

**ACUERDO SOBRE GESTIÓN DEL EMPLEO Y LA ACTIVIDAD, ALCANZADO EN EL MARCO DEL EXPEDIENTE DE REGULACIÓN TEMPORAL DE EMPLEO 2011-2012**

En Vigo, a 01 de febrero de 2011 reunidos, de una parte la Dirección de Peugeot Citroën Automóviles España S.A. – Centro de Vigo, con domicilio social en Avda. Citroën nº 3 y 5, de esta ciudad y, de otra, el Comité de Empresa del mencionado centro de trabajo

**MANIFIESTAN**

Que de acuerdo con el artículo 51 del Estatuto de Trabajadores y el Real Decreto 43/1996, durante los días 16 y 21 de diciembre de 2010 y 12, 18, 21 y 26 de enero de 2011 se ha cumplimentado el preceptivo periodo de consultas en Expediente de Regulación de Empleo, llegando ambas partes a los siguientes

**ACUERDOS**

**PRIMERO:** El Comité de Empresa, por mayoría según documento que se adjunta, INFORMA favorablemente el planteamiento efectuado por la Empresa con respecto al Expediente de Regulación Temporal de Empleo iniciado el 16 de diciembre de 2010, tras las aportaciones y medidas complementarias diseñadas junto con la representación de los trabajadores del Centro y, a su vez, aprobadas por éstos, configurando el presente Acuerdo sobre Gestión del Empleo y la actividad 2011 - 2012.

**SEGUNDO:** El expediente de regulación temporal de empleo se aprueba para un total de **40 jornadas laborables de suspensión** o su equivalencia en días naturales, a aplicar en el periodo comprendido entre el 1 de marzo 2011 y el 31 de diciembre de 2012, ambos inclusive, a distribuir en cada periodo mensual según lo aconseje la evolución de las circunstancias productivas, informando de ello al Comité de Empresa y a las diversos órganos de la Administración actuantes.

**TERCERO:** El ámbito de aplicación personal del Expediente de Regulación Temporal de Empleo es la plantilla del Centro de Vigo, concretándose el número y nombres de los afectados por cada jornada de suspensión conforme a las circunstancias productivas y de organización y según la información que se transmita a Comité de Empresa, interesados y Administración.

**CUARTO:** Durante las jornadas de suspensión, la Empresa garantiza a los trabajadores afectados los **complementos** de la reglamentaria prestación por desempleo que se citan en la escala adjunta:

Jornadas de ERE declaradas	Garantía
De 1ª a 10ª jornada	Sin complemento a la prestación
De la 11ª jornada en adelante	Garantía del 90% del salario bruto

A los efectos anteriores, se entiende por salario bruto el conjunto de salario convenio, complemento individual y de antigüedad.

No obstante, si se produjese algún cambio normativo en la regulación de la prestación legal de desempleo que redujese su importe, la garantía salarial aquí pactada operará con referencia a la regulación actual de dicha prestación, corriendo la diferencia hasta su posible nuevo importe por cuenta y a cargo del trabajador.

De modo alternativo a la garantía salarial antes definida, las partes han acordado que el consumo del saldo individual de la Bolsa de Horas tenga carácter preferente respecto a la aplicación de los días de suspensión de contrato aprobados en el marco del presente expediente de regulación; por ello se conviene que, para aquellos Talleres donde la situación teórica del saldo de la Bolsa de Horas lleve a que una jornada no productiva se declare como de regulación temporal de empleo, los trabajadores que aún cuenten con saldo disponible de su Bolsa de Horas utilizarán éste en primer lugar. En la situación anterior, por cada jornada de paro se descontará del saldo individual de la Bolsa de Horas el 80% de una jornada. Este diferencial del 20% respecto a una jornada ordinaria de consumo de bolsa es equivalente, en bonificación de tiempo de descanso, al complemento económico que se garantiza a los trabajadores a partir del undécimo día de ERE.

#### QUINTO.- MODIFICACIÓN DEL ACUERDO DE BOLSA DE HORAS

- Del mismo modo, para reducir el impacto de las jornadas de no actividad, se establece un nuevo mecanismo de recuperación individual de los saldos negativos de la bolsa de horas para los contratos a tiempo parcial, que se recoge en la renovación del Acuerdo de la Bolsa de Horas pactada con esta misma fecha en documento al efecto.

