

## 1. INTRODUCCIÓN

### ***La realidad de la situación actual y los riesgos asociados***

*Lo que comenzó hace meses con la afectación de los mercados financieros globales por una serie de anomalías que los volvieron inestables, volátiles y muy alterados, no sólo ha tenido consecuencias internas para esos propios mercados económico-financieros, sino que ha derivado ya, como es sobradamente conocido, en fuertes consecuencias para la economía en general (también aquella no financiera, la constituida por todos los sectores productivos, los que crean riqueza tangible), y con un panorama de futuro sumamente incierto. Los mercados se retraen a la hora de consumir, se vuelven cada vez más inestables y endebles, y, como consecuencia, inciden muy negativamente sobre los niveles de actividad de las empresas y en el empleo.*

*La realidad, a día de hoy, es que la incertidumbre aludida es la característica esencial de la situación que vivimos, lo que lesiona fuertemente las expectativas y, lo que es peor, crea desconcierto, porque las situaciones cambian vertiginosamente día a día, agravando aún más los niveles de exigencia y gestión de las empresas.*

*Ciñéndonos al caso del sector de automoción, del cual dependen, en España, cientos de miles de trabajadores –entre directos e indirectos–, con fuertes retrocesos en las ventas, como es sobradamente conocido por todos, sin que existan perspectivas de mejora en el corto plazo, está llevando a las empresas a adoptar diversidad de medidas –de todo tipo y gravedad–.*

*Es cierto que con la aplicación de los acuerdos que se han adoptado históricamente en el ámbito de las Relaciones Laborales, entre la Representación Social y la Dirección de la Empresa, nos hemos dotado de sistemas, herramientas y modos de funcionamiento que han hecho posible adaptarnos a las situaciones cambiantes que se iban produciendo; pero bajo la premisa de que fuesen cambios provocados por ajustes “normales” de los mercados. Es decir, que tales mecanismos muestran sus debilidades o incapacidades ante otras situaciones económicas más extremas, de deterioro sostenido, como en la que nos encontramos ahora.*

*Las perspectivas indican claramente que las consecuencias no van a seguir limitándose a las Actividades hasta ahora afectadas, sino que se extenderán a otras inicialmente más estables; al menos, no hay ni la mínima seguridad de que eso no ocurra.*

*En estos momentos nadie debe ser desconocedor de la realidad actual, ni de su complejidad ni de su amplitud. Tenemos multitud de ejemplos en los medios de comunicación todos los días.*

*Por tanto, no sólo la situación actual es mala, sino que se agrava día a día, y muestra unas consecuencias de riesgo evidentes (en particular en lo relativo al mantenimiento del actual nivel de empleo).*

## 2. EL ACUERDO

### ***La necesidad y conveniencia de actuar***

*Teniendo en cuenta el panorama que ofrece la situación actual antes citada, resulta incuestionable que, más allá de que sería irresponsable no actuar, es necesario reaccionar de manera especial en estas situaciones de crisis. Y la mejor manera de hacerlo es crear un nuevo marco de trabajo, en el terreno de las Relaciones Laborales, que sienta unas bases compartidas, a respetar por todos, que respondan a las necesidades concretas del momento, y que permitan hacer frente con solvencia a los retos actuales, y, además, en coherencia con los principios de responsabilidad social interna y externa.*

*Resulta evidente que tal nuevo marco, para un tiempo determinado, con unos nuevos criterios de comportamiento, será válido en tanto se mantengan las circunstancias que han forzado su creación, esto es, que debe nacer con un marcado carácter de EXCEPCIONALIDAD.*

*La vía de un acuerdo marco específico que sirva para conducir las Relaciones laborales en una situación como la actual, supone una ocasión para la reflexión conjunta y para tomar conciencia de la situación en la que nos encontramos, como base para unas actuaciones más realistas y ajustadas a ella.*

*Las partes firmantes de este acuerdo entienden que la necesidad de movilizarse de una manera*

