

### III. OTRAS DISPOSICIONES

#### MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

**10117** *Resolución de 7 de junio de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación del Convenio colectivo de Michelín España Portugal, SA, para los centros de trabajo de Aranda de Duero, Valladolid, Almería y Vitoria-Gasteiz.*

Visto el texto del acuerdo de modificación del artículo 21 del Convenio colectivo de Michelín España Portugal, S.A., para los centros de trabajo de Aranda de Duero (Burgos), Valladolid, Almería y Vitoria-Gasteiz, para el período 2019-2022, que fue publicado en el BOE de 17 de agosto de 2020 (código de convenio 90100241012016), acuerdo que ha sido suscrito con fecha 3 de mayo de 2022, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por las personas designadas por el Comité intercentros, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

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

Segundo.

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

Madrid, 7 de junio de 2022.—La Directora General de Trabajo, Verónica Martínez Barbero.

#### **ACUERDO DE MODIFICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DE MICHELÍN ESPAÑA PORTUGAL, SA, PARA LOS CENTROS DE TRABAJO DE ARANDA DE DUERO, VALLADOLID, ALMERÍA Y VITORIA-GASTEIZ**

Artículo 21. *Evolución de los sistemas y medidas de adaptación.*

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

A1. Modo de adaptación de carácter colectivo:

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

– Apertura de referencia.

a/ Sistema variable 235-264.

b/ Sistema variable 265-303.

- c/ Sistema variable 295-354.
  - Apertura máxima.
  - Apertura mínima.
  - Sistema de trabajo.
  - Rotación de los equipos.
  - Calendario anual. Consideraciones.
  - Jornada y plus.
  - Días libres.
  - Vacaciones.
- 3. Variación de la apertura de las instalaciones.
  - A. En la elaboración de los calendarios anuales.
  - B. En el curso del año:
    - Ampliación.
    - Reducción.
    - Ámbito o talla de las variaciones.
  - 4. Jornada individual. Cómputo y Gestión. Limitaciones.
  - 5. Regularización del Sistema.
    - Principios de afectación.
    - Aplicación de la regularización en el calendario anual.
    - Variaciones de los saldos por activaciones y desactivaciones en el curso del año.
  - 6. Gestión de los saldos.
  - 7. Afectación a otros colectivos.
  - 8. Área Salarial.
  - 9. Cláusula Final.
- A2. Modo de adaptación de carácter individual:
  - 1. Definición.
  - 2. Características generales del sistema. Funcionamiento.
  - B. Catálogo de Aperturas de Referencia.
  - C. Otros Sistemas de Trabajo:
    - Calendarios con apertura especial, superior a la apertura máxima de los sistemas variables (354 días).
    - Variación de la apertura en los otros sistemas fijos.
  - D. Comisión Paritaria.
- A. Normas de Funcionamiento de los Sistemas de Apertura de Instalaciones Variables.
  - 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 tres sistemas de trabajo variables, con aperturas complementarias:

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

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

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

### Apertura de referencia.

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

#### a/ Sistema Variable 235-264.

##### Apertura máxima.

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

##### Apertura mínima.

La apertura mínima anual de referencia será de 235 días.

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

##### Sistema de trabajo.

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

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

##### Rotación de los equipos.

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

#### b/ Sistema Variable 265-303.

##### Apertura máxima.

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

##### Apertura mínima.

La apertura mínima anual de referencia será de 265 días.

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

Sistema de trabajo.

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

Rotación de los equipos.

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

b/ Sistema Variable 295-354.

Apertura máxima.

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

Apertura mínima.

La apertura mínima anual de referencia será de 295 días.

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

Sistema de trabajo.

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

Rotación de los equipos.

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

Elaboración del calendario anual. Consideraciones.

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

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

En la elaboración de los calendarios anuales se fijarán:

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

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

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

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

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

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

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

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

Zonas de trabajo disponibles para seleccionar la apertura anual.

Sistema 295-354.

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

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

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

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

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

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

Sistema 265-303.

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

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

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

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

Sistema 235-264.

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

Jornada y plus.

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

Días libres.

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

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

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

Vacaciones.

En el sistema variable 235-264.

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

En el sistema variable 265-303.

Se acordarán cuatro periodos diferentes, comprendidos entre los meses de Junio y Septiembre. Se seguirá un orden rotativo en los años sucesivos.