**SEXTO:** A lo largo del periodo de consultas, y con la finalidad de reducir el impacto del expediente de regulación temporal de empleo – en número de jornadas y de trabajadores afectados – las partes han definido una pluralidad de medidas, cuya materialización en 2011 se recoge en el Anexo a este documento denominado **Industrialización y Calendario 2011** y que, a la sazón, se basan en equilibrar la actividad a realizar por los distintos Talleres de la Planta, mediante la generación de descansos para los trabajadores con saldos positivos en su Bolsa de Horas y, por el contrario, la realización de

mayor actividad por aquellos que pertenezcan al Sistema 2 y cuenten con saldos más negativos.

Teniendo en cuenta las previsiones productivas, estas herramientas implican la puesta en marcha en 2011 de una 6ª semana de descanso para trabajadores no vinculados al Sistema 2 con saldo de bolsa positivo – igual o superior a 1 día - ; el inicio de los descansos rotatorios para el Turno de Noche por actividad mantenida en régimen de 6ª jornada y movilidades funcionales de trabajadores del Sistema 2 para reforzar la actividad del Sistema 1.

Atendiendo a sus positivos efectos en la plantilla al orientar al cumplimiento individual de la jornada anual pactada, las partes consideran positivo que estas medidas u otras similares puedan mantener su aplicabilidad también durante el segundo año de utilización del expediente. No obstante, a los efectos anteriores, se constata que, si bien se espera una evolución de la producción para 2012 similar a la que se plantea para este año, no existen aún previsiones fiables y, por ello, las partes habrán de reunirse de modo específico para valorar el escenario económico, productivo y organizativo del Centro en dicho año y en función de ello definir el correspondiente calendario.

**SÉPTIMO:** En este amplio capítulo de medidas sociales, las partes han acordado igualmente la reapertura del Programa de Jubilación Parcial. Para ello es paso previo y necesario haber definido, mediante la firma de los correspondientes Acuerdos, un escenario de organización de la producción sólido y duradero en cuanto a las soluciones a adoptar, que regule los mecanismos de adaptación necesarios a lo largo del bienio 2011 – 2012 en la Planta y que, por tanto, permita asumir compromisos en relación con el empleo estable.

Asimismo, su puesta en práctica supone dar respuesta a una importante demanda de la plantilla, unánimemente expresada por todos los Sindicatos, y completar las medidas sociales del Centro como acompañamiento necesario a la ejecución de un expediente de regulación temporal de empleo.

En cuanto a sus condiciones de aplicación, con carácter general se mantienen las habitualmente practicadas en la Planta desde 2002, con las particularidades siguientes:

- A/ ACCESO:** Podrán acogerse a la jubilación parcial que regula el art. 12. 6º ET los trabajadores una vez cumplidos los 61 años, edad que, excepcionalmente, podrá ser de 60 años para aquellos que ostentasen la condición de mutualistas a 1/01/1967.
- B/ CONTRATO DE RELEVO:** Por cada jubilado parcial se contratará un relevista para ocupar un puesto del mismo Grupo o colectivo profesional de Personal Horario o Personal Mensual al que pertenece el trabajador sustituido. Sin perjuicio de lo anterior, en los casos previstos en la normativa de aplicación se mantendrá la correspondencia entre las bases de cotización de modo que la fijada para el trabajador relevista no sea

inferior al 65% de aquella por la que venía cotizando el que accede a la jubilación parcial.

- C/ JORNADA:** La reducción de jornada a practicar al jubilado parcial será, con carácter general, del 75% de la jornada anual pactada. En todo caso, la jornada de jubilado parcial y relevista podrá distribuirse irregularmente.
- D/ RESTANTES CONDICIONES:** Para lo no previsto expresamente se estará a lo plasmado en el Acuerdo suscrito por las partes el 18 de marzo de 2002 y a lo dispuesto en la legislación vigente.

No obstante, las partes expresamente convienen que será causa específica para suspender la aplicación de esta medida en particular una posible evolución legislativa que imponga condiciones muy gravosas para la empresa que puedan no estar contempladas a día de hoy o modifiquen sustancialmente las previsiones existentes. Esta decisión, que no afectaría a los restantes acuerdos contenidos en el documento, se expondría convenientemente a la representación de los trabajadores.

**OCTAVO:** El Comité de Empresa será informado, como mínimo mensualmente, de las medidas necesarias y de la evolución de su aplicación a lo largo del periodo de vigencia del expediente.

Y para los efectos que procedan ante la Autoridad Laboral, ambas partes los firman en Vigo en la fecha anteriormente indicada.