

ACUERDO ENTRE EMPRESA Y COMITÉ DE EMPRESA PARA LA APLICACIÓN DE LA DISTRIBUCIÓN IRREGULAR DE LA JORNADA EN LAS FÁBRICAS DE SEVILLA

Dada la naturaleza de la actividad de MP Ascensores (trabajo sobre pedidos), que precisa disponer de horas y efectivos para los períodos punta de producción y organizar los descansos en torno a los momentos de menor actividad, el presente acuerdo tiene como objeto adecuar la capacidad productiva de la empresa en sus recursos humanos a los flujos de actividad real del negocio, impidiendo por una parte niveles de inactividad improductiva y por otra, la imposibilidad o desajuste en atención de pedidos por acumulación de trabajo, de conformidad con lo establecido en el art. 34.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Con la utilización de esta herramienta se trata de evitar incurrir en costes adicionales para la empresa y procurar los menores trastornos posibles en la jornada anual pactada de los trabajadores, todo ello con el fin de preservar el empleo.

1- Ámbito personal

El presente acuerdo afecta a toda la plantilla de mano de obra de Sevilla.

2- Ámbito temporal

El presente acuerdo tendrá validez hasta el 31 de diciembre de 2017. No obstante, de conformidad con lo establecido en el apartado Séptimo, la compensación de las horas podrá realizarse hasta el 31 de marzo del año 2018. Esta ampliación es igualmente aplicable al año 2016, pudiendo compensarse las horas hasta 31 de marzo de 2017.

3- Horas a distribuir

En virtud de lo dispuesto en el art. 34.2 del ET, la empresa, sobre el calendario establecido, podrá disponer como jornada u horario flexible de hasta 206 horas de trabajo efectivo por trabajador/a en el año 2016 y de 216 horas de trabajo efectivo por trabajador/a en el año 2017, que, consideradas de naturaleza ordinaria, a pesar de su naturaleza irregular, formarán parte del cómputo anual de la jornada pactada para cada año en el convenio colectivo sectorial. Tales horas podrán ser distribuidas a criterio de la empresa, ajustándose a las reglas establecidas en los apartados siguientes de este acuerdo.

El empleo de la disponibilidad horaria podrá suponer una mayor o menor realización de jornada según las necesidades productivas a las que se deba atender. Para ajustar la actividad a la mayor carga de trabajo, la compensación correspondiente a las horas de flexibilidad de la bolsa podrá llevarse a cabo en el tiempo, antes o después del período o períodos en los que se requiera el uso de aquellas.

Las horas de disponibilidad horaria están establecidas para cada año de vigencia del acuerdo, por lo que no podrán utilizarse por la empresa para su uso más allá de cada

31 de diciembre, aun cuando por ello el trabajador no haya completado la jornada efectiva máxima anual pactada. Todo ello sin perjuicio de lo establecido sobre el disfrute compensatorio de dichas horas, que podrá realizarse hasta el 31 de marzo del ejercicio siguiente.

La aplicación del sistema de distribución irregular de la jornada mediante el uso de la bolsa de horas, no implicará variación alguna en la forma de retribución ordinaria establecida en la empresa, de modo tal que durante el período en el que se distribuya irregularmente la jornada, en más o en menos, se abonará al trabajador sus retribuciones ordinarias con igual sistema que durante el tiempo en el que se distribuya su jornada de manera regular.

4.- Causas

La bolsa de disponibilidad horaria tiene como objetivo fundamental adaptar la actividad de la empresa a la carga de trabajo existente en cada momento, y, por tanto, como herramienta de adaptabilidad empresarial que permita absorber las variaciones en la producción que se puedan generar.

5- Mayor o menor realización de jornada: criterios generales

Las horas utilizadas para distribuir irregularmente el tiempo de trabajo podrán suponer tanto una menor realización de jornada ordinaria (se descansan horas y posteriormente se trabajan), como una mayor realización de la misma (se trabajan horas y se descansan posteriormente), con el límite máximo por trabajador establecido en el punto tercero. Por tanto, la bolsa horaria podrá ser aplicada tanto en los casos de falta de carga de trabajo como en aquellos en los que se produzca un exceso de la misma.

Se establecen como criterios generales los siguientes:

- Cuando el uso de la bolsa horaria implique una ampliación de jornada, las horas adicionales a prestar con cargo a la distribución irregular podrán realizarse tanto al final como al inicio de la jornada del trabajador. A tales efectos, se podrá ampliar ésta en 2 horas más diarias, sin que en ningún caso se supere las 10 horas diarias de trabajo efectivo, respetándose, en cualquier caso, el descanso mínimo diario y semanal. No obstante, y a requerimiento de la empresa, se podrán realizar, con carácter voluntario, más horas, con respeto igualmente del descanso mínimo diario y semanal.

Cuando el uso de la bolsa horaria suponga la menor realización de jornada, deberá hacerse en jornadas laborables completas, salvo la excepción contemplada en el apartado Sexto.

Todo ello con independencia de la posterior realización por el trabajador de las horas que correspondan a ese defecto para cumplir el total de la jornada anual de trabajo efectivo pactada.

- El número de horas de la bolsa está establecido para cada año natural, sin que se pueda acumular el número de horas correspondientes a un año, al número de horas de bolsa asignadas al siguiente por no haber alcanzado el tope, con independencia de los períodos establecidos para su compensación o adaptación de jornada más allá del año natural.
- En el caso de los trabajadores que se incorporen a la plantilla de la empresa dentro del año, las horas de la bolsa se ajustarán en proporción a la jornada efectiva ordinaria que les corresponda trabajar. Cuando el trabajador cese por cualquier causa en la empresa, se procederá a efectuar el balance del estado de la cuenta del trabajador y la comprobación de su saldo hasta ese momento. Si existieran horas a favor del trabajador, una vez practicada la reducción y compensación, si procediera, y, por tanto, todavía no abonadas (saldo positivo), se le liquidarán junto con el finiquito. Si, por el contrario, existieran en la cuenta del trabajador horas a favor de la empresa y por tanto pendientes de recuperar (saldo negativo), se procederá a descontar al trabajador el importe íntegro de las mismas de la indicada liquidación.
- La bolsa de disponibilidad horaria se utilizará en días laborables para el trabajador.

No será de aplicación a los trabajadores que tengan solicitada y estén disfrutando de su derecho a la reducción de jornada por guarda legal mientras dure dicha situación y siempre que afecte negativamente o impida el ejercicio de tal derecho, salvo acuerdo en contrario entre empresa y trabajador.

- En la distribución irregular de la jornada se intentará observar la mayor paridad que sea posible en su uso, atendiendo, con carácter principal, a criterios de rotación, sin que pueda existir más de 10% de uso de horas de diferencia entre trabajadores comparables, entendiéndose por tales los que tengan puestos de trabajo equivalentes, dentro del mismo centro de trabajo, departamento o proyecto.
- Se procurará, en su caso, de acuerdo con el trabajador, que durante las jornadas continuadas estivales, el uso de la disponibilidad horaria para ampliación de la jornada diaria, se produzca preferentemente al comienzo de la jornada laboral, y no al final de la misma, siempre que no genere perjuicios de difícil reparación en el proceso productivo.

6- Preaviso

La empresa deberá preavisar al trabajador/a de manera fehaciente el día de utilización o descanso de estas horas y el horario de dicho día.

Con carácter general el preaviso mínimo se realizará con 48 horas naturales de antelación.

Excepcionalmente, cuando se proceda a reducir la jornada del trabajador en un día en el que inicialmente estaba prevista su realización, se podrá reducir el plazo de preaviso al mínimo indispensable en caso de perentoria e imprevisible necesidad derivada de:

- Fuerza mayor (ejemplo: incendios, inundaciones, paralización de la actividad por exigencia de la autoridad laboral, por accidente laboral que impida la continuidad de la actividad general,...etc.)
- Por razones de necesidad y urgencia motivadas por rotura o averías sobrevenidas e imprevisibles de maquinaria, no imputables a la empresa, que impidan el desarrollo de la actividad, sin posibilidad de sustitución o reparación inmediata, cuando afecte de manera esencial a la actividad del centro que dependa del funcionamiento de dicha máquina para la realización del trabajo y no fuera posible destinar al personal afectado a la realización de otras funciones de su mismo grupo profesional o categoría equivalente, o incluso de otros trabajos para los que pudiera estar capacitado durante el tiempo necesario hasta la reparación o sustitución del material.
- Por falta, suspensión temporal o fallo de suministro por parte de proveedores por causas de fuerza mayor (como, por ejemplo, y sin carácter excluyente, accidentes de tráfico, incidencias en el transporte motivadas por restricciones de tráfico de mercancías, trámites aduaneros, falta de suministro motivadas por conflictos laborales en las empresas proveedoras, o circunstancias de similares características), siempre y cuando sean absolutamente ajenas a la voluntad de MP y no previsibles con anterioridad al momento en el que acaecen.

En estos casos de menor preaviso al mínimo indispensable, la compensación se realizará según lo establecido en el apartado Séptimo. Para hacer uso de la facultad indicada, se deberá acreditar por parte de la empresa con posterioridad al acontecimiento que lo motiva, la causa determinante de la reducción del plazo de preaviso al mínimo indispensable, informando sobre la misma a la Comisión de Seguimiento de los presentes acuerdos.

