje obligatorio, no obstante quedan facultadas ambas partes a recurrir al arbitraje de manera voluntaria, si así lo consideraran oportuno.

Los miembros titulares de la comisión paritaria tendrán derecho a permiso retribuido para los días que se reúna ésta.

7. Garantía personal

Se respetarán las situaciones personales que con carácter global excedan en su cómputo anual de lo pactado en el presente convenio a su entrada en vigor.

8. Contratación/contratos

Respecto a esta situación ambas partes (empresa y trabajadores/as), acuerdan someterse a lo dispuesto al respecto en el convenio colectivo de transporte de mercancías por carretera de Álava, el Estatuto de los Trabajadores y resto de la normativa legal vigente.

9. Despidos

Respecto a esta situación ambas partes (empresa y trabajadores/as), acuerdan someterse a lo dispuesto al respecto en el convenio colectivo de transporte de mercancías por carretera de Álava, el Estatuto de los Trabajadores y resto de la normativa legal vigente.

10. Resolución de conflictos

Respecto a esta situación ambas partes (empresa y trabajadores/as), acuerdan que será voluntario para ambos el acudir o no a arbitraje.

11. Jornada laboral ordinaria

La jornada laboral anual individual seguirá las pautas del o los calendarios del cliente Michelin para su personal propio de la Sección Logística Z, en los diferentes tipos de turnos existentes en el centro de trabajo.

Los trabajadores y trabajadoras de Dominion I&I, SL, adecuarán los días de trabajo y los turnos a los que realice el personal propio de Michelin según los calendarios anteriormente citados en la Sección de Logística Z (Vitoria-Gasteiz).

Así, los trabajadores y trabajadoras del sistema de turnos 5x8 seguirán el mismo calendario de turnos 5x8 de Michelin.

En el presente 2021, existen 2 calendarios 5x8, uno con 312 días de activación y otro de 333 días de activación, entre los cuales se distribuye y asigna al personal de Dominion I&I, SL. en dicho centro de trabajo.

El personal del sistema de turnos 2x8, que trabajan de lunes a viernes tendrán la misma jornada anual que el personal de Michelin encuadrado en dicho turno.

En ambos casos, los trabajadores y trabajadoras dispondrán de un descanso único por jornada de 30 minutos para la pausa del bocadillo, en caso de realizar jornadas continuas superiores a 6 horas, considerándose tiempo efectivo de trabajo.

Los trabajadores y trabajadoras de Dominion I&I, SL que presten sus servicios en la modalidad de trabajo denominada negro por la singularidad de la actividad, tendrán derecho a la finalización de su turno de trabajo a 10 minutos antes, con motivo exclusivo de asearse antes de abandonar su puesto de trabajo, cuándo por el alto nivel de suciedad acumulada en la jornada de trabajo sea necesario.

La Dirección de la empresa se compromete a entregar a la representación legal de la plantilla el calendario laboral correspondiente a cada ejercicio, junto con los turnos de trabajo correspondientes dentro de los dos primeros meses del año al que corresponda, calendario que podrá variar conforme al programa de nuestro cliente Michelin Logística-Z.

12. Flexibilidad

Adicionalmente a las jornadas de trabajo definidas según el punto anterior en virtud del calendario laboral del personal de Michelin-Z, se considerarán incluidas dentro de la jornada anual de trabajo de los trabajadores y trabajadoras de Dominion I&I del centro de trabajo de Michelin-Z, sección Logística, de Álava, las siguientes horas adicionales:

Charlas de formación de salud laboral. (4 horas anuales). Formación puestos de trabajo del centro. (4 horas anuales). Reconocimiento médico (4 horas anuales).

Formación obligatoria en prevención de riesgos laborales. (máximo 20 horas/anuales). Siendo utilizadas exclusivamente para la formación inicial de prevención de riesgos laborales y cualquier otra necesaria para conseguir la autorización para trabajar con nuestro cliente Michelin, así como la renovación de las formaciones necesarias para seguir estando autorizado para trabajar con nuestro cliente Michelin. También se incluirán otro tipo de reuniones, formaciones y charlas de sensibilización que el cliente establezca.

