



Andalucía

MICHELIN ESPAÑA PORTUGAL, S.A. (Aranda del Duero, Valladolid, Lasarte y Vitoria-Gasteiz)

BOE 127, 28 de mayo del 2013

Página 1 de 22

ACUERDO DE MODIFICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA MICHELIN ESPAÑA PORTUGAL, SA

Resolución de 9 de mayo de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación del Convenio colectivo de Michelin España Portugal, SA, para los centros de trabajo de Aranda del Duero (Burgos), Valladolid, Lasarte y Vitoria-Gasteiz.

Visto el texto del Acuerdo de modificación del Convenio colectivo de la empresa Michelin España Portugal, SA para los centros de trabajo de Aranda del Duero (Burgos), Valladolid, Lasarte y Vitoria-Gasteiz (código de convenio n.º: 90013581012004) que fue suscrito con fecha 10 de abril de 2013, de una parte por los designados por la representación de la empresa en su representación y de otra por el Comité Intercentros en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado acuerdo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

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

Madrid, 9 de mayo de 2013.-El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

ACUERDO DE MODIFICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DE MICHELIN ESPAÑA PORTUGAL SA, PARA LOS CENTROS DE TRABAJO DE ARANDA DE DUERO (BURGOS), VALLADOLID, LASARTE Y VITORIA-GASTEIZ

Evolución de los sistemas y medidas de adaptación

Normas de funcionamiento de los sistemas de apertura de instalaciones variables

a) Sistemas variables.

a1. Modo de adaptación de carácter colectivo:





1. Definición.

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

2. Características generales.

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

El primero de los sistemas estará organizado en cuatro equipos, con aperturas de instalación de referencia entre los 278 y los 308 días (Sistema variable 278-308).

El segundo sistema estará organizado en cinco equipos, con aperturas de instalación de referencia entre los 312 y los 354 días (Sistema variable 312-354).

Apertura de referencia.

Las necesidades productivas determinarán la pertenencia a uno u otro de los sistemas mencionados, o la conveniencia del cambio organizativo consiguiente entre ellos. Dentro de cada sistema, la apertura de base o referencia del sistema para un año concreto se establecerá a finales del año anterior, al confeccionar los calendarios, en base al Catálogo de aperturas de referencia (Ver anexo-1).

a) Sistema Variable 278-308.

Apertura máxima.

La apertura de referencia máxima anual de las instalaciones será de 308 días. No obstante, fruto de las eventuales activaciones, podría llegar hasta un máximo de 315 días.

Apertura mínima.

La apertura mínima anual de referencia será de 278 días. No obstante, fruto de las eventuales desactivaciones en el curso del año, podría llegar hasta un mínimo de 245 días.

Sistema de trabajo.

El sistema de trabajo es de cuatro equipos, con características de apertura, jornada y plus de sistema en función de la elección realizada para el año en cuestión, figurando en el referido Catálogo de aperturas de referencia (Ver anexo-1).





Estos conceptos estarán sujetos al Convenio colectivo en vigor.

Rotación de los equipos.

La rotación será de 5-2/5-2/5-1 (trabajo-descanso) u otra rotación similar, en todo el periodo anual, salvo durante el periodo vacacional, en donde la rotación pasará a seis días de trabajo por uno de descanso.

b) Sistema Variable 312-354.

Apertura máxima.

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

Apertura mínima.

La apertura mínima anual de referencia será de 312 días. No obstante, fruto de las eventuales desactivaciones en el curso del año, podría llegar hasta un mínimo de 268 días.

Sistema de trabajo.

El sistema de trabajo adoptado es de cinco equipos, y sus características de apertura, jornada y plus de sistema son función de la elección realizada para el año en cuestión, figurando en el referido Catálogo de aperturas de referencia (Ver anexo-1).

Estos conceptos estarán sujetos al Convenio colectivo en vigor.

Rotación de los equipos.

Las rotaciones serán las habituales en la actualidad de 6-4, o bien la de 6-2/6-2/6-8 u otra rotación similar, en todo el periodo anual salvo en el periodo vacacional, en donde la rotación pasará asimismo a seis días de trabajo por dos (o uno) de descanso, como en la actualidad.

Puede optarse, en ambos casos, por una rotación clásica (C-B-A), o una rotación con cambios de equipo rápidos en el mismo ciclo (antiestrés).

Elaboración del calendario anual. Consideraciones.

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

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





En la elaboración de los calendarios anuales se fijarán:

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

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

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

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

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

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

Zonas de trabajo disponibles para seleccionar la apertura anual.

Las escalas de aperturas, jornadas y pluses están diferenciadas en dos zonas para el sistema variable 312-354, en 5 equipos:

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

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

La otra zona existente en el sistema de 5 equipos es de apertura reducida. Está adaptada la jornada reduciéndola exactamente a la necesaria para la apertura seleccionada, y sin generación de DL en consecuencia. Son los valores de apertura situados entre los 312 y los 333 días de apertura (SV 312-354).





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

En el sistema variable 278-308, en 4 equipos, solo existe la zona normal, con la asignación de DL correspondientes según sea la apertura.

Jornada y plus.

La jornada de trabajo y el plus de sistema serán los correspondientes a cada apertura de la instalación, y figuran en el anexo-1.

Días libres.

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

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

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

Vacaciones.

En el sistema variable 278-308.

Se concretarán cuatro periodos diferentes, comprendidos entre los meses de junio y septiembre. Se seguirá un orden rotativo en los años sucesivos.

En el sistema variable 312-354.

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

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

3. Variación de la apertura de las instalaciones.





a) En la elaboración de los calendarios anuales:

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

La máxima variación a la baja de la referencia de apertura, de un año al siguiente, será de 21 días, respecto a la apertura inicial del calendario del año anterior (con la referencia del Plan Anual).

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

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

b) En el curso del año:

Ampliación de la apertura.

Sistema variable 278-308.

El número máximo de días de posible ampliación de la apertura de instalación en el curso del año es de 17, siempre que no se rebase el límite superior señalado de 315 días.

Sistema variable 312-354.

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

En ambos sistemas:

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

Plazos de preaviso para la ampliación de la apertura:

- Preaviso inicial incluido en el propio calendario anual acordado con el C.E., con una anticipación de entre 1 y 12 meses.
- Confirmación de proximidad. Con una antelación mínima de 15 días naturales (incluido el día de apertura) para las Actividades de producto terminado, o de 10 días para las Actividades de producto semiterminado, se le comunicará al C.E.:





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

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

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

Reducción de la apertura.

Se establece la posibilidad de reducir la apertura de las instalaciones de dos maneras consecutivas. En primer lugar se podrá desactivar con cargo a la cuenta del sistema variable, con el traspaso de jornadas en el tiempo, del modo hasta ahora habitual. A continuación, si las necesidades productivas así lo requiriesen, se procedería a aplicar la fórmula de reducción de jornada y reducción salarial correspondiente.

Con los límites detallados a continuación:

Sistema variable 278-308.

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

Sistema variable 312-354.

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

Si fuera necesario, se procedería a reducir la apertura de las instalaciones desactivando otros 20 días (SV 278-308) o 25 días (SV 312-354) como máximo, según los límites establecidos, que equivale a 15 días por persona máximo. El tratamiento económico de estos días será de reducción de jornada y de salario en la forma indicada en este documento.





Se establecen unos límites inferiores de desactivación posibles en ambos sistemas, concretados en 245 y 268 días respectivamente.

En ambos sistemas:

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

Plazos de preaviso para la reducción de la apertura:

- Preaviso de proximidad. Con una antelación mínima de 15 días naturales antes del día de cierre (incluido este) para Actividades de producto terminado, o de 10 días en el caso de las Actividades de producto semiterminado, se le comunicará al C.E.:

- Las causas o razones que originan la necesidad.
- El ámbito industrial afectado.
- El personal afectado.
- La previsión para los 3 meses siguientes.