*especial, ante la situación difícil y compleja por la que atravesamos, es un acto de responsabilidad, que encaja perfectamente con nuestro tradicional principio de que queremos adaptarnos de una manera racional; por lo que acuerdan abrir un período regulado por un Acuerdo Marco de Excepcionalidad (en adelante, AME).*

### **Los objetivos**

*Todas las medidas que contiene este acuerdo van encaminadas a preservar el nivel de empleo actual y la viabilidad de la Empresa. No obstante, si todas las medidas tomadas no fueran suficientes para garantizar el normal desarrollo de la actividad industrial de la Empresa, y se hiciera necesaria la reducción de puestos de trabajo, la Dirección de la Empresa y los Representantes de los Trabajadores, negociarían el nuevo escenario de crisis.*

### **Las bases del Acuerdo**

*El AME debe permitir gestionar todas las actuaciones de adaptación necesarias, la evolución del empleo y el seguimiento del PMC.*

*La finalidad es afrontar una situación excepcional, con medidas y tratamientos excepcionales, durante una etapa excepcional (definida y acotada). Fuera de esta excepcionalidad, el AME no tendría razón de ser: o habría caducado por la vuelta a la situación "normal", o se quedaría inoperante porque la situación se habría deteriorado de tal manera que no podría ser calificada de coyuntural, sino de crónica. Y si de una situación estructural se tratase, lo que procedería sería entrar en otras modalidades de actuación diferentes.*

*Un aspecto importante es destacar que, más allá de la finalidad de ayudar a conducir el delicado futuro, el AME pretende preservar no ya las prácticas habituales sino el tradicional modelo de Relaciones Laborales que venimos practicando.*

*Lo fundamental es que se apoya en criterios de actuación de tipo general; criterios que se derivan de un planteamiento diferente al habitual, que se basa en tres elementos clave:*

- *Existencia de una CRISIS.*
- *Reconocimiento de los RIESGOS asociados.*
- *CORRESPONSABILIDAD en la búsqueda y aplicación de soluciones.*

### **Las ventajas del AME**

*Este AME, presenta una serie de aspectos positivos:*

- *Hace posible adquirir conciencia de la gravedad de la situación.*
- *Permite, desde la corresponsabilidad, la adopción de medidas correctoras, bajo la premisa de la preservación de los actuales niveles de empleo.*
- *Es una herramienta valiosa para poder reaccionar de manera eficaz contra la crisis.*
- *Su aplicación, a través de medidas adaptadas en tiempo y de forma progresiva, reducirá el riesgo de adopción de otras de mayor impacto, como pueden ser:*
  - *Variabilidad de la jornada (salario proporcional), con carácter general.*
  - *Eliminación masiva de los sistemas 5x8 y 4x8, con gran incidencia en los niveles de empleo.*
  - *Aplicación de ERE's.*
  - *Cuestionamiento de la continuidad de los trabajadores con contrato eventual.*
  - *Fuertes medidas de ajuste de los actuales niveles de subcontratación.*
  - *Cuestionamiento de las Medidas de Adaptación Social del PMC.*
  - *Etc.*

[Principio](#)

## **3. VIGENCIA**

*El plazo de vigencia del presente Acuerdo Marco se extiende, desde el momento de la firma, hasta finales de 2009, pudiendo, en todo caso, ser prorrogado si las partes firmantes del acuerdo lo estiman necesario.*

*De igual manera, si la crisis causante de la situación y aplicación del presente AME evolucionase a una situación de normalidad o, por el contrario, a una situación límite de deterioro, las partes acordarán la anulación del plazo máximo de aplicación, produciéndose, en tal caso, su derogación.*

*Las condiciones de dicha derogación se establecen de la siguiente manera:*

- **Vuelta a marcha corriente.-**  
*Se daría cuando desaparecieran las circunstancias causantes y los niveles productivos retornasen a necesidades de calendarios dentro de los márgenes habituales. Esto es, cuando la estabilidad-fiabilidad y las necesidades del programa hagan innecesario tener*

*que adoptar reducciones que sobrepasen los límites de los sistemas de trabajo Variables actuales, o bien sean innecesarias las actuaciones de parada de producción en sistemas No-variables.*

*No obstante, debe preverse como parte del AME, la necesidad de salvar las situaciones y herencias que esta crisis haya provocado, utilizando los plazos de recuperación necesarios para entrar en la normalidad. Es decir, prever que sean necesarios calendarios o actuaciones especiales en el año o años siguientes, que permitan el retorno a niveles normales en un plazo razonablemente corto.*

- **Agravamiento de la situación.**- *Si las medidas adoptadas fuesen insuficientes y la situación no se corrigiese, o se agravase, se harían imprescindibles otras medidas de mayor magnitud, no contempladas en el AME.*

[Principio](#)

#### 4. ÁMBITO

##### **Territorial**

*Este AME se establece para todos los centros de Michelin España, y para todas las actividades que se desarrollen en ellos y estén afectadas por situaciones de excepcionalidad de mercado.*

##### **Funcional**

*La operatividad del AME se desarrollará principalmente en torno a iniciativas comprendidas dentro de los siguientes campos de actuación:*

- *Sistemas y calendarios de trabajo, adaptados en permanencia a las cambiantes necesidades y las exigencias de los mercados.*
- *Evolución de la contratación de empresas exteriores.*
- *Marcha y materialización del contenido del actual Plan de Mejora de la Competitividad.*

[Principio](#)

#### 5. CRITERIOS GENERALES PARA LA DETERMINACIÓN DE LAS MEDIDAS A ADOPTAR

*Un criterio fundamental a la hora de abordar las medidas necesarias en el ámbito de aplicación del Acuerdo, es la preservación de la viabilidad de la Empresa, asegurando que las medidas a aplicar no produzcan un impacto negativo notable en la misma, de forma que prevalezca el principio de desincentivación en los casos de bajadas de actividad.*

*Asimismo, otro de los criterios básicos será el de la proporcionalidad y progresividad de las medidas respecto a la gravedad de la situación concreta de cada momento.*

*Una ilustración de la progresividad indicada aparece en el apartado 6.*

*Será la propia evolución de las circunstancias, y la eficacia y creatividad con que se aplique el Acuerdo, lo que determine su alcance, su concreción y la profundidad de su contenido.*

[Principio](#)

#### 6. NATURALEZA DE LAS MEDIDAS INCLUIDAS EN EL AME

*Las medidas contempladas en el AME se enmarcan en las áreas indicadas en el apartado 4 (con las particularidades referidas):*

- **Sistemas y calendarios de trabajo:** *Se adaptarán todos ellos a la necesidad que el mercado demande en cada situación. Desde el momento de la aplicación del AME, los sistemas y calendarios en funcionamiento tienen carácter de provisionalidad, de forma que si fuera preciso, se adecuarán, adaptándolos a la necesidad puntual que pudiera surgir. Todo ello en coherencia con los elementos de seguimiento indicados en el apartado 7.*
- **Subcontratación:** *No siendo la intención aplicar medidas drásticas en el capítulo de contratación de servicios a Empresas Externas, esta medida se tendrá en cuenta, en caso de necesidad.*
- **Medidas de Adaptación Social (asociadas al actual PMC):** *De ser necesario se podrán ajustar las horquillas de edad, para las salidas del personal, acordadas con anterioridad, sin rebasar el límite superior.*

*Ver anexo I.*

## 7. MODO DE FUNCIONAMIENTO Y PROCEDIMIENTOS

La aplicación efectiva del acuerdo se llevará a cabo a través de la creación de una Comisión específica de seguimiento y vigilancia, en cada uno de los ámbitos oficiales de representatividad del personal (CI, CE de Lasarte, CI División comercial y CE Almería). Tal Comisión de trabajo 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.

### Funcionamiento de la Comisión

Esta Comisión celebrará reuniones sistemáticas, con frecuencia quincenal –salvo que las partes acuerden otro período–, mientras dure el período de excepcionalidad cubierto por el Acuerdo. En ellas analizará la evolución de la situación en cada momento.

Asimismo, la Comisión también se reunirá cuando una de las dos partes lo solicite, con un preaviso mínimo de 48 horas.

Propondrá medidas apropiadas en función de la evolución de la situación, y contrastará que las medidas a adoptar sean coherentes con los criterios indicados anteriormente, y proporcionales a la gravedad real de la situación.

Las decisiones de la Representación social se tomarán por mayoría.

### Elementos de seguimiento

En las reuniones de la citada Comisión, las variables e indicadores a seguir serán, principalmente, los siguientes:

- Volúmenes de producción por Actividad.
- Apertura de instalaciones y sistemas de trabajo.
- PdP's previstos en el corto plazo.
- Evolución contrataciones externas.

## Anexo I - Tipos de medidas excepcionales a adoptar

	<b>SISTEMAS VARIABLES</b>	<b>SISTEMAS NO VARIABLES</b>	<b>TODOS LOS SISTEMAS</b>
<b>NORMALIDAD</b>	---	---	---
<b>EXCEPCIONALIDAD</b>	Ampliar límite inferior de las desactivaciones en las condiciones actuales hasta 3 jornadas más, y 12 más sin aplicación de prima.	Intercambio de días.	Calendarios y sistemas adaptados.  Ajustes en las subcontrataciones.  Ajustes en las Medidas de Adaptación Social.
<b>SITUACIÓN LÍMITE</b>	Medidas particulares no incluidas en el AME (ver apartado 2)		

### Observaciones complementarias:

En SISTEMAS VARIABLES:

- Ampliar el límite inferior (el saldo) de cuenta negativa hasta las -240h (30 jornadas/ persona) (incremento de 120h en menos respecto a la situación actual).
- El débito de horas contraídas más allá de las -120h, se devolverán en un plazo máximo de 4 años.
- La recuperación de las horas por desactivaciones colectivas, que superen las 120h, se podrá realizar de forma colectiva, individual o mixta.
- La desactivación de los sistemas variables dentro del marco de este acuerdo, no tendrán la limitación de 4 días máximo de cierre en continuo, ni de 8 días máximo de cierre al mes; sino que estarán sujetos a la necesidad que el mercado demande en cada momento.
- Las desactivaciones necesarias se comunicarán en el momento de tener conocimiento de éstas; no obstante podrán comunicarse con un mínimo de siete días de antelación en los días/equipos afectados.
- En aras de la progresividad, sólo 3 de las jornadas por debajo del límite normal de 15 (hasta las 30 señaladas) generarán derecho a percibir el plus de disponibilidad habitual.

- *Este acuerdo posibilita la implantación de calendarios de 5x8 variables con referencia de apertura de instalaciones inferior a 333 días. La persona afectada a este calendario trabajará la diferencia de jornada en días libres reforzando los equipos.*

*En SISTEMAS NO VARIABLES:*

- *Los días de cierre se fijarán en la medida de lo posible, en fechas atractivas (fiestas, domingos, verano, fiestas locales,...o laborables anexos a estas fechas). Se fija un límite de 15 jornadas/persona.*
- *Los días de cierre se comunicarán, con la máxima antelación posible; no obstante, por razones de urgencia podrán comunicarse con un mínimo de siete días de antelación en los días/equipos afectados.*
- *La recuperación se realizará de manera individual, previo acuerdo con la maestría (bloques, cambio por días de NT), incluso en el año siguiente.*
- *Las partes estudiarán y acordarán las adaptaciones de los calendarios de trabajo en función de la evolución del mercado.*

*En TODOS LOS SISTEMAS:*

- *Calendarios y sistemas adaptados.*
- *Ajustes en las subcontrataciones.*
- *Ajustes en las Medidas de Adaptación Social.*