En el sistema variable 295-354.

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

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

3. Variación de la apertura de las instalaciones.

A. En la elaboración de los calendarios anuales:

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

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

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

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

B. En el curso del año:

1. Ampliación de la apertura.

Sistema variable 235-264.

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

Sistema variable 265-303.

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

Sistema variable 295-354.

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

En todos los sistemas:

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

Plazos de preaviso para la ampliación de la apertura:

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

– Confirmación de proximidad. Con una antelación mínima de 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 235-264.

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

Sistema variable 265-303.

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

Sistema variable 295-354.

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

Si fuera necesario, se procedería a reducir la apertura de las instalaciones desactivando otros 15 días (SV 235-264), otros 20 días (SV 265-303) o 25 días (SV 295-354) 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.

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

En los tres sistemas:

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

Plazos de preaviso para la reducción de la apertura:

– Preaviso de proximidad. Con una antelación mínima de 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/as. Cuando el cese comprenda periodos superiores a un día, salvo causas de fuerza mayor, productivas o de modificaciones que lo hagan necesario, se acordará el que, a criterio de las partes, se entienda como más favorable. El límite mensual de días de cese de actividad será de 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 = o > 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 = o > 20% del personal habitual en la unidad de activación/desactivación (p.ej., si se va a activar un equipo, se trata del efectivo asignado habitualmente a un equipo).
- Producto o lote de productos fabricado en una unidad organizativa compacta, según el flujo de producto y claramente identificable en base al producto final.

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

#### 4. Jornada individual. cómputo y gestión. limitaciones.

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

El sistema funcionará por jornadas.

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

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

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

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

#### Excepciones.

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

– Los días de posible parada con reducción de jornada y plus de la 2.ª fase (hasta -15, -20 o -25 según el sistema de trabajo), no generan deuda en la cuenta de jornadas del equipo. Suponen, en todos los sistemas, un máximo de 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 -12 días (3 equipos) -25 días (4 equipos) o -30 días (5 equipos), el margen en la 2.ª fase de desactivación anual sería el mismo que si se hubiera agotado la 1.ª fase totalmente.

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

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

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

#### 5. Regularización del sistema.

Principios de afectación de las activaciones y desactivaciones.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Aplicación de la regularización en el calendario anual.

La regularización se efectuará por jornadas.

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

Al comenzar el año:

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

Con saldo positivo (la empresa debe jornadas).

- Se efectúa la regularización cada año del 50% del saldo existente a final del año, con un máximo de 6 días/equipo o, en caso de permanecer en el mismo sistema, hasta el límite superior del propio sistema (268 días en 3 equipos, 310 días en 4 equipos y 354

días en 5 equipos), siendo siempre el n.º de días/equipo regularizado no superior a los 6. Para ello:

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

#### Excepción.

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

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

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

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

#### Particularidades.

Esta regularización no se aplicará cuando las aperturas estén por debajo de 278 en el sistema de 4x8 o de 312 en el sistema de 5x8 (zonas super-reducidas).

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

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

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

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

Variaciones en el curso del año.

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

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

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

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

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

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

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

Además:

– Los siguientes 15 días en 3 equipos, 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.

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

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

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

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

## 7. Afectación a otros colectivos.

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

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

## 8. Área salarial.

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

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

Los valores considerados para la reducción salarial en dicho tramo reducido (tabla de pluses reales) y en la 2.<sup>a</sup> fase de desactivaciones de jornadas en el curso del año de los diferentes sistemas, son de 20,676 euros/hora en el sistema de 3 equipos, de 22,845 euros/hora en el sistema de 4 equipos y de 25,307 euros/hora en el sistema de 5 equipos. Aplicando en todos los casos el citado complemento del 20%, estos valores de descuento aplicado quedan en 16,540 euros/hora para el SV 235-264 (3 equipos), en 18,276 euros/hora para el SV 265-303 (4 equipos) y en 20,245 euros/hora para el SV 295-354 (5 equipos).

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

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

## Prima de disponibilidad.

Las jornadas de carácter colectivo realizadas en los días de posible apertura en el curso del año, y las de carácter individual en las condiciones especificadas así en el apartado de «modo individual» de este documento, tienen un abono complementario de lo anterior, denominado prima de disponibilidad, cuya cuantía queda definida en 65 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 90 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 jornadas de carácter colectivo tomado como referencia del equipo no alcance su límite inferior global de -40 jornadas, o no se alcance el límite inferior de desactivación anual, no se podrá aplicar un 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/a, ayudando a compatibilizar la vida familiar y laboral, se pone en funcionamiento un sistema complementario al sistema colectivo antes definido, de variación de la jornada de carácter individual.