Estas horas / anuales descritas de flexibilidad, en caso de no ser utilizadas en su totalidad, no son acumulables para siguientes ejercicios, por lo que las que no se consumieran en el año natural, no serían exigibles para el año siguiente.

Por otra parte, y respecto a la flexibilidad exigida por Michelin Logística Z (Vitoria-Gasteiz) vinculado a incidencias en planta/puntas de producción (trabajos X, T, R y puntas de producción) se acuerda la siguiente modalidad de retribución:

Abono de las X, abono puntas producción y abono de TR.

Año 2021 - //110,00. euros// brutos por día de activación.

Año 2022 - //115,00. euros// brutos por día de activación.

Año 2023 - //115,00. euros// brutos por día de activación.

Año 2024 - //120,00. euros// brutos por día de activación.

Dichos importes brutos se devengarán única y exclusivamente en el caso de activación de días de trabajo y en 12 mensualidades, no afectando a pagas extraordinarias, siendo incompatibles en su aplicación entre sí, por lo que si devenga un plus no puede devengar los otros dos.

La empresa podrá solicitar al empleado/a su permanencia en su puesto de trabajo otras dos horas al final de su turno en caso de ausencia de un empleado/a del siguiente turno o su entrada hasta dos horas antes si ha faltado alguno de los empleados del turno anterior/saliente.

Este tiempo se abonará como horas extraordinarias o su compensación por tiempo de descanso equivalente.

La elección por parte de la empresa del empleado/a alargar su jornada laboral o adelantar el comienzo de la misma, se realizará con el siguiente orden de prioridad:

– Opción 1: de manera voluntaria. Cada semana se confeccionará un listado con las personas que se apuntan voluntariamente para la semana siguiente.

– Opción 2: si no hay voluntarios, se hará de manera rotativa. Para ello se pedirá a cada empleado/a que indique un turno (mañana, tarde y noche) en el que tendría mayor disponibilidad para realizar dichos alargues/adelantos de jornada.

13. Vacaciones

El calendario de vacaciones y número de días se fijará a través del calendario laboral, las cuales vendrán marcadas por el calendario laboral de Michelin Logística-Z (Vitoria-Gasteiz), pero teniendo en cuenta las horas de flexibilidad incluidas en el punto anterior.

Los turnos de vacaciones de la plantilla de Dominion I&I, SL serán coincidentes con los turnos de vacaciones y zonas de trabajo de Michelin Logística-Z (Vitoria-Gasteiz), pero teniendo en cuenta las horas de flexibilidad incluidas en el punto anterior.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario coincida con la suspensión del contrato o con incapacidad temporal por contingencias comunes o laborales, embarazo, parto, maternidad, paternidad o lactancia que imposibilitan al trabajador/a disfrutar total o parcialmente de las vacaciones, se tendrá derecho a disfrutar de dicho periodo de vacaciones en fecha diferente acordada entre la Dirección de la empresa y el trabajador/a.

14. Otros acuerdos y retribuciones

La empresa y los trabajadores y trabajadoras acuerdan la aplicación de los siguientes conceptos retributivos en las cantidades que a continuación se detallan:

A) Plus 5x8:

Los trabajadores y trabajadoras que presenten sus servicios en esta modalidad de trabajo (turno 5x8) percibirán, las cantidades que a continuación se detallan, en relación al calendario al que estén asignados. En 2021 existen dos calendarios, uno de 312 días y otro de 333 días, por lo que las cantidades brutas mensuales serán, en función de cada calendario, las siguientes:

Trabajadores y trabajadoras asignados al calendario de 312 días:

Año 2021 a 2024 - //200,00. euros// brutos por mes.

Trabajadores y trabajadoras asignados al calendario de 333 días:

Año 2021 y 2022 - //210,00. euros// brutos por mes.

Año 2023 y 2024 - //220,00. euros// brutos por mes.

Dichos conceptos devengarán en 15 meses, aplicándose en las 3 pagas extraordinarias el importe por una unidad de los indicados anteriormente.

En la duración del presente convenio, en caso de modificación de los días de activación de los indicados en el presente convenio y que son de aplicación en el 2021 siguiendo los calendarios de Michelin para el turno de 5x8, de 312 y 333 días, los importes indicados en el presente artículo se modificarán proporcionalmente a menores y/o a mayores guardando la proporcionalidad respecto a la variación de los días de activación que vienen recogidos en el presente en correspondencia de días e importes, teniendo como referencia del cálculo, para su caso, 312 y 333 días con sus respectivos importes aquí detallados.

