

EXPEDIENTE DE REGULACIÓN TEMPORAL DE EMPLEO 2022
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 29 de noviembre, 2, 9 y 13 de diciembre 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, se 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, UGT y CCOO 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 29 de noviembre 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.



El particular escenario del automóvil durante este año, y las previsiones para el próximo año, determinan la necesidad de que la Planta encare, y consecuentemente dé respuesta, a una variada tipología de situaciones;

- 
- Por una parte, las que se refieren al suministro de piezas y escasez de materias primas, con origen en bloqueos de proveedores que, se arrastran directa o indirectamente como consecuencia de la pandemia –este es, entre otros, el caso de la crisis mundial de aprovisionamiento de semiconductores– lo que obliga a adecuar la capacidad productiva de las fábricas a la disponibilidad de componentes y materias primas.
 - Por otro lado, 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.



Se trata pues, de una situación de crisis global en la industria de la automoción, de origen multicausal, que, en el caso específico de flujos de suministro y materias primas, 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, adecuación de jornada, bolsa de horas, ERTe ...) 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 1 de enero de 2022 y hasta el 31 de diciembre de 2022.

CUARTO: MEDIDAS SOLICITADAS.



Las partes acuerdan disponer de un máximo de 75 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.



En atención al actual escenario de incertidumbre económica y productiva del año próximo, y al objeto de adecuar el número de jornadas a las necesidades organizativas y productivas de cada momento, las partes convienen en iniciar un primer tramo de 60 jornadas de suspensión del total de las solicitadas en el presente expediente y reunirse con la Comisión de seguimiento del acuerdo cuando fuese necesario y, en todo caso, una vez concluido el primer semestre, para realizar un balance de las jornadas de no actividad y valorar el inicio del segundo tramo de las 15 jornadas de suspensión restantes aprobadas.



Las jornadas de suspensión se aplicarán, conforme a las necesidades productivas y organizativas de cada momento, 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 75 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 4928 personas, que conforman la totalidad de la plantilla del Centro de Vigo una vez excluido el personal temporal. Asimismo, también quedarán incorporadas al expediente aquellas personas que causen alta en el Centro con contrato de duración indefinida, independientemente de la situación de la que provengan (novación de contrato temporal, excedencia, alta tras agotamiento de IT, retorno tras incapacidad permanente, etc.).

Para el personal restante, se establecen los criterios de inclusión siguientes:

La suspensión de contratos se mantendrá como un elemento complementario a la bolsa 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 la Bolsa de Horas, queden impactados/as por alguna jornada no laborable.

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/los día/s de permiso de convenio de disfrute colectivo, se descontará del saldo individual de la Bolsa de Horas una jornada.



Será factible, no obstante, que cualquier trabajador/a, a partir de la vigésima jornada de uso de bolsa de horas a título individual, solicite expresamente que en las jornadas no laborables que le puedan corresponder con posterioridad se le aplique la suspensión de contrato -erte-, 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 o agote a título individual la totalidad de jornadas aprobadas en el presente expediente. En el cómputo de las 20 jornadas también se tendrán en consideración los días de permiso individual cuyo disfrute coincida con jornadas de no actividad.



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, si fuese el caso, 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 para todas las actividades del centro y todos los turnos que implicaría la aplicación del siguiente calendario:

75 jornadas de suspensión que, con carácter general, serán todos los viernes desde la semana 3 y hasta el 16 de diciembre de 2022 y todos los lunes desde la semana 16 y hasta el 19 de diciembre de 2022 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 distintas actividades, turnos y sistemas en atención a las causas expuestas en el Acuerdo, así como por las particularidades específicas de cada area, el presente calendario se utilizará como referencia operando la garantía de no exceder el cómputo de 75 días de suspensión a título individual para ningún trabajador/a. En consecuencia, en atención a lo expuesto, se comunicará a la Comisión de Seguimiento creada en el marco del presente expediente, con la mayor antelación posible, 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) Contratos indefinidos a tiempo parcial:



Los/as trabajadores/as con contrato indefinido a tiempo parcial que presten servicios en turnos a tiempo completo aplicarán como mecanismo complementario al erte, durante las jornadas no laborables que puedan producirse, el mecanismo establecido en el Reglamento de la bolsa de horas.



En caso de prestación de actividad en turnos variables, de noche y fin de semana, se aplicará el mecanismo de gestión de bolsa para contratos a tiempo parcial en turnos a tiempo completo, con las particularidades que se recogen en documento al efecto que se suscribe en esta misma fecha.

b) Rotaciones y complemento de actividad

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.



Igualmente, se procurará, en la medida de lo posible, ofrecer a los trabajadores actividad complementaria para compensar las jornadas de no producción que puedan establecerse. En concreto, se podrán programar, previa información a la Comisión de seguimiento, sábados de actividad regulados en el artículo 15 c) del Convenio colectivo y de adhesión voluntaria a compensar siguiendo los criterios establecidos en dicho artículo. Solo en la medida en que resulte imprescindible para constituir equipo, y se trabaje en régimen de tres equipos o menos, se complementaría con personal, en las condiciones establecidas en el Acuerdo de bolsa horas.

c) 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 o bolsa.

d) 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 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/a, se garantizará una remuneración mínima mensual de 80 horas de salario, sin perjuicio de la posterior compensación de las horas abonadas y no prestadas.

Si de forma colectiva durante dos meses consecutivos fuese necesario acudir a la garantía salarial de 80 horas, la actividad prestada en el siguiente mes por encima de las 80 horas y hasta las 96 horas será remunerada en su integridad, compensando el resto de horas realizadas las horas abonadas y no prestadas con anterioridad.

e) Compromiso de empleo

Adicionalmente, atendiendo a la petición efectuada por la representación social y al objeto de minimizar el impacto de la actual situación de inestabilidad productiva, las partes convienen en formalizar, antes del 31 de diciembre de 2021:

- 30 conversiones de contratos temporales en indefinidos, adicionales a las comprometidas en el Convenio Colectivo 2020-2023.
- 60 novaciones de jornada contractual de tiempo parcial a tiempo completo con cláusula de variabilidad.
- 60 retiradas de la cláusula de variabilidad.

Asimismo, 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

f) 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, y la 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 o, alternativamente, y a elección del trabajador/a, para favorecer la autoformación, un volumen de horas equivalente a una jornada contractual a integrar en bolsa individual; a los anteriores efectos, la empresa facilitará el material formativo correspondiente.

g) Situaciones excluidas de la aplicación del ERTE:

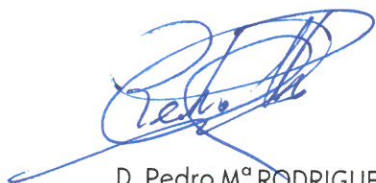
No estarán incluidas en el expediente las personas en situación de incapacidad temporal, maternidad, paternidad, riesgo embarazo, lactancia o quienes estén percibiendo la prestación por cuidado de menor con enfermedad grave, por el tiempo en que tales situaciones se prolonguen.

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/a.

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



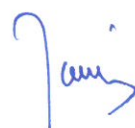
D. Daniel J. QUINTAS VECINO



D. Pablo RAMOS BASOA



Dª. Paula RODRIGUEZ RIVERA



D. Ramón TORRES BUA

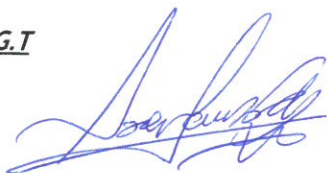
En representación de los/as Trabajadores/as:

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



D. Daniel Álvarez Lage

Por U.G.T



D. Aser Sanz Fernández

Por CC. OO



D. Santiago García Cameselle