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

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

En la elección de los días de cese de actividad, cuando estos sean unitarios, salvo causa de fuerza mayor, tendrán prioridad los domingos, festivos u otros que, a criterio del C.E., pudieran ser beneficiosos para los trabajadores. Cuando el cese comprenda periodos superiores a un día, salvo causas de fuerza mayor, productivas o de modificaciones que lo hagan necesario, se acordará el que, a criterio de las partes, se entienda como más favorable. El límite mensual de días de cese de actividad será de 12 días, con un máximo de 6 días consecutivos.

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

Ámbito o talla de las variaciones.

Las necesidades en creciente variabilidad y la volatilidad de los mercados exigen adaptar el útil productivo a esa realidad que va mucho más allá de las compartimentaciones industriales de nuestras factorías. Con el ánimo de dar una





respuesta más adecuada a esa necesidad real, se establece como unidad de activación/desactivación lo que definimos como «línea o dimensión de gran volumen».

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

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

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

4. Jornada individual. Cómputo y gestión. Limitaciones.

La jornada anual individual y la apertura de instalaciones quedan fijadas por la ya mencionada tabla de aperturas de la instalación. Estos parámetros evolucionarán de acuerdo con el Convenio colectivo.

El sistema funcionará por jornadas completas de 8 horas.

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

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

El límite máximo anual de jornadas de trabajo viene determinado por el número de días de posible activación o trabajo anual (17 en el caso del sistema en 4 equipos ó 20 en el caso del sistema en 5 equipos), y el límite mínimo anual de jornadas lo determina el número de días de posible desactivación o parada anual (25 al saldo de jornadas +20 de reducción de jornada en el caso del sistema en 4 equipos, y 30 al saldo de jornadas +25 de reducción de jornada en el caso del sistema en 5 equipos), y los límites inferiores marcados de 245 y 268 días, según sistema.



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

Excepciones:

- Los días activados, a fin de año, por encima de la apertura realizada en la zona de trabajo «reducida» del sistema de 5 equipos, no ingresan en la cuenta de jornadas del equipo (ver apartado de «Regularización»), en primera instancia.
- Los días de posible parada con reducción de jornada y plus de la 2.ª fase (hasta -20 ó -25 según el sistema de trabajo), no generan deuda en la cuenta de jornadas del equipo. Suponen, en ambos sistemas, un máximo de 15 días por persona. Se compensan con el descuento salarial señalado en el apartado «Área salarial».

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

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

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

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

5. Regularización del sistema.

Principios de afectación de las activaciones y desactivaciones.

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

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





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

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

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

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

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

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

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

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

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

Aplicación de la regularización en el calendario anual.

La regularización se efectuará por jornadas completas de 8 horas.

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

Al comenzar el año:





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

Con saldo positivo (la empresa debe jornadas).

- Se efectúa la regularización cada año del 50% del saldo existente a final del año, con un máximo de 6 días/equipo o, en caso de permanecer en el mismo sistema, hasta el límite superior del propio sistema (315 días en 4 equipos y 354 días en 5 equipos), siendo siempre el n.º de días/equipo regularizado no superior a los 6. Para ello:

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

Excepción.

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

Con saldo negativo (el trabajador debe jornadas).

- Se efectúa la regularización cada año del 50% del saldo existente a fin de año, con un máximo de 6 días/equipo o, en caso de permanecer en el mismo sistema, hasta el límite inferior de apertura del mismo (278 días en 4 equipos y 312 días en 5 equipos), siendo siempre el n.º de días/equipo regularizado no superior a los 6. Para ello:

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

Particularidades.

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

Por otro lado, si una Actividad (o unidad de activación) se sitúa en una apertura de instalación próxima a 312 días y persistiera en ella, impidiendo la





regularización dentro del sistema de 5 equipos, se buscará entre ambas partes una alternativa de recuperación de jornadas del saldo pendiente.

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

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

Variaciones en el curso del año.

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

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

No obstante si, dentro de la zona de trabajo «reducida» del sistema de 5 equipos (aperturas 312 a 332 días), hubiera activación en el curso del año, con apertura final superior a la del calendario de salida, estos días de diferencia se compensarán con el plus correspondiente según tabla para dicha apertura final real (hasta 333 días), sin entrar los días de diferencia activados, por tanto, en el saldo global del equipo. Si la apertura final en esta zona fuera inferior a la inicial, los días de diferencia se integran en el saldo global del equipo.

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

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

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

Además:

- Los siguientes 20 días en 4 equipos, o los 25 días en 5 equipos, con los valores limitados por las aperturas mínimas señaladas en cada sistema, se tratan mediante la reducción de jornada y salario, del mismo modo que se hizo en la construcción de la tabla de aperturas arriba indicada, sin generar por tanto jornadas a devolver en la cuenta.





6. Gestión de los saldos.

- El sistema se mueve por jornadas de 8 horas.
- Las compensaciones de los saldos, de un modo general, se producen por regularización o por activaciones y desactivaciones.
- No obstante, con objeto de ir acercando los diferentes saldos individuales dentro de cada equipo a su valor representativo, se acordarán cada año devoluciones de días colectivos en modo individual (con saldos positivos).
- La referencia adoptada para la gestión de los saldos del equipo en el sistema, es el valor representativo de dicho equipo. Se actualizará cada año el valor representativo a su valor medio, como consecuencia de las nuevas incorporaciones al equipo (nuevos ingresos y cambios de equipo), o bien tras las devoluciones de días colectivos en modo individual que se pudieran acordar cada año.
- Asimismo, es necesario actualizar los saldos de cada equipo en los talleres en donde hayan sido aplicadas activaciones y desactivaciones parciales, con objeto de obtener el valor representativo correspondiente.
- Integración de los saldos existentes actuales:

Los saldos deudores actuales se agruparán en dos partes seguidas. Los días del sistema variable y los del AME-1 por un lado, y los días del AME-2 a continuación por otro. Los días del AME-2 se irán recuperando en primer lugar (sin prima y con abono salarial pendiente), y los días de eventuales nuevas desactivaciones se añadirán al saldo de días del sistema variable, aun habiendo días de AME-2 pendientes en el saldo.

Cada trabajador tendrá el tratamiento en un día concreto (sistema variable o AME-2) correspondiente al estado de su saldo particular.

- Los días en deuda existentes fruto en su día de la decisión de recuperación íntegra de los días AME-2, tendrán un tratamiento diferenciado como recuperaciones individuales.

7. Afectación a otros colectivos.

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

Se dará este caso, por tanto, en situaciones en las que el descenso productivo sea



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

8. Área salarial.

Cada apertura de instalaciones tiene asignado un valor de jornada y plus de sistema teórico (Anexo 1).

En el tramo de apertura reducida del sistema variable 312-354, el valor del plus real tiene descontado el valor de las horas no trabajadas del valor mencionado de plus de sistema teórico correspondiente, salvo el complemento abonado por la empresa del 20%.

Los valores considerados para la reducción salarial en dicho tramo reducido (tabla de pluses reales) y en la 2.ª fase de desactivaciones de jornadas en el curso del año de ambos sistemas, son de 20,875 euros/hora en el sistema de 4 equipos y de 23,125 euros/hora en el sistema de 5 equipos. Aplicando en ambos casos el citado complemento del 20%, estos valores de descuento aplicado quedan en 16,7 euros/hora para el SV 278-308 (4 equipos) y en 18,5 euros/hora para el SV 312-354 (5 equipos).

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

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

Las jornadas de carácter colectivo realizadas en los días de posible apertura en el curso del año, y las de carácter individual en las condiciones especificadas así en el apartado de «modo individual» de este documento, tienen un abono complementario de lo anterior, denominado prima de disponibilidad, cuya cuantía queda definida en 50,8 euros/jornada completa.

Si el plazo de confirmación del preaviso, para los días de carácter colectivo, fuese inferior a los 15 días naturales (10 en el caso de los Semiterminados), la prima de disponibilidad sería de 72 euros/jornada completa.

La prima de compensación de 29 euros/jornada se abonará cuando se produzca una recuperación individual que compense una activación colectiva.



9. Cláusula final.

Durante la vigencia del sistema, y mientras el saldo de las horas de carácter colectivo tomado como referencia del equipo no alcance su límite inferior global de -40 jornadas, o no se alcance el límite inferior de desactivación anual (hasta 45-55 días de instalación o límites señalados), no se podrá aplicar un E.R.E. ni la reducción de los C.I.J.V. en el ámbito o unidad respectiva de aplicación del sistema.

No obstante, si hubiera margen disponible respecto al citado límite inferior global o en el límite anual de desactivaciones, y en el ánimo de utilizar todas las medidas internas posibles a nuestro alcance de un modo prioritario, se tratará entre ambas partes la posibilidad de seguir desactivando en el año, hasta agotar dichos márgenes, antes de aplicar las anteriores medidas mencionadas.

a2. Modo de adaptación de carácter individual:

1. Definición.

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

2. Características generales del sistema individual. Funcionamiento.

Este acuerdo, a su vez, establece otro tipo de horas, de carácter individual, con un límite máximo de 48 horas/persona en jornadas de 8 horas.

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

Para su utilización se pueden dar dos casos:

Caso a).

En días de funcionamiento de la instalación, la maestría solicita venir al trabajador en días de DNP, DL o vacaciones.

Tiene el carácter voluntario y la recuperación de estas horas se llevará a cabo de común acuerdo entre el trabajador y la maestría en el siguiente semestre natural a su realización. Este tipo de días trabajados sumarán 8 horas en su cuenta de horas de carácter individual, y tiene adscrito el abono del plus de disponibilidad correspondiente.





Caso b).

En días de funcionamiento de la instalación, el trabajador solicita no venir a trabajar.

La maestría analizará la posibilidad de su concesión en base a las posibilidades que le ofrece el respeto de la marcha armónica de las instalaciones. Si lo concede, este tipo de días no trabajados restarán 8 horas en su cuenta de horas de carácter individual.

Para que proceda la aplicación del plus de disponibilidad de 50,80 euros, por jornada completa de 8 horas, a este tipo de días solicitados por el trabajador, se requiere la condición de que las fechas de recuperación estén a disposición de ser fijadas por la maestría.

Cumplida esta condición, este tipo de días trabajados sumarán 8 horas en su cuenta de horas de carácter individual.

- El resto de situaciones que se puedan dar como cambios de DNP, vacaciones, etc. se regularán según las prácticas habituales existentes en la actualidad.
- La recuperación de las jornadas, en ambos sentidos, tendrá lugar dentro de los seis meses posteriores a las fechas de trabajo o disfrute respectivo origen de las mismas.
- Esta fórmula de variabilidad individual se aplicará al personal perteneciente al sistema variable.
- Una vez utilizadas las 48 horas a título individual que están recogidas en el acuerdo, el resto de horas que sea necesario recurrir de manera adicional para el normal desarrollo de la actividad se regirán por lo establecido en el Convenio Colectivo vigente.

b) Otros sistemas de trabajo.

Apertura superior a 354 días.

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

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

Si solo trabaja una parte del equipo, se repartirá de un modo organizado la presencia del personal en dichos días, haciéndose el calendario con la base de un





calendario de 354 días (mismo plus de sistema y jornada), e integrando el tratamiento de dichos días restantes según lo definido en el artículo 26 del Convenio colectivo (trabajo en días o periodo de cierre de sistema), abonándose el plus correspondiente si se trata de días de especial relevancia social. Son días que tienen un descanso compensatorio posterior de igual cuantía, remunerado a salario real.

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

Sistemas fijos con aperturas inferiores a 278 días.

Los diversos calendarios situados en la gama de aperturas inferior: 2x4, 1x8, 2x8, 3x8, 3x8-3P y 4P,... son calendarios con normas de confección propias y con una apertura de instalaciones fija.

La atención de las necesidades productivas de variación imprevista al alza o a la baja que pudiera haber, se trata en el artículo 29 de nuestro Convenio.

Para atender emergencias o periodos puntas de producción, plazos de entrega cuyo incumplimiento pueda implicar la pérdida del cliente, etc., como en el caso contrario, en momentos de disminución de la actividad por causas de mercado, cartera de pedidos, etc., que puedan afectar al normal desarrollo de la Empresa, se podrá variar la apertura de las instalaciones en ocho días tanto al alza, realizando puntas de producción, como a la baja. Los procedimientos y condiciones, especificados en el citado artículo, se aplicarán en este caso, de la manera siguiente:

Puntas de producción.

Conocida la necesidad productiva, se convocará al C.E. y se le comunicará, con un plazo mínimo de 15 días naturales (incluido el día de la apertura):

- * Las razones de la necesidad de la mencionada punta de producción.
- * El n.º de equipos necesario para llevar a efecto el pedido (hasta 8 días/persona y año).
- * El personal afectado. Esto es, su ámbito industrial.
- * La previsión para los tres meses siguientes.

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

- El plazo de recuperación se establece para el año en curso o el siguiente.





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

Paradas de producción.

Como alternativa previa a la medida de regulación de empleo coyuntural definida en el mencionado artículo 29 del Convenio Colectivo 2011-2014, y con un máximo de 8 jornadas por persona en el año, se adopta la siguiente medida:

Conocida la necesidad de la disminución de la actividad, se convocará al C.E., con un plazo mínimo de 15 días naturales (incluido el día de cierre), salvo casos excepcionales o causas de fuerza mayor en los que, previa justificación, el plazo podría ser menor:

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

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

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

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





poder seguir el mismo tratamiento, o bien seguir en cualquier caso, lo indicado en el artículo 29 del Convenio Colectivo.

c) Comisión paritaria.

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

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

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

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

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

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

ANEXO 1

Tabla de aperturas, jornadas y pluses

Sistema



Sistema	Apertura de instalaciones (días)	Jornada teórica días	Jornada de trabajo		Plus teórico euros/año	Plus-sistema	
			Días	Horas		euros/año	euros/paga (14,5)
5x8	354		197,55	1580,4		5771,21	398,01
	353		197,55	1580,4		5718,41	394,37
	352		197,55	1580,4		5665,60	390,73
	351		197,55	1580,4		5612,80	387,09
	350		197,675	1581,4		5582,53	385,00
	349		197,8	1582,4		5552,27	382,91
	348		197,925	1583,4		5522,00	380,83
	347		198,05	1584,4		5491,73	378,74
	346		198,175	1585,4		5461,47	376,65
	345		198,3	1586,4		5431,20	374,57
	344		198,425	1587,4		5400,93	372,48
	343		198,55	1588,4		5370,67	370,39
	342		198,675	1589,4		5340,40	368,30
	341		198,8	1590,4		5310,13	366,22
	340		198,925	1591,4		5279,87	364,13
	339		199,05	1592,4		5249,60	362,04
	338		199,175	1593,4		5219,33	359,95
	337		199,3	1594,4		5189,07	357,87
	336		199,425	1595,4		5158,80	355,78
	335		199,55	1596,4		5128,53	353,69
	334		199,675	1597,4		5098,27	351,60
	333		199,8	1598,4		5068,00	349,52
	332	199,925	199,2	1593,6	4995,60	4888,30	337,12
	331	200,05	198,6	1588,8	4923,20	4708,60	324,73
	330	200,175	198	1584	4850,80	4528,90	312,34
	329	200,3	197,4	1579,2	4778,40	4349,20	299,94
	328	200,425	196,8	1574,4	4706,00	4169,50	287,55
	327	200,55	196,2	1569,6	4633,60	3989,80	275,16
	326	200,675	195,6	1564,8	4561,20	3810,10	262,77
	325	200,8	195	1560	4488,80	3630,40	250,37
	324	200,925	194,4	1555,2	4416,40	3450,70	237,98
	323	201,05	193,8	1550,4	4344,00	3271,00	225,59
	322	201,25	193,2	1545,6	4271,60	3080,20	212,43
	321	201,4375	192,6	1540,8	4199,20	2891,25	199,40
	320	201,625	192	1536	4126,80	2702,30	186,37
	319	201,8125	191,4	1531,2	4054,40	2513,35	173,33
	318	202	190,8	1526,4	3982,00	2324,40	160,30
	317	202,1875	190,2	1521,6	3909,60	2135,45	147,27
	316	202,375	189,6	1516,8	3837,20	1946,50	134,24

Sistema	Apertura de instalaciones (días)	Jornada teórica días	Jornada de trabajo		Plus teórico euros/año	Plus-sistema	
			Días	Horas		euros/año	euros/paga (14,5)
	315	202,5625	189	1512	3764,80	1757,55	121,21
	314	202,75	188,4	1507,2	3692,40	1568,60	108,18
	313	202,9375	187,8	1502,4	3620,00	1379,65	95,15
	312	203,125	187,2	1497,6	3547,60	1190,70	82,12



Andalucía

MICHELIN ESPAÑA PORTUGAL, S.A. (Aranda del Duero, Valladolid, Lasarte y Vitoria-Gasteiz)

BOE 127, 28 de mayo del 2013

Página 22 de 22

Sistema	Apertura de instalaciones (días)	Jornada de trabajo		Plus-sistema	
		días	horas	euros/año	euros/paga(14,5)
	315	202,5625	1620,5	3764,80	259,64
	314	202,75	1622	3692,40	254,65
	313	202,9375	1623,5	3620,00	249,66
	312	203,125	1625	3547,60	244,66
	311	203,3125	1626,5	3475,20	239,67
	310	203,5	1628	3402,80	234,68
	309	203,6875	1629,5	3330,40	229,68
4x8	308	203,875	1631	3258,00	224,69
	307	204,0625	1632,5	3185,60	219,70
	306	204,25	1634	3113,20	214,70
	305	204,4375	1635,5	3040,80	209,71
	304	204,625	1637	2968,40	204,72
	303	204,8125	1638,5	2896,00	199,72
	302	205	1640	2823,60	194,73
	301	205,1875	1641,5	2751,20	189,74
	300	205,375	1643	2678,80	184,74
	299	205,5625	1644,5	2606,40	179,75
	298	205,75	1646	2534,00	174,76
	297	205,9375	1647,5	2461,60	169,77
	296	206,125	1649	2389,20	164,77
	295	206,3125	1650,5	2316,80	159,78
	294	206,5	1652	2244,40	154,79
	293	206,625	1653	2172,00	149,79
	292	206,75	1654	2099,60	144,80
	291	206,875	1655	2027,20	139,81
	290	207	1656	1954,80	134,81
	289	207,125	1657	1882,40	129,82
	288	207,25	1658	1810,00	124,83
	287	207,375	1659	1737,60	119,83
	286	207,5	1660	1665,20	114,84
	285	207,625	1661	1592,80	109,85
	284	207,75	1662	1520,40	104,86
	283	207,875	1663	1448,00	99,86
	282	208	1664	1375,60	94,87
	281	208,125	1665	1303,20	89,88
	280	208,25	1666	1230,80	84,88
	279	208,375	1667	1158,40	79,89
	278	208,5	1668	1086,00	74,90