En los años siguientes se aplicará el mismo ajuste en función de los calendarios anuales de Michelin y los días de activación finalmente existentes.

B) Plus peligroso, penoso/tóxico-Trabajadores/as denominados de negro:

Los trabajadores y trabajadoras que presten sus servicios en la modalidad de negro, les será de aplicación un plus de penosidad, por día trabajado en dicha modalidad, por importe bruto que se detallan a continuación:

Año 2021 - //12,00. euros// brutos por día.

Año 2022 - //12,50. euros// brutos por día.

Año 2023 - //13,00. euros// brutos por día.

Año 2024 - //14,00. euros// brutos por día.

Dichos importes se devengarán única y exclusivamente por 12 mensualidades, no afectando a pagas extraordinarias.

C) Plus peligroso, penoso/tóxico-Trabajadores/as denominados de desechos:

Los trabajadores y trabajadoras que presten sus servicios en desechos, les será de aplicación un plus de penosidad, por día trabajado en dicha actividad, por el importe bruto que se detalla a continuación:

Año 2021 - //12,00. euros// brutos por día.

Año 2022 - //12,50. euros// brutos por día.

Año 2023 - //13,00. euros// brutos por día.

Año 2024 - //14,00. euros// brutos por día.

Dichos importes se devengarán única y exclusivamente por 12 mensualidades, no afectando a pagas extraordinarias.

D) Plus peligroso, penoso/tóxico-Trabajadores/as denominados zona taller Z-A y bloques:

Para la aplicación de los importes indicados en este apartado D), la empresa realizará las mediciones técnico-higiénicas correspondientes en aplicación a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales de los lugares de trabajo, en lo relativo a los productos utilizados en éstos, donde desarrollen actividades los empleados empleadas de Dominion Industry and Infrastructures, SL en el centro de trabajo de Michelín, cuyos resultados se deberán tener como máximo el 31 de agosto de 2021, ya que a diferencia de los trabajadores de negro y desechos, estos trabajadores y trabajadoras tienen un contacto con productos tóxicos con menos exposición debido al tratamiento más automatizado de los mismos, por cuyo motivo los importes acordados son inferiores a los trabajadores y trabajadoras que les afecte lo indicado en párrafo B y C.

En caso de que los índices que resulten de dichas mediciones sean superiores a lo indicado en el Límites de exposición profesional para Agentes Químicos 2021 publicado por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo para el presente 2021 del Ministerio de Trabajo y Economía Social (se adjunta), la empresa se compromete a la aplicación de los importes mencionados a continuación con efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2021, no devengando el pago de dicho plus en caso de que los niveles resultantes de las mediciones comentadas no superen los umbrales indicados en la referenciada publicación.

Así, en caso de ser procedente el devengo de este plus, los trabajadores y trabajadoras que presten sus servicios en bloques y Z-A (actualmente 21 operarios), les será de aplicación el presente plus, por día trabajado en dichos servicios, por importe bruto que se detallan a continuación:

Año 2021 - //6,00. euros// brutos por día.

Año 2022 - //6,50. euros// brutos por día.

Año 2023 - //7,00. euros// brutos por día.

Año 2024 - //7,50. euros// brutos por día.

Dichos importes se devengarán única y exclusivamente por 12 mensualidades, no afectando a pagas extraordinarias.

En cualquier caso el plus peligro, penoso/tóxico, se abonará el mismo importe indicado en cada caso especificado en los apartados B, C y D, independientemente concurren tanto causa una o dos causas, la de penosidad o toxicidad, no siendo acumulativos entre ellos, no devengando los importes por cada causa sino en el caso de que concurren uno de los dos o los dos se abonarán los importes indicado en dichos apartados.

En caso de que un trabajador/a se le modifique de puesto de trabajo, temporal o indefinidamente, pasando de los trabajadores y trabajadoras englobados en el apartado D) a los puestos indicados en los apartados C) y B), devengará el presente plus en función en dónde esté asignado.

E) Plus refuerzos/Plus función V:

Los trabajadores/as que sean designadas y presten sus servicios en la modalidad de trabajo de refuerzo percibirán 7,50 euros brutos / día por cada día efectivo trabajado en la citada modalidad.

Dichos importes se devengarán única y exclusivamente por 12 mensualidades, no afectando a pagas extraordinarias.

F) Plus nocturno:

Los trabajadores y trabajadoras que presten sus servicios en horario de 22:00 a 6:00 h., les será de aplicación un plus de nocturnidad, por día trabajado en el referido horario, por importe bruto que se detallan a continuación:

Año 2021 - //13,29. euros// brutos por día nocturno.

Año 2022 - //13,63. euros// brutos por día nocturno.

Año 2023 - //13,97. euros// brutos por día nocturno.

Año 2024 - //14,31. euros// brutos por día nocturno.

Dichos importes se devengarán única y exclusivamente por 12 mensualidades, no afectando a pagas extraordinarias.

G) Indemnización por falta preaviso activación X:

En caso de falta de preaviso por parte de la empresa con una antelación de 48 horas de activación de día de trabajo denominados X, le será de aplicación un importe de //30,00 euros// brutos por día, a modo indemnizatorio por dicha falta de preaviso.

Dicho importe devengará única y exclusivamente en caso de suceder y como máximo en 11 mensualidades, no afectando a pagas extraordinarias ni vacaciones, ya que en período vacacional no se prestan servicios laborables por parte del trabajador y resulta del todo imposible el devengo de dicho importe indemnizatorio.

15. Incremento y revisión salarial

La empresa y los trabajadores y trabajadoras acuerdan los siguientes incrementos salariales brutos en base al salario bruto anual vigentes a fecha 31 de diciembre de 2019 y que a día de hoy aún son de aplicación:

Año 2021 - //500,00. euros// brutos anuales.

Año 2022 - //550,00. euros// brutos anuales.

Año 2023 - //700,00. euros// brutos anuales.

Año 2024 - //750,00. euros// brutos anuales.

Dichas subidas salariales anuales no podrán absorber ni compensar las subidas por plus de antigüedad que en su caso se devenguen individualmente por cada trabajador y trabajadora, siendo aplicable, en lo que se refiere a este plus, lo que regule en cada momento el convenio colectivo de transporte de mercancías por carretera de Álava, siendo actualmente, las tablas de plus antigüedad sin complemento, es decir, la tabla salarial de antigüedad de contratados después del 1 de enero de 1994.

16. Incapacidad temporal:

Se estará en lo dispuesto en el convenio colectivo de transporte de mercancías por carretera de Álava.

17. Licencias y permisos:

Se estará en lo dispuesto en el convenio colectivo de transporte de mercancías por carreteras de Álava. No obstante lo anterior, se aplicará lo siguiente:

A) 2 días de permiso pre parto en caso de maternidad o paternidad para asistir a clases preparatorias del mismo así como a consulta médica relacionadas con tal hecho, para lo que se deberá preavisar con 5 días de antelación y posterior justificación. Dicho permiso es incompatible con el uso de lo indicado en el artículo 33.d) indicado por convenio colectivo de transportes de mercancías por carreteras de Álava, ya que el mismo ha sido anulado por Sentencia de Tribunal Supremo en todos los convenios colectivos.

B) 8 horas de asuntos particulares o personales por cada año, pudiéndose realizar en bloques de 4 horas (2 bloques). Las fechas del disfrute se deberá acordar con la empresa y requerirá un preaviso de 5 días de antelación. El uso de dicho permiso es incompatible con el uso del indicado por convenio colectivo de transportes de mercancías por carretera de Álava que viene recogido en último párrafo del artículo 33 de permisos y licencias.

C) Se permite la acumulación del período de lactancia en máximo 15 días, previa solicitud con plazo de preaviso de 5 días.

D) Todas las licencias que lo sean por un hecho causante tales como fallecimiento, hospitalización y operación de familiares hasta segundo grado de consanguinidad y/o afinidad, así como por matrimonio del trabajador o trabajadora, y coincidan con días no laborables, éstas iniciarán su computo en el primer día laborable, a excepción de encontrarse en situación de período vacacional, cualquier tipo de excedencia o suspensión de contrato como pudiera ser una incapacidad temporal, permiso no retribuido, etc.

