

**EXPEDIENTE DE REGULACIÓN TEMPORAL DE EMPLEO 2020
ACUERDO**

En Vigo, reunida la Comisión negociadora del Expediente de Regulación Temporal de Empleo de Peugeot Citroën Automóviles España S.A. – Centro de Vigo los días 6, 8, 14, 16 y 18 de abril de 2020 en atención a lo dispuesto en el artículo 47 ET y el Real Decreto 1483/2012, una vez cumplimentado el preceptivo periodo de consultas en procedimientos de esta naturaleza, que se da por finalizado en esta misma fecha, llega a los siguientes

ACUERDOS

PRIMERO: PROCEDIMIENTO

La representación de los/las trabajadores/as, que toma parte en este proceso a través de una comisión negociadora de 5 miembros en la que tienen presencia todos los sindicatos con implantación en el Comité de Empresa y en la que cada uno actúa conforme a la representación que ostenta, ha acordado dar INFORME favorable, por mayoría, con posición a favor de las representaciones de los Sindicatos SIT-FSI y UGT a la propuesta realizada por la Dirección de la Empresa respecto al procedimiento de negociación de Expediente de Regulación Temporal de Empleo puesto en marcha el 6 de abril de 2020 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 en este documento

Se constata la concurrencia de las causas organizativas y productivas contenidas en la Memoria justificativa e Informe Técnico presentados a comisión negociadora y la Autoridad Laboral durante este procedimiento y, por tanto, la idoneidad de aplicar los días de suspensión que puedan ser necesarios conforme a dichas causas,

SEGUNDO: AMBITO TEMPORAL

Las medidas acordadas en el presente Expediente de Regulación Temporal de Empleo entrarán en vigor al día siguiente de la finalización de la vigencia del ERTE por fuerza mayor nº 36/5011/2020 que, conforme a la Resolución de 9 de abril de la Consellería de Economía, Empleo e Industria, está ligado a la declaración del estado de alarma y sus respectivas prórrogas – las que se tomen manteniendo sus actuales condiciones o análogas siempre que no alteren el equilibrio de compromisos de las partes – que permitan mantener la vigencia del ERTE anterior y hasta el 31 de diciembre de 2020.

TERCERO: MEDIDAS SOLICITADAS

Las partes acuerdan disponer de un máximo de 90 jornadas laborables completas de suspensión o su equivalencia en días naturales - para cuya conversión se estará a lo dispuesto en el artículo 22 del Real Decreto 625/1985, de 2 de abril -.

Estas jornadas de suspensión se aplicarán, por turnos, líneas y/o Talleres, conjunta o separadamente, de forma continua o intermitente, conforme al calendario específico que en cada momento se comunique a la comisión de seguimiento que se define en este documento.

En una situación de absoluta excepcionalidad ligada a la extensión mundial de COVID-19, dicho calendario de jornadas de suspensión se irá concretando en atención a la efectiva concurrencia de las causas organizativas, de arranque gradual de la producción por la aplicación de las medidas de prevención reforzadas en el contexto COVID-19 y de restitución de los flujos de suministro, y a las productivas, todas ellas establecidas por las partes como justificativas del presente expediente, fijándose como único límite a tal fin el respeto de las jornadas totales de suspensión previstas en el mismo.

CUARTO: AMBITO PERSONAL Y CRITERIOS DE DESIGNACIÓN

Estas jornadas podrán aplicarse a lo largo del periodo de vigencia definido para el expediente para un máximo de 4.634 personas, que conforman la totalidad de la plantilla del Centro de Vigo una vez excluido el personal temporal, para el que se han definido medidas sociales específicas de acompañamiento conforme a lo que se describe en este mismo documento y que, por ello, queda excluido de su ámbito de aplicación. Para el personal restante, se establecen los criterios de inclusión siguientes:

Durante toda la fase de reanudación de actividad, que contempla una integración progresiva de los equipos compatible con la aplicación de las medidas de prevención reforzadas COVID-19, todo el personal incluido en su ámbito de aplicación mantendrá la afectación directa al ERTE en todas las jornadas de suspensión que se programen.

Concluida la reanudación progresiva de la actividad del Centro conforme a lo que específicamente se determine en el seno de la Comisión de Seguimiento de este Acuerdo, la suspensión de contratos se mantendrá como un elemento complementario a las bolsas de horas, de manera que, serán potencialmente destinatarios de las jornadas de suspensión previstas en el ERTE quienes, estando dentro del ámbito de aplicación del mecanismo de Bolsa de Horas, queden impactados/as por alguna jornada no laborable, una vez agotado el saldo negativo máximo de dicho instrumento a título individual.

De acuerdo con ello, para los/as trabajadores/as que cuenten con saldo disponible de su Bolsa de Horas se utilizará éste en primer lugar y por cada jornada no laborable necesaria, una vez

consumida la adecuación de jornada anual, se descontará del saldo individual de la Bolsa de Horas una jornada.

Será factible, no obstante, que cualquier trabajador/a solicite expresamente que en una jornada no laborable que le corresponda se le aplique suspensión, aunque aún disponga de mecanismos individuales de regularización de la jornada o saldo en su bolsa plurianual, en cuyo caso, deberá comunicarlo, por escrito, a su jerarquía, cubriendo el formulario que se habilite al efecto, con una antelación mínima de 7 días a la fecha a partir de la cual solicite tal inclusión.

En esta segunda fase de aplicación, concluida la reanudación de los equipos conforme a lo anteriormente expuesto, se exceptúan, también, de la aplicación del Expediente las poblaciones de trabajadores/as que dispongan de mecanismos específicos de cómputo de su jornada laboral anual distintos de la bolsa plurianual general.

QUINTO: GARANTIAS DEL EXPEDIENTE DE REGULACIÓN DE EMPLEO

Durante los días de ERTE, 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 una cuantía equivalente al 80% de su salario bruto, entendiendo como tal el salario convenio y el complemento individual. Idéntica garantía corresponderá respecto a la parte proporcional de pagas extras generadas durante los días de suspensión.

En el caso de trabajadores/as con contratos a tiempo parcial, dicho porcentaje del 80% durante las jornadas de suspensión se calculará sobre la jornada teórica diaria que se utilice normalmente como referencia para cada modalidad.

No quedan impactados por los días de suspensión los derechos de vacaciones y, a los efectos del cálculo del salario de referencia y del montante individual de la retribución variable no se tendrán en cuenta los días de suspensión aplicados a título individual.

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 trabajador/a.

En el caso de que cualquier trabajador/a incluido/a en alguna de las jornadas de suspensión establecidas en este expediente se adhiera a un Expediente de Regulación de Empleo Extintivo pactado con posterioridad a la fecha de entrada en vigor de este Acuerdo antes de los 59 años, 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.

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 teórico de días de suspensión de contratos que implica, para las 90 jornadas de suspensión de contratos previstas en este expediente, la aplicación del siguiente calendario:

- 70 jornadas de suspensión, necesarias durante la fase de integración gradual de personas y equipos, líneas y talleres, y sin perjuicio de las necesidades productivas u organizativas que puedan requerir mantener o suspender la actividad en Talleres o Zonas concretas durante toda la vigencia del Expediente, cuyo cómputo comenzará a partir del día siguiente a la finalización del Estado de Alarma, al día de la fecha establecido en el 26 de abril, sin perjuicio de sus posibles prorrogas en las condiciones actuales, calendario que, por tanto, queda necesariamente subordinado a su efectiva confirmación a la Comisión de Seguimiento del ERTE.

Dicho calendario teórico de suspensión, se traduce, en caso de mantenerse el escenario de retorno acelerado a la actividad, en la suspensión colectiva de los contratos para un total de 37 días totales o parciales, resultando asimismo posible practicar calendarios individuales distintos al general establecido para el taller, turno o sistema, en atención a circunstancias organizativas específicas que podrían llevar a una concreción distinta de jornadas de suspensión.

- 20 jornadas adicionales que, con carácter general, serán todos los lunes, desde la semana 34 y hasta el 31 de diciembre de 2020, siempre que dichas fechas no coincidan con los periodos de vacaciones que se fijen en el calendario laboral o con festivos, en cuyo caso el día de suspensión se trasladaría al día inmediatamente anterior.