##### 2. Características generales del sistema individual. funcionamiento.

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

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

Para su utilización se pueden dar dos casos:

##### Caso A.

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

Tiene el carácter voluntario y la recuperación de estas jornadas se llevará a cabo de común acuerdo entre el trabajador/a y la maestría en el siguiente semestre natural a su realización. Este tipo de días trabajados sumarán 1 jornada en su cuenta de carácter individual, y tiene adscrito el abono de la prima de disponibilidad correspondiente.

##### Caso B.

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

La maestría analizará la posibilidad de su concesión en base a las posibilidades que le ofrece el respeto de la marcha armónica de las instalaciones. Si lo concede, este tipo de días no trabajados restarán 1 jornada en su cuenta de carácter individual.

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

Cumplida esta condición, este tipo de días trabajados sumarán 1 jornada en su cuenta de carácter individual.

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

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

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

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

## B. Catálogo de aperturas de referencia:

Apertura de instalaciones - Días	Jornada teórica - Días	Jornada de trabajo		Plus teórico - Euros/año	AFC (a bolsa)	Plus-sistema	
		Días	Horas			Euros/año	Euros/paga (14,5)
354		197,55	1580,4			6.248,20	430,91
353		197,55	1580,4			6.190,92	426,96
352		197,55	1580,4			6.133,65	423,01
351		197,55	1580,4			6.076,66	419,08
350		197,675	1581,4			6.044,04	416,83
349		197,8	1582,4			6.010,83	414,54
348		197,925	1583,4			5.978,21	412,29
347		198,05	1584,4			5.945,44	410,03
346		198,175	1585,4			5.912,67	407,77
345		198,3	1586,4			5.880,04	405,52
344		198,425	1587,4			5.847,27	403,26
343		198,55	1588,4			5.814,50	401,00
342		198,675	1589,4			5.781,59	398,73
341		198,8	1590,4			5.749,11	396,49
340		198,925	1591,4			5.716,05	394,21
339		199,05	1592,4			5.683,42	391,96
338		199,175	1593,4			5.650,65	389,70
337		199,3	1594,4			5.617,88	387,44
336		199,425	1595,4			5.585,26	385,19
335		199,55	1596,4			5.552,20	382,91
334		199,675	1597,4			5.519,43	380,65
333		199,8	1598,4			5.486,80	378,40
332	199,925	199,2	1593,6	5.408,08		5.292,21	364,98
331	200,05	198,6	1588,8	5.329,70		5.097,62	351,56
330	200,175	198	1584	5.251,32		4.903,47	338,17
329	200,3	197,4	1579,2	5.172,95		4.708,59	324,73
328	200,425	196,8	1574,4	5.094,57		4.514,14	311,32
327	200,55	196,2	1569,6	5.016,19		4.319,70	297,91
326	200,675	195,6	1564,8	4.937,80		4.125,11	284,49
325	200,8	195	1560	4.859,43		3.930,66	271,08
324	200,925	194,4	1555,2	4.781,05		3.735,93	257,65
323	201,05	193,8	1550,4	4.702,67		3.541,34	244,23
322	201,25	193,2	1545,6	4.624,30		3.334,86	229,99
321	201,4375	192,6	1540,8	4.545,92		3.130,41	215,89
320	201,625	192	1536	4.467,54		2.925,81	201,78

Apertura de instalaciones - Días	Jornada teórica - Días	Jornada de trabajo		Plus teórico - Euros/año	AFC (a bolsa)	Plus-sistema	
		Días	Horas			Euros/año	Euros/paga (14,5)
319	201,8125	191,4	1531,2	4.389,17		2.721,07	187,66
318	202	190,8	1526,4	4.310,79		2.516,62	173,56
317	202,1875	190,2	1521,6	4.232,41		2.312,17	159,46
316	202,375	189,6	1516,8	4.154,04		2.107,58	145,35
315	202,5625	189	1512	4.075,65		1.903,13	131,25
314	202,75	188,4	1507,2	3.997,27		1.698,53	117,14
313	202,9375	187,8	1502,4	3.918,90		1.494,23	103,05
312	203,125	187,2	1497,6	3.840,52		1.289,49	88,93