E) En el caso de fallecimiento de hasta primer grado, el trabajador o trabajadora podrá optar por un permiso no retribuido de hasta 10 días naturales, a partir de la finalización del permiso de fallecimiento, previa solicitud con plazo de preaviso de 3 días. Igualmente permitirían que estos 10 días dentro de un periodo de los 90 posteriores al hecho causante se puedan utilizar, previa solicitud con plazo de preaviso de 5 días.

F) 16 horas anuales retribuidas para acompañamiento a consultas médicas de personas dependientes, previa acreditación de tal condición, y preaviso de 5 días, así como posterior justificación, de familiares hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad. Se entenderán como personas dependientes los hijos/as menores de 16 años de edad o familiares que acrediten dependencia mediante certificación de dicha circunstancia en aplicación a la Ley de Dependencia por parte del organismo competente y en el que se acredite un grado tal que no permita valerse por sí misma.

A los efectos de clarificar los permisos retribuidos que deriven de aplicar la definición de unidad familiar, se entenderá aquella formada por cualquier tipo de unión civil reglada, pareja de hecho o situación análoga, entendiéndose ésta última como unidades familiares que convivan sin registro alguno de situación marital o de hecho pero que concurren, o bien la existencia de descendencia en común, biológica o no, la cual se deberá acreditar con libro de familia o certificado de nacimiento emitido por el registro civil correspondiente, debiendo ser apostillada y traducida, en su caso, en caso de nacimientos fuera de España, o bien, aquella relación no reglada registral o administrativamente, que venga en acreditar una convivencia más allá del año de empadronamiento, para lo que se deberá justificar, como única acreditación posible, mediante volante de convivencia histórico con un máximo un mes de expedición, o volantes de padrón individuales de con aquel o aquella al que se refiera como tal, con la misma caducidad que el anterior.

18. Régimen sancionador

Se estará en lo dispuesto en el convenio colectivo de transporte de mercancías por carretera de Álava así como lo indicado en el II Acuerdo General para las Empresas de Transportes de Mercancías por Carretera publicado en BOE número 76 de fecha 29 de marzo de 2012. Para la aplicación de cualquier tipo de sanción que revista el carácter de grave o muy grave, se deberá realizar expediente contradictorio o de sumario, que contará con la presencia de un representante legal de los trabajadores y trabajadoras así como con el trabajador inmerso en el expediente y representación de la empresa.

La celebración de dicho expediente será puesto en conocimiento del trabajador y de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras con un plazo previo mínimo de 24 horas a su celebración dándole traslado por escrito de los presuntos incumplimientos laborables en los que ha incurrido, lugar de celebración del expediente y hora.

En caso de no asistencia por cualquiera de las partes, se dará por celebrado y escuchado a todas las partes, continuando el procedimiento con su curso y posterior aplicación de sanción, en su caso.

19. Ropa de trabajo

Respecto a la entrega de la ropa de trabajo necesaria para los trabajadores/as y para el total cumplimiento de lo establecido para el centro de trabajo Michelín-Z sección Logística en materia de prevención de riesgos laborales, se entregará ropa de trabajo nueva cada seis meses, sin fechas de entrega cerradas pero aproximadamente y a ser posible en los meses de abril y septiembre. Guantes y zapatos se harán entrega en función de necesidad.

20. Reconocimientos médicos (RRMM)

De acuerdo en lo establecido en la normativa legal vigente, será obligatorio para todos los empleados la realización del reconocimiento médico correspondiente.

La fijación de la fecha y hora de realización del mismo será realizada por la empresa, siempre sin afectar a los turnos y a la prestación del servicio.

El tratamiento de las horas necesarias para dicho RRMM está recogido en el presente acuerdo en el capítulo de flexibilidad (4 horas anuales fuera del horario del turno de trabajo que se considerarán incluidas en la jornada anual laboral).

21. Derecho supletorio

En todo lo no previsto en este convenio, la empresa y los trabajadores/as se someterán a lo previsto y dispuesto en el convenio colectivo de transporte de mercancías por carretera de Álava y en el Estatuto de los Trabajadores, así como al resto de normativa legal vigente en cada momento.