



ERTE 2020 POR CAUSAS ORGANIZATIVAS Y PRODUCTIVAS

Tanto a lo largo de la anterior semana, como en la presente, Dirección y Sindicatos hemos mantenido una serie de reuniones con el objetivo de intentar negociar la puesta en marcha de un nuevo ERTE por causas organizativas y productivas, que se pudieran originar a raíz de la crisis sanitaria que nos concierne. Después de que la empresa modulase algunas de sus propuestas iniciales, atendiendo a las distintas demandas sindicales, en el día de ayer nos presentó un borrador final para que cada sindicato lo estudie y traslade su parecer en una última reunión convocada para mañana sábado. Las características de este expediente recogidas en el mencionado borrador son:

¿Cuándo entraría en vigor? Al día siguiente de la finalización de la vigencia del ERTE por fuerza mayor que está actualmente ligado a la declaración del Estado de Alarma y sus respectivas prórrogas, y que es el que tenemos activo en estos momentos.

¿Hasta cuándo llegaría su vigencia? Hasta el **31 de diciembre de 2020**.

¿A quién afectaría? Podría afectar a toda la **plantilla fija**: 4.634 trabajadores. Quedarían excluidas las personas en situaciones de IT, maternidad, paternidad, riesgo de embarazo, lactancia y quienes estuviesen acogidos a una prestación por cuidado de menor con enfermedad grave.

¿Cuántos días de ERTE se activarían? Un máximo de **90 jornadas laborales**.

Estos **90 días** se dividirían en dos fases con las siguientes peculiaridades:

- **70 jornadas** para usar en la **fase reanudación de actividad** (abarca desde que se establezca el fin de Estado de Alarma hasta las vacaciones de verano).
En esta fase todos los días de parada irían a cuenta del ERTE, salvo aquellos trabajadores con **saldo positivo** en la Bolsa de Horas, que de **modo voluntario** solicitasen que se le aplique dicho saldo positivo antes que el ERTE.
- **20 jornadas** a más desde la **semana 34 hasta el 31 de diciembre**.
En esta fase **solo se iría al ERTE una vez agotados los días de Adecuación de Jornada y el saldo máximo de Bolsa de Horas (-30 días)**. Si algún trabajador de **forma voluntaria** no quisiese consumir días de Bolsa, prefiriendo ir al ERTE, podría comunicarlo por escrito a su jerarquía, con una antelación mínima de 7 días a la fecha a partir de la cual solicita tal inclusión.
- Quienes a fecha de inicio de la aplicación del ERTE dispusiesen de saldo positivo en su bolsa de horas **individual** (horas acumuladas), días de adecuación de jornada, o días de permiso, podrían solicitar **de modo voluntario** que se consuman en primer lugar dichos días antes de acudir al ERTE.

¿Qué remuneración haría la Empresa en los días de ERTE? Añadiría a la prestación por desempleo una cuantía que alcanzaría el **80% del salario bruto (Salario Convenio y Complemento Individual)**. Esa misma compensación se establecería para las pagas extras.

Los contratos a tiempo parcial el porcentaje del 80% sería calculado sobre la jornada teórica diaria que se utilice normalmente como referencia para cada modalidad de contrato.

No quedarían afectados por el ERTE los días de vacaciones.

Para la retribución a percibir de la Prima Variable no se tendrían en cuenta los días del ERTE.

OTRAS MEDIDAS DE ACOMPAÑAMIENTO

El borrador que mencionábamos al principio también recoge una serie de medidas de acompañamiento social que pretenden dar solución a ciertos colectivos impactados de manera particular por la aplicación del ERTE. Estas medidas serían:

CALENDARIOS DE MANTENIMIENTO DE TALLERES ESPECÍFICOS. Los equipos de mantenimiento con actividad en fin de semana, sea mediante equipo específico o a través de calendarios rotativos, en los que dicha actividad de fin de semana no resultase necesaria hasta la puesta en marcha del 4º turno de producción (particularmente Ferraje y Pintura), pasarían temporalmente a realizar la actividad de lunes a viernes, adaptándose al calendario de producción y a los días de ERTE que se estableciesen. El retorno a los calendarios de origen se produciría gradualmente en función de las circunstancias organizativas del Taller.

