

**JDO. DE LO SOCIAL N. 1
VALLADOLID**

SENTENCIA: 00092/2022

ANGUSTIAS N. 40-44

Tfno: 983301412

Fax: 983300332

Equipo/usuario: MRL

NIG: 47186 44 4 2021 0002524

Modelo: N02700

PO PROCEDIMIENTO ORDINARIO 0000498 /2021

Procedimiento origen: /

Sobre: ORDINARIO

DEMANDANTE/S D/ña: [REDACTED]

ABOGADO/A: [REDACTED]

DEMANDADO/S D/ña: [REDACTED]

ABOGADO/A: [REDACTED]

En VALLADOLID, a veintiuno de marzo de dos mil veintidós.

[REDACTED], Magistrada-Juez del Juzgado de lo Social nº Uno de Valladolid, tras haber visto los presentes autos sobre reclamación de cantidad **498/21** entre partes, de una y como demandante [REDACTED] representado por el Graduado Social [REDACTED], y como demandado, [REDACTED], representado por el Letrado [REDACTED]

EN NOMBRE DEL REY

Ha dictado la siguiente

SENTENCIA N° 92/2022

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO. - En fecha 6/7/2021 tuvo entrada en este Juzgado demanda por la que el demandante interesaba del Juzgado se condene a la empresa demandada a abonar al trabajador la suma de 6226,32 euros más el 10% de recargo por mora.

SEGUNDO. -Admitida a trámite la demanda, se citó a las partes al acto de conciliación y juicio que tuvo lugar en la sede de este Juzgado en fecha 9/2/2022, en que las partes realizaron las alegaciones oportunas, practicándose la prueba

propuesta y admitida, y elevando a definitivas sus conclusiones, con lo que los autos pasaron para el dictado de la presente resolución.

HECHOS PROBADOS

PRIMERO. - El demandante ha venido prestando sus servicios por cuenta y orden de la demandada en virtud de contrato indefinido, a jornada completa, con la categoría de Oficial de Primera, antigüedad de 43 años, y percibiendo un salario mensual de 3803,70 euros.

SEGUNDO.- Es de aplicación a la relación laboral el Convenio Colectivo de Michelin España Portugal S.A., para los centros de trabajo de Aranda de Duero (Burgos), Valladolid, Almería y Vitoria-Gasteiz para el periodo 2019-2022 (BOE de 17 de agosto de 2020). El artículo 21 regula la "Evolución de los sistemas y medidas de adaptación", conteniendo las normas de funcionamiento de los sistemas de apertura de instalaciones variables, y el modo de adaptación de carácter colectivo, conteniendo en su apartado 5 las reglas para la regularización del sistema.

TERCERO.- Las activaciones y desactivaciones de los equipos afectan a la totalidad del equipo, siendo su tratamiento colectivo.

CUARTO.- El actor permaneció en situación de incapacidad temporal desde el 7/11/2018, acordándose una prórroga el 4/5/2020 e iniciándose un expediente de incapacidad permanente hasta el 3/9/2020, fecha en la que el trabajador fue declarado en situación de incapacidad permanente total para su profesión habitual.

QUINTO.- En la liquidación final la empresa ha realizado un descuento de 6226,32 euros en concepto de "Compensa-Sistema-2", correspondiente a 40 jornadas existentes (debidas) en el saldo de flexibilidad-balance colectivo.

SEXTO.- Obran los calendarios definitivos a cierre de año correspondientes al actor desde el año 2013 así como las actas de las reuniones entre la empresa y el Comité de Empresa en relación con las activaciones/desactivaciones durante el

periodo temporal señalado (doc 5 del ramo de prueba de la empresa), así como la información facilitada por el Comité de Empresa en relación con las activaciones y desactivaciones en dicho periodo temporal (documento número 6 del ramo de prueba de la empresa).

SÉPTIMO.- Los registros del sistema de la empresa relativos al trabajador demandante en el que se recoge la evolución de su saldo de días obran como documento 7 de la empresa y se da por reproducido. El documento acreditativo de las jornadas de trabajo adeudadas por el trabajador a la empresa en el momento de la extinción de la relación y cálculos relativos a la cuantificación obran como documento número 11 del ramo de la parte demandada y no han sido objeto de discusión. El trabajador no tenía pendiente de recuperación ninguna jornada previa a 10 de abril de 2013 (doc 8), y tenía un saldo de -40 jornadas laborales pendientes de compensación como consecuencia de la aplicación del sistema de flexibilidad vigente en la compañía.

OCTAVO.- En el acuerdo suscrito con el Comité Intercentros de 10 de Abril de 2013 se fijó en su apartado quinto lo siguiente:

"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 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 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 2ª 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 día 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.

(...)

