

Expediente de Regulación Temporal de Empleo – COVID-19 Fuerza Mayor
MEDIDAS DE ACOMPAÑAMIENTO

Reunidos, en Vigo a 24 de marzo de 2020 la Dirección y los Sindicatos con representación en el Comité de Empresa del Centro de Vigo de Groupe PSA para tratar aspectos complementarios a la solicitud de Expediente de Regulación Temporal de Empleo por causa de fuerza mayor, asociado a la evolución del COVID-19, que fue presentado en la jornada de ayer a la representación social.

Las partes, en atención a los aislamientos preventivos, ya sea fijados por la Administración Sanitaria, ya los fijados según los protocolos de Groupe PSA, también a la pluralidad de medidas adoptadas para evitar el contagio en los distintos ámbitos y al entorno general creado en toda Europa, que incluye la confiscación de material de higiene y la restricción general de movimientos, con impacto en los flujos de suministro de mercancías al Centro, consideran que concurre la causa mayor que la empresa alega pues este contexto general ha provocado la paralización de su actividad, por circunstancias ajenas a su voluntad y está ya causando un claro deterioro de sus previsiones de fabricación para este año.

Si bien la tramitación de un ERTE por causa de fuerza mayor se basa en un procedimiento específico basado en la justificación de tal situación a la Autoridad Laboral, es voluntad de las partes suscribientes fijar una serie de medidas complementarias que permitan definir un acompañamiento específico para las personas que puedan verse afectadas por este instrumento, todo ello, conforme a los siguientes

ACUERDOS

Primero: Quedan incluidas en el ámbito de aplicación del expediente todas las personas impactadas por la paralización en el funcionamiento de la Planta, independientemente de su modalidad de contrato, tipo de jornada o grupo socio-profesional de adscripción.

Se excluirán expresamente de su aplicación quienes, durante dicho periodo, deban realizar actividad laboral; señaladamente quienes en todas o algunas de las jornadas efectúen intervenciones específicas e imprescindibles sobre el útil industrial que permitan garantizar el arranque de la Planta en las condiciones adecuadas; también

quienes realicen labores transversales que resulten necesarias, sea con presencia física en la Planta o mediante teletrabajo.

Todo ello informando a la comisión de seguimiento de este acuerdo.

Segundo: 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.

A

~~Antonio B. B. B.~~

En el caso de trabajadores/as con contratos a tiempo parcial, el porcentaje del 80% 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.

~~CCOO~~

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.

~~CCOO~~

Tercero: Las jornadas de suspensión se aplicarán desde el 17/03, salvo para aquellos/as que hubiesen tenido actividad laboral en tales fechas o previsión de tenerla conforme al apartado primero, sabiendo que, las personas con pago mensualizado consumirán, con carácter general, los días de adecuación de jornada en primer lugar, salvo que expresamente soliciten la aplicación del ERTE; en este último caso, si el/la interesado/a no hubiese hecho uso de dichas jornadas de adecuación antes de la finalización del periodo de aplicación del ERTE, aquellas que resten pasarán automáticamente a integrar el saldo de su bolsa de horas plurianual si no resultase necesaria su aplicación colectiva en días de calendario a lo largo de lo que resta del año.

Igualmente, quienes queden dentro del ámbito de aplicación del ERTE podrán solicitar, no obstante, su exclusión en jornadas concretas, demandando la aplicación de

mecanismos individuales de gestión de la jornada, como horas de bolsa individual; o días de permiso retribuido individual; que, a estos efectos, mediando la previa comunicación del interesado, resultarán de aplicación preferente.

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.

Cuarto: En atención al escenario legislativo definido para estos expedientes de regulación temporal de empleo a través del Real Decreto-Ley 8/2020 y de la aplicación de la totalidad de criterios y medidas extraordinarias establecidos en el mismo, que a día de hoy no cuentan con un criterio claro de aplicación, a los efectos de lo dispuesto en su Disposición Adicional 6ª, señalan las partes que no se considerará incumplimiento del compromiso de mantenimiento de empleo, ya sea durante la vigencia del ERTE suspensivo, ya durante el plazo de 6 meses subsiguientes al reinicio de la actividad, el de aquellas bajas que se produzcan por fallecimiento, incapacidad permanente, bajas voluntarias, extinciones de mutuo acuerdo, jubilaciones, despidos salvo que fuesen declarados improcedentes; tampoco se incumpliría este compromiso en caso de finalización de contratos temporales, sea por alcanzar la duración pactada, sea por llegar a la máxima legalmente prevista.

Quinto: La representación de trabajadores autoriza expresamente a la Empresa para que realice ante el SEPE cuantos trámites resulten precisos para la percepción de la prestación por desempleo de quienes estén incluidos en el ERTE, incluyendo en tal autorización la cesión de datos personales requeridos a tales efectos. Lo anterior se entiende sin perjuicio de la ratificación individual por cada trabajador si ello fuera necesario.


Sexto: Se acuerda establecer un seguimiento específico de las medidas de higiene que se definan para garantizar el arranque de la actividad, fijando a este fin reuniones periódicas con los Delegados de Prevención

Séptimo: Comisión de Seguimiento.

Para el tratamiento de cuantas cuestiones puedan derivarse de la aplicación de este acuerdo, se constituye una comisión de seguimiento formada por un representante por cada sindicato firmante y otros tantos representantes de la Dirección.

Y, para que así conste, en prueba de conformidad, lo firman en Vigo, en el mismo lugar y fecha establecido al inicio.

LA DIRECCIÓN



LOS SINDICATOS