Apertura de instalaciones - Días	Jornada teórica - Días	Jornada de trabajo		AFC (a bolsa)	Presencia efectiva equipo (días)	Plus teórico - Euros/año	Plus-sistema	
		Días	Horas				Euros/año	Euros/paga (14,5)
311	203,313	186,80	1494,40	0	186,60	3.762,150	1220,29	84,16
310	203,500	186,50	1492,00	0	186,00	3.683,770	1151,09	79,39
309	203,688	186,20	1489,60	0	185,40	3.605,400	1081,89	74,61
308	203,875	185,90	1487,20	1	184,80	3.527,020	1012,70	69,84
307	204,063	185,60	1484,80	1	184,20	3.448,650	943,50	65,07
306	204,250	185,30	1482,40	1	183,60	3.370,270	874,30	60,30
305	204,438	185,00	1480,00	2	183,00	3.291,900	805,10	55,52
304	204,625	184,70	1477,60	2	182,40	3.213,520	735,90	50,75
303	204,813	184,40	1475,20	2	181,80	3.135,150	666,70	45,98
302	205,000	184,10	1472,80	2	181,20	3.056,770	597,50	41,21
301	205,188	183,80	1470,40	3	180,60	2.978,400	528,31	36,44
300	205,375	183,50	1468,00	3	180,00	2.900,020	459,11	31,66
299	205,563	183,20	1465,60	3	179,40	2.821,650	389,91	26,89
298	205,750	182,90	1463,20	4	178,80	2.743,270	320,71	22,12
297	205,938	182,60	1460,80	4	178,20	2.664,900	251,51	17,35
296	206,125	182,30	1458,40	4	177,60	2.586,520	182,31	12,57
295	206,313	182,00	1456,00	5	177,00	2.508,150	113,11	7,80

Estos pluses permanecen invariables durante la vigencia del Convenio.

Apertura de instalaciones - Días	Jornada de trabajo		AFC'S (a bolsa)	Plus-sistema	
	Días	Horas		Euros/año	Euros/paga(14,5)
310	203,5	1628		3.944,29	272,02
309	203,6875	1629,5		3.860,05	266,21
308	203,875	1631		3.776,24	260,43

Apertura de instalaciones - Días	Jornada de trabajo		AFC'S (a bolsa)	Plus-sistema	
	Días	Horas		Euros/año	Euros/paga(14,5)
307	204,0625	1632,5		3.692,43	254,65
306	204,25	1634		3.608,33	248,85
305	204,4375	1635,5		3.524,52	243,07
304	204,625	1637		3.440,71	237,29
303	204,8125	1638,5		3.356,61	231,49
302	205	1640		3.272,80	225,71
301	205,1875	1641,5		3.188,84	219,92
300	205,375	1643		3.104,89	214,13
299	205,5625	1644,5		3.021,08	208,35
298	205,75	1646		2.937,12	202,56
297	205,9375	1647,5		2.853,31	196,78
296	206,125	1649		2.769,36	190,99
295	206,3125	1650,5		2.685,40	185,20
294	206,5	1652		2.601,59	179,42
293	206,625	1653		2.517,49	173,62
292	206,75	1654		2.433,68	167,84
291	206,875	1655		2.349,73	162,05
290	207	1656		2.265,77	156,26
289	207,125	1657		2.181,96	150,48
288	207,25	1658		2.098,15	144,70
287	207,375	1659		2.014,05	138,90
286	207,5	1660		1.930,10	133,11
285	207,625	1661		1.846,29	127,33
284	207,75	1662		1.762,33	121,54
283	207,875	1663		1.678,52	115,76
282	208	1664		1.594,57	109,97
281	208,125	1665		1.510,76	104,19
280	208,25	1666		1.426,66	98,39
279	208,375	1667		1.342,70	92,60
278	208,5	1668		1.258,89	86,82

Apertura de instalaciones - Días	Jornada teórica - Días	Jornada de trabajo		AFC'S (a bolsa)	Presencia efectiva equipo - Días	Plus-sistema	
		Días	Horas			Euros/año	Euros/paga(14,5)
277	208,625	208,20	1665,60	0	207,75	1.174,93	81,03
276	208,75	207,90	1663,20	0	207,00	1.090,97	75,24