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 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 TEMPORAL DE EMPLEO

Las partes expresamente convienen constituir una Comisión de Seguimiento del presente Expediente de Regulación Temporal de Empleo, 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 Comisión, la Dirección 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. Serán también objeto de tratamiento cuantas informaciones puedan surgir en relación con lo dispuesto en el presente acuerdo, y específicamente las que se refieren a la aplicación de las medidas de acompañamiento social para reducir el impacto en las personas del expediente.

OCTAVO: ACOMPAÑAMIENTO SOCIAL

a) Distribución equitativa de las jornadas de suspensión de los contratos de trabajo

A fin de reducir el impacto de las jornadas de suspensión en un escenario de incorporación gradual de los equipos, durante la negociación se ha planteado una distribución de la actividad entre turnos – turnos de lunes a viernes y fin de semana – que favorece un reparto equitativo de la carga de la actividad y, en consecuencia, de las jornadas de erte, cuyo calendario de aplicación se revisará en el ámbito de la Comisión de Seguimiento.

b) Calendarios de Talleres de mantenimiento

Para favorecer un reparto equilibrado de las jornadas de suspensión entre los distintos equipos y neutralizar así el impacto que se pudiera producir en los equipos de noche o de fin de semana a raíz del calendario de puesta en marcha gradual, los equipos de mantenimiento con actividad en fin de semana, sea mediante equipo específico, sea 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 en Pintura y Ferraje – pasarán a realizar temporalmente actividad de lunes a viernes, adaptándose al calendario de producción, según los calendarios de trabajo y jornadas de suspensión que se comunican a la representación social y a los/as propios interesados/as. El retorno a los calendarios de origen se producirá gradualmente en función de las circunstancias organizativas del Taller, de las cuales estará cumplidamente informada la comisión de seguimiento de este Acuerdo.

c) Voluntariedad en la aplicación de medidas de flexibilidad

Con la finalidad de reducir las jornadas de suspensión, quienes a la fecha de inicio de la aplicación de este expediente de regulación temporal de empleo dispusiesen de saldo positivo en su bolsa de horas individual, días de adecuación de la jornada laboral, o días de permiso, podrán solicitar que se consuman en primer lugar dichos días en lugar de acudir a una jornada de erte.

En este supuesto particular, con el ánimo de reducir el número de jornadas de suspensión imputando saldos positivos de jornada a favor del/la trabajador/a, durante la fase de integración gradual de los equipos, que se extenderá hasta la fecha que efectivamente se determine en el seno de la Comisión de Seguimiento, los/as trabajadores/as con saldo positivo en su bolsa de horas plurianual podrán también, de modo voluntario, solicitar que se impute dicho saldo

positivo a los días de suspensión que puedan impactarle, a razón de 1 jornada de bolsa positivo por cada jornada de suspensión.

c) Medidas de protección especial:

En atención a su habitual vinculación a equipos de apertura variable, basados en la distribución irregular de la jornada y el pago por horas, se establece una especial protección para los/as trabajadores/as temporales y también para aquellos/as con contrato a tiempo parcial cuando no estén incluidos en el ERTE conforme a lo siguiente:

- Contratos temporales: Para los contratos temporales en alta durante el ámbito temporal de este expediente, independientemente de la actividad que pueda tener el turno, Taller o Sistema al que pudiese pertenecer el/la trabajador/a, se garantizará una remuneración mínima mensual de 80 horas de actividad, sin perjuicio de la posterior compensación de las horas abonadas y no prestadas, durante el resto de la vigencia de su contrato.

Adicionalmente, las partes convienen en priorizar que las personas vinculadas al Centro con un contrato de duración determinada – y con un adecuado desempeño – cuyo contrato no hubiera tenido continuidad, tengan la posibilidad de retornar para cubrir las vacantes que surjan con ocasión de la aplicación de las medidas de prevención de contagios – aislamiento, bajas médicas, etc.- y, en general, para la atención de trabajos adicionales.