7- Compensación

Se establecen como criterios generales para la recuperación/anticipación de las horas ejecutadas con cargo a la bolsa, los siguientes:

- 1) El disfrute compensatorio de dichas horas se producirá dentro de los 6 (seis) meses siguientes a su utilización. Si transcurrido dicho tiempo, no se hubiera liquidado al completo dicha compensación, se abonará al trabajador el importe de las horas a su favor no compensadas en cuantía equivalente al precio establecido para la hora extraordinaria. De tal circunstancia se informará a la Comisión de Seguimiento. No obstante, la compensación de las horas realizadas podrá extenderse hasta el 31 de marzo del ejercicio siguiente para cada uno de los dos años de vigencia del Acuerdo.
- 2) La fijación del momento de disfrute compensatorio de las horas trabajadas es facultad de la empresa, si bien el trabajador tendrá la opción de elegir hasta

el 10% de dichas horas trabajadas, con aplicación de los mismos criterios habituales establecidos para el disfrute de las vacaciones.

El procedimiento para hacer efectiva dicha opción será el siguiente: se establecen dos tramos anuales, uno, de 1 de enero a 30 de junio, y otro, de 1 de julio a 31 de diciembre. En cada uno de ellos, el trabajador podrá hacer uso de dicha facultad, con un tope máximo de 8 horas, sin que el porcentaje de horas ni su disfrute, sea acumulativo entre ambos períodos.

- 3) La compensación deberá hacerse en días completos.
- 4) Cuando la compensación por descanso de las horas de disponibilidad horaria se acumule y anticipe a su efectiva realización, no se podrán acumular más del 60% de las horas totales de la bolsa.
- 5) La compensación será de hora por hora más 3 € brutos por hora.
- 6) Cuando excepcionalmente se acorte el plazo de preaviso al mínimo indispensable en los casos definidos en los párrafos finales del punto sexto, y en consecuencia se proceda a reducir la jornada del trabajador en un día en el que inicialmente estaba prevista su realización, el tiempo de reducción aplicado se computará siempre en el debe del trabajador por mitad. A modo simplemente de ejemplo, en caso de que la reducción lo fuera por 6 horas, sólo deberá recuperar 3 horas; si lo fuera por 4 horas, sólo deberá recuperar 2 horas,...etc.

8- Comisión de Seguimiento

Para garantizar el correcto seguimiento y el derecho a la información de los trabajadores, se creará una Comisión de Seguimiento de los presentes acuerdos en el plazo de un mes desde su firma, integrada por dos representantes de cada centro de trabajo por la representación de los trabajadores, y un mismo número de representantes por la parte empresarial.

Además de las facultades que, con carácter interpretativo se le asignen, la Comisión:

- Se reunirá al menos una vez cada dos meses y se levantará el acta correspondiente.
- En cada reunión bimensual la empresa informará a la Comisión:
 - Del balance provisional de la distribución irregular de la jornada anual de cada uno de los trabajadores. A tal efecto, se hará un recuento de las horas de ampliación o reducción de la jornada sobre la bolsa de horas y de las compensaciones que se hayan ido produciendo.

- De la organización y carga de trabajo que pueda ser previsible o que ya sea conocida para el siguiente trimestre.
 - De los conflictos o problemas que se hayan podido suscitar en la aplicación de la bolsa de horas.
 - En el supuesto de que excepcionalmente se haya acortado el plazo de preaviso al mínimo indispensable en los casos definidos en los párrafos finales del punto sexto, la empresa deberá de informar a la Comisión de Seguimiento de tal circunstancia, de la causa determinante que la ha motivado, del personal afectado, de las medidas aplicadas para su resolución y de las horas de bolsa que se han utilizado para afrontar la incidencia.
- En el último mes del año la empresa informará a la Comisión del balance final. A tales efectos, se hará un cálculo individual de la jornada anual, asignándose a cada trabajador una cuenta individual en la que se reflejará el saldo positivo (a su favor) y su saldo negativo (a favor de la empresa), así como los períodos o momentos de compensación de las horas de bolsa de cada trabajador.
 - En el caso de que queden pendientes de compensación horas ejecutadas de bolsa, se informará igualmente a la Comisión del detalle de las mismas.
 - En caso de discrepancia en la interpretación o aplicación de los acuerdos, será preceptivo su planteamiento en la Comisión de Seguimiento como trámite previo a cualquier reclamación ante cualquier instancia.

9.- Compromiso de empleo

Dado que una de las finalidades de los presentes acuerdos es la preservación del empleo, la empresa se compromete durante la vigencia de este acuerdo a no iniciar ningún expediente de regulación de empleo o de suspensión temporal de contratos de trabajo.