NOVENO.-El 2 de Abril de 2014 por parte del Sindicato LAB se planteó ante la A.N demanda en materia de conflicto colectivo para impugnación de acuerdos colectivos, frente a la empresa MICHELÍN ESPAÑA PORTUGAL S.A, el Comité de empresa Intercentros , y las secciones sindicales que componen el Comité Intercentros (Sección sindical de CC.OO de U.G.T de ELA, de USO, de CSI, de ESK , de CGT) y frente al Comité de empresa del centro de trabajo de Lasarte, el Comité de empresa del centro de trabajo de Vitoria, el Comité de empresa del centro de Aranda de Duero, el comité de empresa del centro de



Valladolid, y los sindicatos CCOO, U.G.T, CSI , CGT, ELA, USO y ESK.

Con fecha 10 de Julio de 2014 se suscribió acto de conciliación en el procedimiento seguido ante la A.N con el número 100/ 2014 en los siguientes términos:

"Los demandados interpretando el Artículo 5 del acuerdo proponen :

" Con limitación al citado apartado manifiestan que tanto la situación de i.t y de permiso retribuido no se recuperan individualmente.

Ello sin prejuzgar los supuestos de extinción contractual".

DÉCIMO.- En fecha 23/3/2021 el actor presentó solicitud de conciliación ante el SERLA, sin que haya tenido lugar la celebración del acto.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO. - Al objeto de dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 97 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, se declara que los hechos probados se han deducido de la prueba documental obrante en autos, en el sentido en el que se valorará en los fundamentos jurídicos siguientes.

SEGUNDO.- El objeto del procedimiento consisten en determinar la procedencia del descuento por importe de 6226,32 euros que la empresa efectuó al trabajador en la liquidación con motivo de la extinción de su relación laboral, tras haber estado en situación de incapacidad temporal con posterior reconocimiento de incapacidad permanente total. Alega el actor que el descuento entiende que es debido al saldo de desactivaciones/activaciones de la planta motivado por la aplicación de la flexibilidad prevista en el convenio colectivo (art. 21), señalando que las activaciones y desactivaciones son colectivas e impuestas por la empresa, por lo que el trabajador a título individual no puede decidir

sobre las mismas. Añade que el descuento es por un saldo negativo por un número de desactivaciones superiores a la de activaciones de días de descanso que se viene arrastrando desde 2009. Alega que hasta 2019 el actor tenía 35 días en su saldo de flexibilidad-balance colectivo, y en 2020 desactivaron otros 5 días, un total de 40 que se le computan por ser la afectación de carácter colectivo, lo que rechaza por falta de amparo legal, conteniendo cantidades por periodos prescritos y anteriores a la regulación convencional sobre flexibilidad, que recoge un acuerdo de 10 de abril de 2013. Por último, alega que las regularizaciones del sistema no pueden efectuarse con descuentos salariales sino que lo deben ser en recuperación con tiempo de trabajo.

La empresa, conforme con las circunstancias profesionales del trabajador, explica los parámetros del sistema de flexibilidad de jornada regulado en el art 21 del convenio colectivo vigente, consisten en un sistema de apertura de instalaciones cuya finalidad es la adaptación del funcionamiento de las mismas a las necesidades de producción, explicando que en la elaboración de los calendarios anuales se reflejan los días de apertura de referencia, los días de apertura posible y los días de cierre, con posibilidad de ampliación de la apertura (activación) o reducción de la apertura (desactivación), con cargo a la cuenta del sistema variable, con el traspaso de jornadas en el tiempo. Alega que esas activaciones y desactivaciones de los equipos afectan a la totalidad del equipo, siendo su tratamiento colectivo, siendo la afectación colectiva en todos los casos de coincidencia con incapacidad temporal. Adicionalmente, alega, el convenio colectivo no establece obligación de regularizar completamente los saldos positivos o negativos a la finalización de cada año natural, sin que se establezca un plazo máximo para ello. Alega, en apoyo de su pretensión, respecto de la incidencia de la situación de incapacidad temporal en las activaciones y desactivaciones, la sentencia del TSJ del País Vasco de 10/10/2018 y el Acuerdo de conciliación judicial ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en fecha 10 de junio de 2014. En conclusión, alega que el convenio establece que, con independencia de los días de activación o desactivación que resulten de aplicación, los trabajadores percibirán su retribución de forma íntegra a los largo del año; por ello,

alega que, en caso de extinción de relación laboral existiendo días pendientes de compensación debe producirse el ajuste correspondiente en la liquidación, como se viene realizando de forma pacífica, con conocimiento de la plantilla y la representación legal de los trabajadores. Añade que el trabajador no tenía pendiente de recuperación ninguna jornada previa a 10 de abril de 2013, y que en el acuerdo del año 2013 se alcanzó acuerdo respecto al punto cuestionado, referido a la afectación colectiva de los trabajadores que se encontraran en situación de incapacidad temporal, sin prejuzgar los supuestos de extinción del contrato.

El art. 5 del convenio dispone:

"Distribución del salario.

Como consecuencia del acuerdo firmado el 2 de julio de 1998 sobre el «Modelo de homogeneización de nómina», el salario y los pluses ligados al puesto y/o al sistema de trabajo, se percibirán distribuidos de forma regular a lo largo del año, según los criterios y unidades de abono contenidos en el citado acuerdo e independientemente de cuál sea la distribución anual del tiempo de trabajo".

