

EVOLUCIÓN DE JORNADA DE LOS CONTRATOS INDEFINIDOS A TIEMPO PARCIAL

Tras cinco años de aplicación del **Acuerdo de febrero de 2007 sobre evolución de jornada de los contratos indefinidos a tiempo parcial**, donde al amparo del artículo 12.4 ET se definieron mecanismos específicos para la conversión de tiempos parciales en contratos a tiempo completo y viceversa, el actual contexto económico y del Centro hace preciso evolucionar algunos extremos del mismo, para que, de una parte, sirva a las necesidades de competitividad del Centro, y, de otra, ofrezca una adecuada respuesta a las inquietudes expresadas por la representación social en el marco de la negociación del Convenio Colectivo.

En este sentido, las partes acuerdan modificar el contenido de dicho Acuerdo con el fin de fijar nuevos criterios para la aplicación de la cláusula de variabilidad y, en otro orden de cosas, introducir de forma progresiva su caducidad.

Primero.- Volumen excepcional de novaciones a realizar en 2012.

En respuesta a la petición formulada por la representación social de compensar las novaciones no realizadas durante los últimos años, en este año 2012 se llevarán a cabo un máximo de 250 novaciones de jornada de los contratos indefinidos de tiempo parcial a tiempo completo con cláusula de variabilidad.

Segundo.- Caducidad de la cláusula de variabilidad

Durante cada uno de los años de vigencia del Convenio 2012 - 2015, un volumen máximo de 75 trabajadores que tuviesen incorporada en sus contratos la conocida como cláusula de variabilidad podrán beneficiarse de un nuevo acuerdo, que deberán suscribir con la Empresa a título individual, por el cual dicha cláusula quedará sin efecto.

En todo caso, para que lo anterior pueda tener lugar, en cada uno de dichos años, habrán de cumplirse las siguientes condiciones:

- Que se lleve a cabo contratación indefinida, al amparo del Plan de Empleo acordado en el Convenio Colectivo vigente.
- Que en cada uno de los años de vigencia del Convenio se den las circunstancias –especialmente de orden legislativo y organizativo– que posibiliten el mantenimiento de la aplicación del actual Programa de Jubilación Parcial.

Cumplidas las dos circunstancias expresadas la determinación de los trabajadores beneficiarios de dicho acuerdo se realizará atendiendo a circunstancias organizativas y de perfil de los puestos de trabajo.

Tercero.- Criterios de formalización de las novaciones de los contratos de tiempo parcial a tiempo completo con cláusula de variabilidad.

Se modifica la cláusula sexta del Acuerdo de novaciones de modo que, si bien sigue presente su formalización con arreglo al criterio de antigüedad, las partes entienden que las razones de tipo profesional y organizativo deben adquirir mayor peso. En consecuencia se establece lo siguiente:

El 70% de las novaciones comprometidas para cada año se realizarán atendiendo a circunstancias de tipo profesional, atendiendo al tipo de puesto a cubrir o de carácter organizativo. El 30% restante se llevarán a cabo siguiendo el criterio de antigüedad en el contrato indefinido en vigor. A igual antigüedad prevalecerá la mayor edad del trabajador.

Cuarto.- Procedimiento de aplicación de la cláusula de variabilidad.

Con el propósito de agilizar y simplificar los criterios y procedimiento de aplicación de la cláusula de variabilidad y hacerlo compatible con las necesidades organizativas y productivas del Centro, se modifican el último apartado de la cláusula segunda y la cláusula tercera del Acuerdo sobre evolución de jornada de los contratos indefinidos a tiempo parcial, de febrero de 2007, que quedan sustituidas por la regulación siguiente:

Una vez constatada la concurrencia de causas de tipo organizativo, productivo, técnicas o económicas que permitan desencadenar el mecanismo de flexibilidad previsto en los contratos indefinidos a tiempo completo con cláusula de variabilidad de jornada, se seguirá el procedimiento siguiente:

- a) Comunicación al Comité de Empresa y apertura de un periodo de consultas durante 15 días. Simultáneamente a dicha comunicación, la Empresa acompañará una Memoria justificativa donde se indiquen las causas que llevan a la adopción de esta medida de flexibilidad, el volumen de trabajadores afectados, el sistema de aplicación, periodo previsto, etc.

- b) Durante esos quince días, las partes profundizarán en el estudio de las causas alegadas, analizando si existen alternativas para aplicar otras medidas de cara a reducir sus efectos sobre los trabajadores afectados.
- c) Dichas medidas, a su vez, deberán comunicarse a los trabajadores afectados con una antelación de 7 días.

Independientemente de la puesta en marcha de un turno variable al cual pueden estar adscritos trabajadores en cuyo contrato figure la denominada cláusula de variabilidad, con carácter previo a la aplicación de dicha cláusula a título individual, será preciso agotar el respectivo saldo de la Bolsa de Horas.

Quinto.- Aplicabilidad de la normativa anterior.

Se mantiene la vigencia y aplicabilidad de lo dispuesto en el Acuerdo sobre las evoluciones de jornada de los contratos indefinidos a tiempo parcial, de febrero de 2007, en todo aquello que no colisione con lo aquí acordado.

En prueba de conformidad, lo firman en Vigo, a seis de marzo de dos mil doce, de una parte, la Dirección del Centro de Vigo de **PEUGEOT CITROËN AUTOMÓVILES ESPAÑA, S.A.** y, de otra, los Sindicatos – S.I.T.-F.S.I., U.G.T., C.I.G. y CC.OO.- , firmantes del Convenio Colectivo 2012 - 2015:

Por LA DIRECCIÓN DE LA EMPRESA