CONTRATOS EVENTUALES. Puesto que quedan al margen del ERTE, **se les garantizaría una remuneración mínima mensual de 80 horas.**

Aquellos contratos que no hubiesen tenido la posibilidad de renovarse hasta alcanzar la continuidad que habitualmente se lleva a cabo en nuestro centro de trabajo, tendrían la posibilidad de ser priorizados y retornar tan pronto surjan necesidades productivas que así lo permitan.

CONTRATOS A TIEMPO PARCIAL. **En la fase de reanudación de actividad** (hasta las vacaciones del verano) **irían al ERTE.** **En la segunda fase** (desde después de las vacaciones hasta fin de año) **se les aplicaría el sistema acordado recientemente en el actual Convenio Colectivo:**

- En caso de prestación de actividad en turnos de día, se aplicaría el mecanismo de gestión de Bolsa, con una garantía de retribución mensual mínima de 120 horas de actividad y recuperación a partir de las 155 horas (para saldos de Bolsa superiores a -20 días) o 120 horas (si el saldo de la Bolsa se situase por debajo de -20 días).
- En caso de prestación de actividad en el turno de noche, dicho mecanismo permitiría garantizar un mínimo de 80 horas mensuales de remuneración, con recuperación a partir de 120 horas mensuales de actividad.
- En caso de estar vinculado al fin de semana, la garantía de remuneración permitiría el cobro de 80 horas mensuales como mínimo, articulándose la regularización de tal anticipo cuando la actividad prestada mensualmente supere las 80 horas.

SITUACIONES DE CONCILIACIÓN FAMILIAR. Teniendo en cuenta el cambio de horarios del Sistema 1 que retrasa la entrada de los turnos en 1 hora, la suspensión de la actividad escolar, así como las nuevas circunstancias derivadas de la emergencia sanitaria, se contemplan las siguientes opciones:

- Quienes no tuviesen actividad en la totalidad del horario establecido para su conciliación, lo que tiene lugar durante el tiempo que se produjese la entrada gradual de los equipos, podrían elegir entre adaptar su horario dentro de su turno o mantenerse en situación de suspensión hasta la incorporación del turno siguiente.
- Quienes pertenezcan al Sistema 1 y viesen alterados sus horarios de conciliación podrían elegir entre adaptarlos al nuevo horario o solicitar su cambio al sistema 2. Igual alternativa de movilidad se ofrecería a las personas en conciliación en el Sistema 2 que pudiesen estar interesados en los nuevos horarios del Sistema 1.
- Podrían solicitar adscribirse al ERTE o aplicar alternativas de reducción de jornada, durante la totalidad del periodo de reanudación, las personas que se viesen impactadas por la cesación de actividad escolar y que no dispusiesen de otra alternativa de organización.
- De forma excepcional, se prorrogaría hasta el 15 de mayo el plazo de solicitud de la excedencia de verano, manteniéndose el resto de su regulación sin cambios.

VALORACIÓN DEL SIT-FSI

Lo primero que tenemos que valorar sobre esta propuesta de ERTE es si realmente es imprescindible o no. Tal como evolucionan las circunstancias sanitarias del país, nadie a día de hoy es capaz de afirmar cuándo terminará el Estado de Alarma y hasta cuándo se podrá prorrogar la cobertura laboral que tenemos actualmente. Además, una vez levantado el Estado de Alarma tampoco sabemos con certeza de qué manera podremos retomar la actividad ordinaria de forma ininterrumpida en todos los turnos existentes. **Sería de una gran irresponsabilidad obviar dichas circunstancias y no tener ningún mecanismo que cubra a los trabajadores** en las jornadas que no se puedan trabajar con normalidad. Por lo tanto, y como legalmente un ERTE por causas productivas y organizativas tiene unos trámites de tiempo considerables, nos daría **más garantía y tranquilidad presentado ahora** que esperar a que el problema nos adelante.

Asimismo, es evidente que **la incertidumbre que se abre a posterior**, hacia después del verano, **es muy preocupante**. Nadie sabe con certeza cómo se comportará la economía en general ni los mercados automovilísticos en particular. Parece lógico, pues, que el **este nuevo ERTE deba cubrirnos hasta finales de año por lo que pueda suceder y en evitación de posibles daños mayores**.

Teniendo en cuenta estas consideraciones, una vez visto con detenimiento todo el contenido en la propuesta del borrador, mañana le trasladaremos a la Dirección nuestro parecer.

Vigo, 17 de abril 2020.