- Contratos a tiempo parcial: A partir de la finalización de la fase de arranque progresivo, los/as trabajadores/as con contrato a tiempo parcial aplicarán, durante las jornadas no laborables que puedan producirse, los mecanismos establecidos de garantía y alisado de remuneración con las siguientes particularidades:

- En caso de prestación de actividad en turnos de día, se aplicará el mecanismo de gestión de bolsa para contratos a tiempo parcial en turnos a tiempo completo, con una garantía de retribución mensual mínima de 120 horas de actividad y recuperación a partir de las 155 o 120 horas realizadas según los casos.
- En caso de prestación de actividad en turno de noche, dicho mecanismo permitirá 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 permitirá el cobro de 80 horas mes como mínimo, articulándose la regularización de tal anticipo cuando la actividad prestada mensualmente supere las 80 horas.

d) Situaciones de conciliación de la vida laboral y familiar:

Respondiendo a los intercambios realizados durante las sesiones de negociación y en atención a la situación de excepcionalidad actual, que, conforme al protocolo de prevención establecido por las partes, ocasiona el retraso en la entrada del Sistema 1 en 1 hora, así como la reanudación gradual de la actividad de los distintos turnos de trabajo, las personas en situación de conciliación podrán ajustarse del modo siguiente:

- Quienes no tengan actividad en la totalidad del horario establecido para su conciliación, lo que tiene lugar durante el tiempo que se produce la entrada gradual de los equipos, podrán 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 podrán elegir entre adaptarlos al nuevo horario o solicitar su cambio al sistema 2. Igual alternativa de movilidad se ofrecerá a las personas en conciliación en el Sistema 2 que pudiesen estar interesados en los nuevos horarios del Sistema 1.
- Podrán 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 prorroga hasta el 15 de mayo el plazo de solicitud de la excedencia de verano, manteniéndose el resto de su regulación sin cambios.

e) Acciones de formación profesional de los/as trabajadores/as:

Se promoverá que las formaciones en los nuevos puestos se realicen en jornadas de no actividad, todo ello con la finalidad de evitar consumo de bolsa de horas o jornadas de ERTE en su caso.

f) Situaciones excluidas de la aplicación del ERTE:

No estarán incluidas en el expediente las personas en situación de incapacidad temporal, maternidad, paternidad, riesgo embarazo, lactancia o quienes estén percibiendo la prestación por cuidado de menor con enfermedad grave, por el tiempo en que tales situaciones se prolonguen.

g) Protocolo de prevención reforzado COVID-19

En atención al contexto de excepcionalidad generado, el escenario de reanudación de la actividad productiva de la Planta viene conformado, tanto por el presente Acuerdo sobre Expediente de Regulación Temporal de Empleo, como por el Plan prevención reforzada COVID-19 que, a la sazón, incluye un conjunto de medidas higiénicas, barreras físicas y de ordenación de flujos y organizativas, para evitar concentración de personas y, por tanto, riesgos de contagios.

Así pues, tanto el incremento del tiempo de pausas; el retraso en los horarios de entrada y pausas del Sistema 1; la reducción temporal de la velocidad de la línea o la articulación de un mecanismo para garantizar la cobertura de necesidades fisiológicas fuera de las paradas concertadas, son medidas organizativas vinculadas al escenario transitorio de reanudación de la actividad productiva que forman parte integrante del citado Plan de Prevención Reforzado, definido por un Grupo de trabajo constituido al efecto – con orientaciones de la administración sanitaria – que, durante esta negociación, las partes han hecho suyo en su integridad a los efectos oportunos.

NOVENO. - PRESTACIONES DE DESEMPLEO

La representación de los/as trabajadores/as autoriza expresamente a la Empresa para que realice ante el SEPE, si fuese el caso, cuantos trámites pudieren resultar precisos para la percepción de la prestación por desempleo de quienes resulten incluidos en el expediente, incluyendo en tal autorización la cesión de datos personales requeridos para tales efectos. Todo ello sin menoscabo de la autorización individual efectuada por cada trabajador.

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

En representación de la Dirección:



En representación de los/as Trabajadores/as:

