



EXPEDIENTE DE REGULACIÓN TEMPORAL DE EMPLEO 2021 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 25, 29, 30 y 31 de marzo de 2021 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 S.I.T –F.S.I, U.G.T y CC.OO a la propuesta realizada por la Dirección de la Empresa respecto al procedimiento de negociación de Expediente de Regulación de Empleo Suspensivo puesto en marcha el 22 de marzo de 2021 y que, se configura como un **ACUERDO**, en los términos que se concretan en este documento.

Se ha hecho entrega a la Comisión Negociadora de la documentación exigida para justificar la existencia y el mantenimiento de las causas organizativas y productivas del presente expediente, habiéndose facilitado información adicional a la legalmente exigida. Asimismo, se constata la concurrencia de las causas organizativas y productivas contenidas en la Memoria justificativa e Informe Técnico presentados a la comisión negociadora y a 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.

Así, durante el citado periodo las partes han negociado de buena fe, con intercambio efectivo de información, aportaciones y medidas complementarias diseñadas por las partes en las sucesivas reuniones que se han celebrado con vistas a alcanzar el presente ACUERDO.

SEGUNDO: MARCO GENERAL

Existiendo pues causas organizativas y productivas, este Expediente es, conforme a la práctica habitual del Centro, una medida complementaria a los mecanismos de flexibilidad pactados y aplicados, de manera que, tanto estos últimos, como aquel, operen durante las jornadas de no actividad conforme a sus respectivas reglas de aplicación.

Es bien cierto, no obstante, que el particular escenario del automóvil durante este año, determina la necesidad de que la Planta encare, y consecuentemente dé respuesta, a una variada tipología de situaciones;

- Por una parte, las que se refieren a las evoluciones productivas de los mercados destino de la producción del Centro, que son las que tradicionalmente requieren la aplicación de esta medida suspensiva, y que, sin duda alguna, en este complejo momento están condicionadas por factores como las medidas gubernativas de cierre dictadas en todos los países para frenar la pandemia; la propia evolución de ésta o, incluso de las campañas de vacunación, teniendo todas ellas incidencia directa en las decisiones de compra de vehículos
- Por otra, las organizativas, que, inducidas por la reducción de la actividad global del Grupo en estos meses, impactan en funciones concretas, específicamente en este apartado las no directamente ligadas a la producción del Centro, con misiones transversales o de apoyo a otras entidades del Grupo y cuya actividad debe redimensionarse conforme a dicha bajada de actividad.
- Y, por último, las que se refieren al suministro de piezas, con origen en bloqueos de proveedores que, en su manifestación más habitual, se arrastran directa o indirectamente como consecuencia de la pandemia –este es el caso de la crisis mundial de aprovisionamiento de semiconductores– lo que obliga a adecuar la actividad diaria de todas las fábricas a la disponibilidad de suministros y componentes

Se trata pues, de una situación de crisis global en la industria de automoción, de origen multicausal, que, en el caso específico de flujos de suministro y componentes, sigue teniendo impactos imprevistos e inevitables a día de hoy y que requieren de reacción inmediata de cara a gestionar la adecuación de la organización de la actividad productiva a las posibilidades de fabricación, contando para ello con las herramientas acordadas con la representación social (específicamente, ERTE, bolsa de horas, adecuación de jornada...) y cuyos plazos de preaviso, cuando concurren las causas de fuerza mayor expuestas, deben ser adaptados a las citadas circunstancias.

TERCERO: AMBITO TEMPORAL

Las medidas acordadas en el presente Expediente de Regulación Temporal de Empleo entrarán en vigor a partir del 5 de abril de 2021 y hasta el 31 de diciembre de 2021.

CUARTO: MEDIDAS SOLICITADAS

Las partes acuerdan disponer de un máximo de 60 jornadas laborables completas de suspensión a título individual 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.



Las 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, teniendo siempre como referencia máxima las 60 jornadas establecidas a título individual.

QUINTO: 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 3.643 personas, que conforman la totalidad de la plantilla del Centro de Vigo una vez excluido el personal temporal y los contratos a tiempo parcial, 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:

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 y el día de permiso de convenio que estaba pendiente de ser fijado y cuyo disfrute será de carácter colectivo, se descontará del saldo individual de la Bolsa de Horas una jornada.

Será factible, no obstante, que cualquier trabajador/a solicite expresamente que en las jornadas no laborales que le puedan corresponder 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. Una vez cursada la solicitud se le aplicará por defecto a todas las jornadas de ERTE que se puedan establecer hasta que comunique expresamente su voluntad de retornar a la regla general de aplicación de los mecanismos de flexibilidad con carácter previo a la suspensión.

SEXTO: 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.

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 únicamente con referencia a la regulación actual de dicha prestación.

En el caso de que cualquier trabajador/a incluido/a en alguna de las jornadas de suspensión establecidas en este expediente se adhiriese 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.

SEPTIMO: 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 para todos los turnos implicaría, la aplicación del siguiente calendario:

- 60 días de suspensión que, con carácter general, serán todos los lunes, desde la semana 15 y hasta el 20 de diciembre de 2021 y todos los viernes desde la semana 18 hasta el 17 de diciembre de 2021, siempre que dichas fechas no coincidan con los periodos de vacaciones que se fijen en el calendario laboral o con festivos.

No obstante lo anterior, en una situación de absoluta incertidumbre como la actual, que puede afectar a distintos turnos/sistemas en atención a las causas expuestas en el Acuerdo, el presente calendario se utilizará como referencia operando la garantía de no exceder el cómputo de 60 días de suspensión a título individual para ningún trabajador. Asimismo, en atención a las evoluciones que experimenten las circunstancias organizativas y productivas, la Dirección de la Empresa podrá modificar las jornadas de suspensión de los contratos inicialmente establecidas.

En estos supuestos, se comunicarán a la Comisión de Seguimiento creada en el marco del presente expediente las jornadas concretas de suspensión de los contratos de trabajo, 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.

OCTAVO: 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.

NOVENO: ACOMPAÑAMIENTO SOCIAL

a) Complemento de actividad y rotaciones

Se procurará en la medida de lo posible ofrecer a los trabajadores que prestan servicios en turnos variables actividad complementaria para compensar las jornadas de no producción que puedan establecerse.

A fin de reducir el impacto de las jornadas de suspensión en un determinado grupo de trabajadores, durante la negociación se ha planteado la posibilidad de que, para el caso de que las jornadas de suspensión puedan afectar a zonas comunes, se procuren realizar rotaciones.

b) Voluntariedad en la aplicación de medidas de flexibilidad

Con la finalidad de reducir las jornadas de suspensión, quienes dispusiesen de saldo positivo en su bolsa de horas individual o días de permiso, podrán solicitar que se consuman en primer lugar dichos días en lugar de acudir a una jornada de ERTE.

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 conforme a lo siguiente:

- Contratos temporales: Para los contratos temporales, con al menos un coeficiente de parcialidad del 51,6%, 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 trabajador, se garantizará una remuneración mínima mensual de 80 horas de salario, 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 siempre que existan condiciones que requieran una contratación temporal.

- Contratos indefinidos a tiempo parcial: 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 salario 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) Medidas de protección durante el mes de marzo 2021:

En atención a las especiales circunstancias de carácter imprevisible que está teniendo el Centro a lo largo del mes de marzo haciendo necesario desprogramar jornadas de actividad, ambas partes establecen una garantía de 80 horas mensuales para los contratos indefinidos a tiempo parcial en turnos variables y los contratos de duración determinada durante el citado mes.

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, mejora de la empleabilidad.

Además, por cada 20 días de ERTE aplicados a título individual al trabajador/a, se generará una jornada de formación voluntaria presencial el siguiente día de ERTE, retribuida con el 100% del salario, decayendo el derecho en el caso de que el trabajador decida no asistir a la citada formación.

e) 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.

DECIMO. - PRESTACIONES DE DESEMPLEO

La representación de los/as trabajadores/as 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 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.

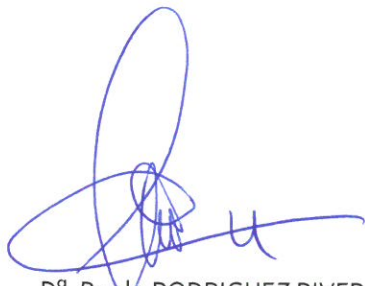
Y para los efectos que procedan ante la Autoridad Laboral, ambas partes los firman en Vigo en la fecha anteriormente indicada.

En representación de la Dirección:

D. Pedro Mª RODRIGUEZ

D. Daniel J. QUINTAS VECINO

D. Pablo RAMOS BASOA



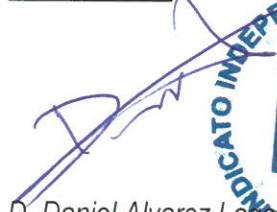
D.ª Paula RODRIGUEZ RIVERA



D. Ramón TORRES BUA

En representación de los/as Trabajadores/as:

Por S.I.T.-F.S.I



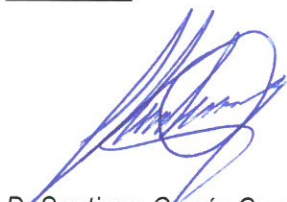
D. Daniel Alvarez Lage

Por U.G.T



D. Aser Sanz Fernández

Por CC.OO



D. Santiago García Cameselle