Por su parte, el art. 21 del convenio, que regula el sistema de flexibilidad de jornada implantado en la empresa, dispone:

"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 (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/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 (278 días en 4 equipos y 312 días en 5 equipos); o bien que el resultado de sumar los días de apertura de referencia del sistema, más los días activables, más los días a regularizar, sea menor o igual a 225 días/equipo, 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.

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 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”.

(...)

La controversia respecto a la aplicación del acuerdo de 2014 en las situaciones de incapacidad temporal fue objeto de planteamiento de una demanda de conflicto colectivo ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, que se resolvió mediante un acto de conciliación en que se acordó que la incapacidad temporal no afecta a las activaciones y desactivaciones colectivas, sin prejuzgar los supuestos de extinción de contrato. Por otra parte, con independencia de la costumbre de la empresa en los supuestos de extinción de la relación contractual por otros motivos, para un supuesto de extinción del contrato por declaración de incapacidad permanente previa incapacidad temporal el TSJ del País Vasco de 12/2/2017, en sentencia invocada por la parte actora, (recurso de suplicación 2276/2017) concluye que no se puede justificar el descuento practicado en la liquidación final por fin de contrato durante la situación de incapacidad temporal realizado por la empresa, puesto, que, con remisión al convenio, la devolución de dichos días se debería hacer en tiempo de trabajo y no con descuentos de salarios y, cuando no se pueda realizar de dicha forma por haberse extinguido el contrato, es necesario el acuerdo entre el trabajador y la empresa, acuerdo que no se ha alcanzado en dicho caso, siendo lo procedente el reintegro de las cantidades descontadas al trabajador, y alega varias razones en su fundamentación:

“En primer lugar, porque dada la fecha en que tuvieron lugar, su compensación no puede ampararse en el acuerdo de 10 de abril de 2013, esencialmente recogido en el art. 21 del convenio colectivo de la factoría de Vitoria 2015/2018.

La segunda razón proviene de advertir que las regularizaciones del sistema variable que ahí se contemplan lo son siempre en tiempo de trabajo y no a través de la devolución del salario correspondiente a las horas no trabajadas. A este respecto, debe tenerse en cuenta que el

art. 5 del convenio expresamente señala el carácter regular del cobro del salario, "independientemente de cuál sea la distribución anual del tiempo de trabajo". Y que si la jornada trabajada en estos años ha sido inferior a la fijada, lo ha sido en cumplimiento del mismo sistema variable de jornada existente en la demandada.

Finalmente, también se advierte que esa compensación en tiempo de trabajo está incluso sujeta a que se haga en determinados momentos (en un año la mitad del saldo existente a fin de año) y con ciertos límites, y si no fuera posible, las partes han de ponerse de acuerdo en la fórmula para no hacerla efectiva en el año".

La sentencia invocada por la empresa, del TSJ del País Vasco, de fecha 10/10/2017 (recurso de suplicación 1836/2017), no es de aplicación a este supuesto; de la lectura de la misma se desprende que los que se pedía en la demanda es que se declarase nulo el apartado 5 del acuerdo de 10 de Abril de 2013, en su regulación sobre los efectos de la bolsa de horas en situación de incapacidad temporal y permiso retribuido, supuesto que no similar al que nos ocupa; resultando de aplicación, sin embargo, la fundamentación contenida en la sentencia anteriormente citada, a la vista de la regulación contenida en el convenio, considerando que la devolución de dichos días de saldo negativo se debe hacer en tiempo de trabajo y no con descuentos de salarios y, cuando no se pueda realizar de dicha forma por haberse extinguido el contrato, como en este caso, es necesario el acuerdo entre el trabajador y la empresa, acuerdo que no se ha alcanzado en dicho caso, y que, al parecer, y según ha manifestado el testigo Luis Alfonso García Díez, que forma parte de la representación legal de los trabajadores, sí se ofrece en los casos de jubilación de trabajadores; no siendo posible la recuperación en este caso, a tenor del motivo de extinción de la relación laboral, es lo procedente el reintegro de las cantidades descontadas al trabajador, por lo que procede la estimación de la demanda.

TERCERO.- Conforme al artículo 29.3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores el interés por mora en el pago del salario será el diez por ciento de lo adeudado,

CUARTO.- Contra esta sentencia cabe interponer recurso de suplicación (art. 191 LJS).

Vistos los preceptos citados y demás de general y pertinente aplicación,

FALLO

Que **estimando la demanda** interpuesta por [REDACTED] [REDACTED] frente a [REDACTED], debo condenar a la empresa demandada a abonar al actor la cantidad de 6226,32 euros, con más el 10% de interés por mora.

Notifíquese esta sentencia a las partes advirtiéndole que contra ella podrán interponer recurso de suplicación ante el Tribunal Superior de Justicia que deberá ser anunciado por comparecencia, o mediante escrito en este Juzgado dentro de los cinco días siguientes a la notificación de esta Sentencia, o por simple manifestación en el momento en que se le practique la notificación.

Así por esta mi sentencia, definitivamente juzgando, lo pronuncio, mando y firmo.

La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada sólo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que los mismos contuvieran y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutelar o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda.

Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes.