

EXPEDIENTE DE REGULACIÓN DE EMPLEO 2015-2016
-EXTINTIVO Y SUSPENSIVO-
ACUERDO

En Vigo, reunida la Comisión negociadora del Expediente de Regulación de Empleo – extintivo y suspensivo- de Peugeot Citroën Automóviles España S.A. – Centro de Vigo los días 22 y 25 de junio, 1 y 6 de julio de 2015 en atención a lo dispuesto en el artículo 47 y 51 ET y el Real Decreto 1483/2012, una vez cumplimentado el preceptivo periodo de consultas en procedimientos de esta naturaleza, que da por finalizado en esta misma fecha, llega a los siguientes

ACUERDOS

PRIMERO: La representación de los/las trabajadores/as, que toma parte en este proceso a través de una comisión negociadora de 12 miembros en la que tienen presencia todos los sindicatos con implantación en el Comité de empresa de modo proporcional a los votos obtenidos en el último proceso electoral, ha acordado dar INFORME favorable, por 11 votos a favor, de las representaciones de S.I.T. – F.S.I., U.G.T. – M.C.A., CCOO y C.I.G y 1 voto en contra de CUT, a la propuesta realizada por la Dirección de la Empresa respecto al Expediente de Regulación de Empleo Extintivo y Suspensivo negociado desde el 22 de junio de 2015 y que, tras las aportaciones y medidas complementarias diseñadas por las partes en las sucesivas reuniones mantenidas, se configura como un **ACUERDO**, en los términos que se concretan a continuación.

SEGUNDO: AMBITO TEMPORAL

Las medidas acordadas en el presente Expediente de Regulación de Empleo entrarán en vigor a partir de la firma del presente documento y mantendrán su vigencia hasta el 31 de marzo de 2016.

TERCERO: MEDIDAS SOLICITADAS

- a) **Medidas de suspensión de los contratos de trabajo:** se aprueban para un total de hasta 10 jornadas laborables completas de suspensión o su equivalencia en días naturales - para cuya conversión se estará a lo dispuesto en el Real Decreto 625/1985, de 2 de abril -.
- b) **Medidas de extinción de los contratos de trabajo,** de carácter individual y para la extinción de un máximo de 110 contratos y basadas en la adscripción voluntaria, para ambas partes, sin perjuicio de que las bajas que se produzcan en el marco del mismo en ningún caso son imputables a la libre voluntad del/la trabajador/a, sino a la especial situación del Centro con excedentes permanentes, lo que exige una necesaria adaptación de la estructura de la plantilla a las exigencias productivas y organizativas y, por tanto, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 51 del ET.

La fecha del cese o efectos de dichas extinciones se producirá en el periodo que media entre la fecha de firma del presente acuerdo, respetando las previsiones legales establecidas, hasta el día 31 de marzo de 2016, inclusive, haciendo uso la Dirección de la Empresa del número concreto de extinciones según sus necesidades organizativas y productivas, previa información a la Comisión de Seguimiento.

CUARTO: AMBITO PERSONAL Y CRITERIOS DE DESIGNACIÓN

- a) **Medidas de suspensión de los contratos de trabajo:** La población destinataria de estas medidas se cifra en 350 trabajadores/as del Centro de Vigo, y que resulta de la aplicación a la globalidad de la plantilla de los criterios de exclusión que se citan en los párrafos siguientes.

Atendiendo a que las presentes medidas de suspensión de contratos se conciben como un elemento complementario a otros instrumentos de flexibilidad existentes, solo se accederá a una jornada de suspensión de contrato de las aquí acordadas una vez que, a título individual, se haya alcanzado el saldo negativo máximo de la Bolsa de Horas.

Quedan expresamente excluidos de estas medidas de suspensión de los contratos de trabajo todos/as aquellos/as trabajadores/as que a 31 de mayo

de este año tengan su Bolsa plurianual en saldo positivo o, en caso de que este sea negativo, cuando alcance un valor igual o superior a -20 días.

También se exceptúan de la aplicación del Expediente las poblaciones de trabajadores/as que dispongan de mecanismos específicos de cómputo de su jornada laboral anual.

b) Medidas de extinción de los contratos de trabajo: se dirigen a 5.105 trabajadores/as del Centro de Vigo, cuyos criterios de designación son los que se indican a continuación:

- En base al principio de voluntariedad establecido para ambas partes, la Dirección de la Empresa podrá denegar la concesión de dicha medida, aun habiendo sido solicitada la adscripción por el/la trabajador/a.
- La pertenencia del/la trabajador/a, dentro del Grupo Profesional Horario o Mensual, a las funciones más afectadas por la reestructuración, teniendo prioridad, aquellas peticiones de personas adscritas a puestos amortizables en función de las necesidades organizativas en cada departamento.
- Trabajadores/as en edad próxima a la jubilación con posibles limitaciones de tipo profesional o físico no invalidantes y dificultades de adaptación a las exigencias de la actual organización del trabajo, circunstancia que está ya prevista en el Acuerdo colectivo de jubilación parcial y anticipada, suscrito entre la representación de la Dirección y de los/as trabajadores/as el 26 de marzo de 2013, donde, para el caso de cese en el trabajo por causa no imputable al trabajador/a, se priorizarán las bajas de estos/as trabajadores/as.
- Criterios de eficiencia, productividad y eficacia, de forma que se tratarán de mantener vigentes las relaciones laborales de las personas que resulten más polivalentes.
- Exclusión de los/as trabajadores/as en situación de jubilación parcial y de aquellos grupos de trabajadores/as a los/as que el ordenamiento jurídico les confiere especial protección. También quedan excluidos del presente expediente de regulación de empleo los/as trabajadores/as con contrato

de duración determinada, por que disponen de sus propios medios de ajuste a la actividad.

En todo caso, la gestión de los procesos de adecuación de efectivos recaerá siempre en la Dirección de Recursos Humanos, que se reserva el derecho de no aceptar la inclusión en el plan de bajas de aquellos/as trabajadores/as que considere necesarios/as para el normal funcionamiento y desarrollo de las actividades del Centro.

QUINTO: GARANTIAS DEL EXPEDIENTE DE REGULACIÓN DE EMPLEO

a) Medidas de suspensión de los contratos de trabajo

Durante las jornadas de suspensión, se abonará a cada trabajador/a en situación de suspensión de contrato una indemnización que, añadida a la prestación bruta por desempleo que se devengue en dichas jornadas, permita alcanzar las cantidades que se indican a continuación:

JORNADAS DE ERTE APLICADAS	INDEMNIZACIÓN
De la 1ª a la 5ª jornada	Sin indemnización
De la 6ª hasta la 10ª	Hasta el 80 % del salario bruto

Se entenderá por salario bruto la cantidad correspondiente a salario convenio y complemento individual.

No obstante, si se produjese algún cambio normativo en la regulación de la prestación legal de desempleo que redujese su importe, la indemnización 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/ de la trabajador/a.

No obstante para los/as trabajadores/as que cuenten con saldo disponible de su Bolsa de Horas se utilizará éste en primer lugar. En la situación anterior, por cada jornada de paro se descontará del saldo individual de la Bolsa de Horas una jornada.

Puesto que la aplicación de jornadas de suspensión de los contratos de trabajo es una medida de flexibilidad a la baja, se tratará de evitar que una medida

como esta conviva con otras de flexibilidad al alza en el mismo periodo; no obstante, en casos excepcionales, dado el contexto de falta de visibilidad sobre la producción y de inestabilidad de las previsiones, ello podría resultar necesario para responder de modo urgente a la demanda del periodo, en cuyo caso los elementos existentes se detallarán a la Comisión de Seguimiento.

b) Medidas de extinción de los contratos de trabajo

Las extinciones realizadas al amparo de este Plan de Bajas implican la percepción de las siguientes indemnizaciones a tanto alzado, establecidas para cada edad y, en todo caso, sujetas a la antigüedad en la Empresa y a los límites generales establecidos en la normativa vigente:

Edad en el momento de la baja empresa	Indemnización máxima aplicable en función de la antigüedad (anualidades)
Menor de 58 Años	3,50* S.A.B
58 Años	3,50* S.A.B
59 Años	3,00 S.A.B
60 Años	2,50 S.A.B
61 Años	2,00 S.A.B
62 Años	1,00 S.A.B
63 Años	0,66 S.A.B

* Límite máximo en función de la antigüedad, con el máximo de 45 días por año de trabajo

Se entenderá por salario bruto la cantidad correspondiente a salario convenio y complemento individual.

El importe de la indemnización se verá reducido proporcionalmente en función del número de meses transcurridos desde la última fecha de cumplimiento de la edad hasta la fecha de baja efectiva en la Empresa. En consecuencia, por cada mes transcurrido, la reducción será de una doceava parte de la diferencia entre el límite establecido para la edad del/de la trabajador/a y el correspondiente a un año más.

De la cuantía indemnizatoria se restarán las cantidades que corresponda descontar en concepto de IRPF, en su caso.

La Dirección de la Empresa suscribirá a favor de los/as trabajadores/as afectados/as por el presente Plan de Bajas, una vez hayan agotado el cobro de la prestación por desempleo de nivel contributivo, el Convenio Especial de la Seguridad Social en aquellos casos que sean necesarios conforme a los términos previstos en el artículo 51.9 del Estatuto de los trabajadores y su normativa de desarrollo.

Como garantía adicional si un trabajador/a durante la vigencia de este expediente hiciese uso de la medida extintiva y con anterioridad hubiese quedado incluido en algunas de la jornadas de suspensión de las aprobadas en este expediente, se le abonará una indemnización equivalente a la cantidad que le correspondiese percibir en concepto de prestación de desempleo en número de jornadas consumidas en este expediente. Dicha indemnización se abonará solo en los casos en que resulte imprescindible para alcanzar la edad mínima de acceso a la jubilación anticipada.

Este acuerdo de despido colectivo constituye una medida de extinción prevista ya en el Acuerdo Colectivo de Empresa en materia de jubilación parcial y anticipada de fecha 26 de marzo de 2013 y registrado en el Instituto Nacional de la Seguridad Social, conforme a lo establecido en la Disposición Final Quinta del Real Decreto-ley 5/2013, de 15 de marzo, y por consiguiente permitirá acceder a la jubilación en los supuestos de aplicación de su régimen transitorio.

SEXTO: CALENDARIO JORNADAS DE SUSPENSIÓN DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 20 del Real Decreto 1483/2012, se fija un calendario concreto de días de suspensión de contratos que implica la aplicación de jornadas de ERTE:

- Los días 21 y 22 de diciembre de 2015.
- Las jornadas restantes, con carácter general, durante el primer, segundo y tercer viernes de cada mes de vigencia del expediente, siempre que dichas fechas no coincidan con festivos o con los periodos de vacaciones que se fijen en el calendario laboral, comenzando su cómputo a partir del día 6 de noviembre de 2015.

No obstante lo anterior, atendiendo a las evoluciones que experimenten las circunstancias productivas, la Dirección de la Empresa podrá modificar las jornadas de suspensión de los contratos de trabajo inicialmente establecidas. En

este caso, con cada Programa de Producción se comunicarán a la Comisión de Seguimiento creada en el marco del presente expediente las jornadas concretas de suspensión de los contratos de trabajo del periodo, haciéndose entrega de la relación nominativa de trabajadores/as incluidos/as en cada una de ellas.

Esta primera comunicación desencadenará las restantes informaciones que fuesen preceptivas según la normativa de aplicación.

SÉPTIMO: COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL EXPEDIENTE DE REGULACIÓN DE EMPLEO SUSPENSIVO Y EXTINTIVO

Las partes expresamente convienen proceder a la constitución de una Comisión de Seguimiento del presente Expediente de Regulación de Empleo suspensivo y extintivo, integrada por un vocal titular y suplente por cada uno de los Sindicatos firmantes del presente Acuerdo, y otros tantos vocales, titulares y suplentes designados por la Dirección de la Empresa.

En el seno de la citada Comisión, la Dirección de la Empresa comunicará las jornadas de suspensión de los contratos de trabajo y la relación nominativa de los/as trabajadores/as incluidos/as en cada una de ellas, así como de las extinciones que sucesivamente se formalicen al amparo del presente Plan de Bajas. Serán también objeto de tratamiento cuantas informaciones puedan surgir en relación con lo dispuesto en el presente acuerdo. Será también objeto de seguimiento la aplicación de las medidas previstas en el Plan de Recolocación presentado por la Empresa RANDSTAD y aportado con la memoria justificativa del Expediente.

A este respecto, en el supuesto de que se produzcan excedentes permanentes en el grupo de personal nominal, dicha circunstancia se comunicará oportunamente a la Comisión de Seguimiento habilitándose un plazo de adhesión voluntaria para el acogimiento de las medidas contempladas en el Plan de bajas, a fin de que todos/as aquellos/as trabajadores/as que lo deseen manifiesten su voluntad de quedar incorporados al listado de trabajadores/as afectados/as por el presente procedimiento de despido colectivo.

Las partes acuerdan que, las evoluciones o modificaciones legislativas que se produzcan con posterioridad a la fecha de extinción de los contratos de trabajo, no implicarán la revisión de lo realizado en aplicación del presente expediente.

OCTAVO: PLAN DE ACOMPAÑAMIENTO SOCIAL

Una vez considerado el efecto favorable de las medidas sociales incluidas en la memoria justificativa del Expediente de Regulación de Empleo suspensivo y extintivo en la plantilla, se considera posible establecer las siguientes medidas:

a) Modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

A lo largo de estos años el Centro de Vigo ha puesto en marcha diferentes acuerdos y medidas negociadas con la Representación Social con el propósito de adecuar la plantilla a las necesidades existentes en cada momento. En este sentido se propone como una medida para reducir el impacto del presente expediente de regulación de empleo la posibilidad de realizar movilidades funcionales, para lo cual se mantendrán los procedimientos de información establecidos a las respectivas Comisiones paritarias creadas al efecto.

b) Acciones de formación profesional de los/as trabajadores/as.

c) Exclusión del Expediente de Regulación de Empleo a los/as trabajadores/as que se encuentren en situación de jubilación parcial.

d) Definición del ERE Suspensivo como un mecanismo complementario a la bolsa de horas, de manera que los días de ERE se aplican solo cuando a título individual se alcance el saldo negativo máximo de la bolsa.

e) Constitución de una Comisión de Seguimiento del Expediente que recibirá información de las extinciones de contrato de trabajo y de las jornadas de suspensión de los contratos, y estudiará y resolverá las posibles cuestiones puntuales que pudiera surgir en la aplicación o interpretación del Acuerdo.

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