Apertura de instalaciones - Días	Jornada teórica - Días	Jornada de trabajo		AFC'S (a bolsa)	Presencia efectiva equipo - Días	Plus-sistema	
		Días	Horas			Euros/año	Euros/paga(14,5)
275	208,875	207,60	1660,80	1	206,25	1.007,01	69,45
274	209	207,30	1658,40	1	205,50	923,05	63,66
273	209,125	207,00	1656,00	2	204,75	839,09	57,87
272	209,25	206,70	1653,60	2	204,00	755,13	52,08
271	209,375	206,40	1651,20	3	203,25	671,17	46,29
270	209,5	206,10	1648,80	3	202,50	587,21	40,50
269	209,625	205,80	1646,40	4	201,75	503,25	34,71
268	209,75	205,50	1644,00	4	201,00	419,29	28,92
267	209,875	205,20	1641,60	4	200,25	335,33	23,13
266	210	204,90	1639,20	5	199,50	251,37	17,34
265	210,125	204,60	1636,80	5	198,75	167,41	11,55

Apertura de instalaciones - Días	Jornada de trabajo		Plus-sistema	
	Días	Horas	Euros/año	Euros/paga (14,5)
268	211,60	1692,80	1.260,72	86,95
267	211,70	1693,60	1.212,43	83,62
266	211,80	1694,40	1.164,14	80,29
265	211,90	1695,20	1.115,85	76,96
264	212,00	1696,00	1.067,56	73,62
263	212,10	1696,80	1.019,27	70,29
262	212,20	1697,60	970,98	66,96
261	212,30	1698,40	922,68	63,63
260	212,40	1699,20	874,39	60,30
259	212,50	1700,00	826,10	56,97
258	212,60	1700,80	777,80	53,64
257	212,70	1701,60	729,51	50,31
256	212,80	1702,40	681,22	46,98
255	212,90	1703,20	632,93	43,65
254	213,00	1704,00	584,63	40,32
253	213,10	1704,80	536,34	36,99
252	213,20	1705,60	488,05	33,66
251	213,30	1706,40	439,76	30,33
250	213,40	1707,20	391,46	27,00
249	213,50	1708,00	343,17	23,67
248	213,60	1708,80	294,88	20,34

Apertura de instalaciones – Días	Jornada de trabajo		Plus-sistema	
	Días	Horas	Euros/año	Euros/paga (14,5)
247	213,70	1709,60	246,59	17,01
246	213,80	1710,40	198,29	13,68
245	213,90	1711,20	150,00	10,34
244	214,00	1712,00	145,00	10,00
243	214,00	1712,00	140,00	9,66
242	214,00	1712,00	135,00	9,31
241	214,00	1712,00	130,00	8,97
240	214,00	1712,00	125,00	8,62
239	214,00	1712,00	120,00	8,28
238	214,00	1712,00	115,00	7,93
237	214,00	1712,00	110,00	7,59
236	214,00	1712,00	105,00	7,24
235	214,00	1712,00	100,00	6,90

Estos pluses permanecen invariables durante la vigencia del Convenio.

#### C. Otros Sistemas de Trabajo.

Apertura superior a 354 días.

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

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

Si solo trabaja una parte del equipo, se repartirá de un modo organizado la presencia del personal en dichos días, haciéndose el calendario con la base de un calendario de 354 días (mismo plus de sistema y jornada), e integrando el tratamiento de dichos días restantes según lo definido en el artículo 26 del Convenio colectivo (trabajo en días o periodo de no actividad), abonándose el plus correspondiente si se trata de días de especial relevancia social. Son días que tienen un descanso compensatorio posterior de igual cuantía, remunerado a salario real.

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

Sistemas fijos.

Los diversos calendarios: 2x4, 1x8, 2x8, 3x8, 3x8-3P, 3x8-4P y 3x8-4P/D,... son calendarios con normas de confección propias y con una apertura de instalaciones fija.

La atención de las necesidades productivas de variación imprevista al alza o a la baja que pudiera haber, se trata en el artículo 31 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 núm. 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 31 del Convenio Colectivo, y con un máximo de 8 jornadas por persona en el año, se adopta la siguiente medida:

Conocida la necesidad de la disminución de la actividad, se convocará al C.E., con un plazo mínimo de 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 31 del Convenio Colectivo.

## D. Comisión Paritaria.

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

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

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

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

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

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