

## Expediente de Regulación de Empleo Suspensivo y Extintivo 2016 – 2018

### Acta de Acuerdos finales

En Vigo, reunida la Comisión Negociadora del Expediente de Regulación de Empleo – extintivo y suspensivo – de Peugeot Citroën Automóviles España S.A. – Centro de Vigo los días 29 de febrero y 2, 4, 7, 9 y 15 de marzo de 2016 según lo establecido en los arts. 47 y 51 ET y el Real Decreto 1483/2012, consideran las partes cumplimentado el preceptivo periodo de consultas y se reconocen legitimación para suscribir con ACUERDO el Acta de finalización de dicho periodo, todo ello, atendiendo a los siguientes

### ANTECEDENTES

I.- Con fecha de 23 de febrero, la Dirección anunció a la representación de trabajadores su intención de poner en marcha una negociación social para abordar la específica situación del Centro entre 2016 y el primer trimestre de 2018.

Se trataba, pues, de diseñar de forma negociada los mecanismos organizativos oportunos para responder a las necesidades del Centro en dicho periodo; pues, por una parte, existe una fuerte exigencia en la adecuación de efectivos en el corto plazo y, por otra, se hace imprescindible la definición de nuevas herramientas de gestión de la apertura y de la actividad que permitan industrializar la producción del modo más eficaz posible, para así mantener la competitividad, y, al mismo tiempo, incrementen el tiempo de apertura de las instalaciones para la fase de producción de los nuevos proyectos.

II.- El primero de estos factores – la adecuación de efectivos – desencadenó la puesta en marcha del presente Expediente de Regulación, a cuyos efectos la documentación aportada durante el periodo de consultas – memoria justificativa, informes técnicos y documentos complementarios – explicaba, de modo detallado, los distintos elementos concurrentes con impacto en el empleo: El hecho de atravesar un periodo transitorio hasta la industrialización de nuevos modelos; la madurez en el mercado de los vehículos fabricados en el Centro; la evolución de los criterios de definición de los Programas de Producción por el Grupo PSA – con previsiones de ventas conservadoras –; las exigencias de competitividad, de eficacia organizativa y de ajuste de costes, así como las expectativas de ventas en Europa, fijan un panorama de reducción de plantilla durante los próximos dos años.

III.- Más allá, de cara a 2020, la Planta cuenta con expectativas más favorables: dispone de un vehículo ya atribuido y, para mantener una estructura de producción bi-flujo,

aspira a la concesión de un nuevo vehículo de volumen significativo. Independientemente de las expectativas de mercado y de las previsiones de producción, que para dicho umbral no existen a día de hoy, la Planta debe ahora comprometer nuevos mecanismos de incremento de la apertura industrial, pues ello hace factible contener las inversiones y los costes de fabricación y, en definitiva, mejorar la rentabilidad industrial y comercial del proyecto.

De forma complementaria, el incremento de la apertura de instalaciones implica la definición de medidas que, al ponerse en marcha, tienen un importante potencial generador de empleo. Traer, por tanto, estas herramientas a la negociación del ERE, supone introducir elementos que, desde un punto de vista social están en consonancia con las exigencias y recomendaciones de la normativa vigente, pues pueden atenuar en el futuro las consecuencias de las medidas extintivas en las personas.

IV.- Teniendo en cuenta los anteriores argumentos, la comisión negociadora en representación de la parte social ha acordado dar su **informe FAVORABLE por MAYORÍA** – aprobado por SIT-FSI, UGT y CC.OO. – a la propuesta de **Acuerdos finales** formulada por la representación de la Dirección en el marco del Expediente de Regulación de Empleo Suspensivo y Extintivo negociado en la Planta desde el pasado 2 de marzo y que, tras las sucesivas aportaciones de las partes, se configura en los términos que se concretan a continuación

## ACUERDOS

### CAPÍTULO PRIMERO: MEDIDAS EXTINTIVAS

Se plantea, en el marco de este ERE, la extinción de un máximo de 400 contratos de trabajo, resultando todos/as los/as trabajadores/as del Centro como sus destinatarios/as potenciales.

Para ello, en este capítulo se plantean, además de las denominadas extinciones “clásicas”, sin particularidades respecto a las anteriormente aplicadas en la Planta, un segundo bloque, constituido por un conjunto de medidas novedosas, orientadas a atenuar el impacto de las extinciones en las personas, en consonancia con las orientaciones previstas en la normativa sobre despidos colectivos actualmente vigente.

A) **Programa de extinciones clásicas:** Principalmente orientadas a trabajadores/as, de todos los Grupos profesionales, en edad próxima a la jubilación y/o con posibles

limitaciones de tipo profesional o físico no invalidantes y dificultades de adaptación a las exigencias de la actual organización del trabajo.

Las extinciones de esta modalidad implican la percepción de las siguientes indemnizaciones a tanto alzado, establecidas para cada edad

<b>Edad en el momento de la baja empresa</b>	<b>Indemnización máxima aplicable en función de la antigüedad (anualidades)</b>
59 Años	3,00 S.A.B
60 Años	2,50 S.A.B
61 Años	2,00 S.A.B
62 Años	1,00 S.A.B
63 Años	0,66 S.A.B
64 Años	0,5 S.A.B.

\* Límite máximo en función de la antigüedad, con el máximo de 45 días por año de trabajo

Se entenderá por salario bruto la cantidad correspondiente a salario convenio y complemento individual.

El importe de la indemnización se verá reducido proporcionalmente en función del número de meses transcurridos desde la última fecha de cumplimiento de la edad hasta la fecha de baja efectiva en la Empresa. En consecuencia, por cada mes transcurrido, la reducción será de una doceava parte de la diferencia entre el límite establecido para la edad del/de la trabajador/a y el correspondiente a un año más.

La Dirección de la Empresa suscribirá a favor de los/as trabajadores/as afectados/as por el presente Plan de Bajas, para una vez que hayan agotado el cobro de la prestación por desempleo de nivel contributivo, el Convenio Especial de la Seguridad Social en aquellos casos que sean necesarios conforme a los términos previstos en el artículo 51.9 del Estatuto de los trabajadores y su normativa de desarrollo.

Como garantía adicional si un trabajador durante la vigencia de este expediente hiciese uso de la medida extintiva y con anterioridad hubiese quedado incluido en algunas de la jornadas de suspensión de las aprobadas en este y anteriores expedientes, 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.

B) **Programa de extinciones de personal con dificultades de adaptación:** Dirigidas, preferentemente, a personas entre 50 y 58 años que, contando con restricciones específicas para el ejercicio de su actividad y dificultades importantes de adaptación, tengan la posibilidad de obtener un certificado de minusvalía que les permita orientar su actividad profesional futura hacia el empleo protegido. Por cada baja de esta modalidad que se produzca se abonará una indemnización equivalente a una anualidad de salario bruto.

C) **Programa de extinciones con movilidad profesional:** Este grupo de extinciones se dirigen, preferentemente, a personas menores de 50 años, de cualquier grupo o categoría socio-profesional, que extingan su contrato de trabajo, bien para continuar su carrera profesional en otra empresa, bien para emprender un proyecto de generación de empleo, constitución de empresa o similar, debiendo justificarse cualquiera de estas dos situaciones.

Por cada extinción de esta modalidad que se produzca se abonará una indemnización equivalente a una anualidad de salario anual bruto por cada 8 años de antigüedad, con un máximo de 2,5 anualidades

A cada persona que se adhiera a este programa antes del 31/10/2016 se le abonará una indemnización complementaria equivalente a 0,5 anualidades de Salario Anual Bruto.

Para llevar a efecto los proyectos definidos en esta modalidad extintiva se podrán utilizar los servicios de la Empresa de Recolocación que se establezca.

D) **Programa de extinciones para proyecto personal con derecho de reingreso preferente:** Podrán acogerse a esta modalidad, principalmente, las personas con edad inferior a 50 años, independientemente del grupo profesional al que pertenezcan, que extingan su contrato de trabajo para:

- Continuar su carrera profesional en otra empresa
- Emprender un nuevo proyecto profesional
- Mejorar su formación y/o su empleabilidad
- Atender un proyecto personal

Acreditadas las anteriores circunstancias, el/la trabajador/a causará baja en la empresa percibiendo, en el momento de la extinción, una indemnización equivalente a una anualidad de Salario Anual Bruto. Además, dispondrá de un derecho preferente al reingreso en la empresa, ejercitable a los 30 meses de la fecha de extinción.

En consecuencia, una vez transcurridos 27 meses desde el despido y nunca más tarde de los 30 meses contados desde la extinción del contrato, el/la trabajador/a podrá solicitar el reingreso para la primera vacante que se produzca en el mismo oficio o familia profesional a la que perteneciese en el momento de causar baja. Transcurrido dicho plazo sin haber presentado su solicitud caducará el derecho. También caducará el derecho en caso de que, una vez presentada la solicitud de reingreso por el/la trabajador/a, éste/a rechace una vacante en su oficio que le fuera ofrecida por la Empresa.

A los anteriores efectos, se considerarán vacantes, tanto las nuevas necesidades de efectivos, como las existentes para aquellos puestos que, cuando el/la trabajador/a solicite el reingreso, puedan estar cubiertos con personal con contrato temporal, a excepción de relevo.

Para la definición y construcción del respectivo proyecto personal podrán solicitarse los servicios de la Empresa de Recolocación.

En respuesta a las peticiones planteadas por la representación social durante la negociación relativas a la necesidad de evitar perjudicar la empleabilidad de aquellos/as que finalmente ejerciten su derecho de reincorporación, las partes acuerdan que ésta se lleve a efecto en condiciones análogas – en cuanto al tipo de contrato, salario, antigüedad o nivel profesional – a las que el/la trabajador/a disponía en la fecha de extinción de su contrato. Igualmente, en el caso específico de los/as profesionales de oficio, será posible que el reingreso se produzca en funciones de operario polivalente de UEP si el/la trabajador/a lo solicita.

Se establece una segunda modalidad de extinción con derecho preferente de reingreso, siendo sus especialidades las siguientes: Las extinciones de contrato generadas al amparo de la misma implicarán la percepción de una indemnización equivalente a 1,25 anualidades de Salario Anual Bruto y un derecho de reingreso que solo podría solicitarse por el/la trabajador/a dentro de los tres meses anteriores a la fecha en que se cumplan los 36 meses desde el despido. Para el resto de condiciones de esta modalidad extintiva se estará a lo dispuesto en los párrafos anteriores.

#### **d) Condiciones generales aplicables a todas las modalidades de extinción**

**d.1) Acceso:** El acceso a todas las modalidades extintivas citadas estará basado en la exigencia de doble voluntariedad, es decir, en la mutua aceptación de empresa y trabajador/a.

Las partes establecen, no obstante, que el acceso voluntario por parte del trabajador/a se realiza en atención a la especial situación del Centro durante el periodo de aplicación del Expediente de Regulación, que requiere una adaptación

del volumen de efectivos a las necesidades por la concurrencia de exigencias productivas y organizativas, conforme al artículo 51 ET y normativa concordante.

Igualmente, por parte de la Dirección, este requisito de la doble voluntariedad implica que, en atención a las circunstancias productivas y de cálculo de efectivos concurrentes en cada momento, se podrá cadenciar el número de bajas que vayan a llevarse a efecto al amparo de cada una de las modalidades, considerándose, en todo caso, prioritarias las que puedan acogerse a la modalidad extintiva clásica.

**d.2) Criterio de cálculo de indemnizaciones:** A los efectos establecidos en este documento, se entiende por Salario Anual Bruto (SAB) el constituido por la suma del Salario Convenio y el Complemento Individual. En el caso de contratos a tiempo parcial, el SAB estará determinado por las cantidades efectivamente percibidas en los 12 meses anteriores a la baja como Salario Convenio y Complemento Individual.

De las cuantías indemnizatorias fijadas en cada uno de las modalidades extintivas se restarán las cantidades que corresponda descontar en concepto de IRPF, en su caso.

**d.3) Fecha de las extinciones:** Las extinciones se llevarán a efecto en el periodo que media entre la suscripción del presente acuerdo y el 31 de marzo de 2018, inclusive, haciendo uso la Dirección de la Empresa de las extinciones en atención a las necesidades organizativas y productivas que concurren en cada caso, previa información a la Comisión de Seguimiento definida al efecto y respetando las previsiones legales en cuanto a plazos de preaviso.

**d.4) Garantías:** Para no penalizar la vida laboral de las personas en situación de empleabilidad más vulnerable, no se incluyen dentro de la población impactada los trabajadores con contrato temporal, ni los jubilados parciales que hubiesen finalizado su prestación.

## CAPÍTULO SEGUNDO: MEDIDAS SUSPENSIVAS

### 2.2.a) ERTE:

- **Medida solicitada:** Para su aplicación durante el ámbito temporal de este acuerdo – desde la fecha de su firma hasta el 31 de marzo de 2018 – se aprueban un máximo de 20 jornadas completas de suspensión de contratos, o su equivalencia en días naturales, para cuya conversión se estará a lo dispuesto en el Real Decreto 625/1985, de 2 de abril.
- **Ámbito personal y criterio de designación:** Se cifra en 510 personas la población que, como máximo, sería destinataria de esta medida, pues este instrumento de suspensión de los contratos se concibe como un mecanismo complementario a la Bolsa de Horas, de manera que, solo se accederá a una jornada de suspensión de

contrato de las aquí explicitadas una vez que, a título individual, se haya agotado el saldo de la Bolsa de Horas.

Siendo de 30 días el saldo negativo máximo del instrumento de Bolsa, los destinatarios de la suspensión pactada son todos/as aquellos/as cuyo saldo negativo sea superior a 10 días.

- **Garantías:** Se abonará a cada trabajador, por cada día de suspensión de contrato, una indemnización que, añadida a la prestación bruta por desempleo que se devengue en dichas jornadas, permita alcanzar las cantidades que se indican a continuación:

Jornadas de ERTE aplicadas cada año	Indemnización
De la 1ª a la 5ª jornada/año	Sin indemnización
A partir de la 6ª jornada /año	Hasta el 80% del salario bruto

Se entenderá por salario bruto la cantidad correspondiente a salario convenio y complemento individual.

Si se produjese algún cambio normativo en la prestación legal de desempleo que redujese su importe, la indemnización pactada operará con referencia a la regulación actual de dicha prestación, corriendo la diferencia hasta su nuevo importe por cuenta y a cargo del/la trabajador/a.

Para los trabajadores/as que cuenten con saldo disponible de su bolsa de horas, se utilizará este en primer lugar, descontándose una jornada de dicho saldo disponible por cada jornada de paro.

Puesto que la aplicación de jornadas de suspensión de los contratos de trabajo es una medida de flexibilidad a la baja, se tratará de evitar que una medida como esta conviva con otras de flexibilidad al alza en el mismo periodo; no obstante, en casos excepcionales, dado el contexto de falta de visibilidad sobre la producción y de inestabilidad de las previsiones, ello podría resultar necesario para responder de modo urgente a la demanda del periodo, en cuyo caso, los elementos existentes se detallarán a la Comisión de Seguimiento.

- **Calendario:** Atendiendo a la normativa vigente – art. 20 RD 1483/2012 – se fija un calendario de días de suspensión consistentes en aplicar las suspensiones de contrato el primer, segundo y tercer viernes de cada mes de vigencia del expediente, siempre que dichas fechas no coincidan con festivos o con los periodos de vacaciones que se fijen en el calendario, comenzando su cómputo a partir del día 16 de septiembre en 2016 y del 8 de septiembre en 2017.

Atendiendo a las circunstancias productivas, la Dirección podrá modificar las jornadas de suspensión de los contratos de trabajo inicialmente establecidas, en cuyo caso, con ocasión de las comunicaciones de cada ciclo de producción, la Comisión de Seguimiento prevista en el marco de este Expediente será informada de las nuevas jornadas de suspensión, haciéndose entrega, además, de la relación nominativa de los/as trabajadores/as incluidos/as en cada una de ellas.

## 2.2.b) ERTE ROTATORIO:

- **Medida solicitada:** A fin de evitar el exceso de efectivos que pudiera producirse en tanto no tienen lugar las bajas del personal de estructura, de forma complementaria a las extinciones de contrato previstas en este documento, se establece la suspensión de los contratos de trabajo del personal mensual en el número que en cada momento se defina como excedente, con un máximo de 158 personas cada día, que será aplicable, por meses naturales completos, de forma rotatoria entre la población de personal mensual por un máximo de 20 días laborables a título individual en el periodo de aplicación de este Acuerdo o su equivalencia en días naturales, para cuya conversión se estará a lo dispuesto en el Real Decreto 625/1985, de 2 de abril.
- **Ambito personal y criterio de designación:** Se incluirán en esta modalidad de suspensión, de forma rotatoria, las 758 personas definidas en el Expediente como personal mensual. La afectación individual de esta medida se establecerá en las sucesivas reuniones de la Comisión de Seguimiento, donde se concretarán las bajas definitivas producidas en este grupo socio-profesional y, en consecuencia, los excedentes existentes en cada momento; las funciones impactadas y las personas pertenecientes a dichos oficios que vayan a incluirse cada mes en la suspensión rotatoria.  
Esta medida se establece también como complementaria al instrumento de Bolsa, de manera que, antes de aplicar a título individual las jornadas de suspensión, se consumirá el saldo individual de la Bolsa de Horas.
- **Garantías:** Los primeros cinco días de ERE que se apliquen cada año a título individual no llevarán indemnización alguna; los siguientes implicarán el abono, a cada trabajador, de una indemnización que, añadida a la prestación por desempleo que se devengue en dichas jornadas permita alcanzar el 80% del salario bruto de cada día.
- **Calendario:** Las suspensiones de contrato por meses completos de un máximo de 158 personas al día comenzarán a partir del 1 de junio y se aplicarán, conforme a los criterios acordados en la Comisión de Seguimiento y excluyendo agosto y

diciembre, hasta la finalización de la vigencia del expediente, el 31/03/2018, salvo que, en el seno de dicha Comisión de seguimiento, se comunicase un calendario distinto.

### **CAPÍTULO TERCERO: MEDIDAS DE FLEXIBILIDAD**

El tercer capítulo de estos acuerdos viene constituido por las medidas organizativas y de flexibilidad planteadas durante la negociación del Expediente que, en un caso – las medidas organizativas – permiten la mejora de la eficacia industrial y de la organización de los recursos del Centro y el mantenimiento de su competitividad ya en el corto plazo, y en el otro – flexibilidad al alza – suponen una ampliación del tiempo de apertura que se compromete ahora, a fin de consolidar la candidatura del Centro para la atribución de un nuevo proyecto porque ello tiene repercusión en los costes de inversión; sin embargo, su utilización se considera en el horizonte de 2020 y solo cuando las demandas comerciales lo respalden.

Es por ello que, las medidas establecidas en este capítulo no se sujetan a la vigencia general establecida para el ERE, sino que las mismas entran en vigor a partir de la fecha de firma de este acuerdo y, más allá de la fecha de vigencia establecida para el mismo, tienen vocación de permanencia hacia el futuro.

#### **3.a) MEDIDAS ORGANIZATIVAS**

**Jornada ampliada en los Talleres de Mantenimiento:** Habida cuenta que las actividades de estos talleres, en particular las de mantenimiento preventivo, deben llevarse a cabo con las instalaciones paradas, muchos de ellos cuentan ya con jornadas de trabajo especiales – de adscripción voluntaria u obligatoria, según los casos - que, en su organización actual, no permite armonizar las necesidades de preventivo con el acompañamiento a la producción.

En consecuencia, a partir de la fecha de entrada en vigor de este Acuerdo, en convivencia con los turnos especiales ya existentes, se establece un nuevo régimen de funcionamiento del Taller de mantenimiento que implicará la prestación de actividad en fin de semana en régimen de 12 horas diarias de presencia, de las cuales se descontarán, para configurar la jornada efectiva de trabajo, el tiempo dedicado a comida y descanso bocadillo.

Se establecen, en todo caso, las normas de funcionamiento siguientes:

- Con carácter general, la jornada se prestará en régimen de 12 horas de presencia durante el sábado y el domingo y de 8 horas de presencia de lunes a viernes,

normalmente en cuatro días semanales, sin que, en ningún caso, la jornada efectiva de trabajo que se realice en cómputo mensual pueda superar la equivalente a aquella que se establece en Convenio como jornada a tiempo completo.

- Los equipos se constituirán, normalmente, con trabajadores voluntarios del mismo oficio.
- Como contraprestación por la adscripción voluntaria a este equipo de mantenimiento –con actividad de 12 horas durante todos los fines de semana y dos días de lunes a viernes, normalmente prestados de forma continuada– se percibirá el complemento de jornada ordinaria voluntaria en tal régimen en una cuantía adaptada a la actividad prestada.
- Los horarios y funcionamiento específico de este régimen se concretarán para cada Taller – aplicable en Ferraje y Embutición desde la entrada en vigor de este acuerdo – respetando los principios generales anteriormente definidos.

**Funcionamiento del Turno Variable Diurno: variabilidad de mañana y de tarde:** Desde el mes de octubre de 2011 ha venido funcionando ininterrumpidamente el turno variable diurno, concebido como una forma de organizar la actividad productiva basada en la distribución irregular de la jornada y la apertura variable adaptada a las necesidades productivas de cada Ciclo Programa, con los preavisos definidos por las partes.

A día de hoy se constata, en cambio, que la concentración de los horarios reducidos, de forma quincenal, en semanas de tarde, genera ineficiencias en los costes logísticos que no son subsanables sin modificar la organización del equipo. Por esta razón, las partes acuerdan que, a partir de la fecha de firma de este acuerdo, el funcionamiento del Equipo variable diurno será el siguiente:

- En cada periodo mensual, la variabilidad de horario se distribuirá equitativamente en semanas de mañana y de tarde, de manera que, en las primeras se retrasará la entrada y en las segundas se adelantará la salida por el tiempo que requiera la industrialización de la producción prevista.
- Con carácter general, y sin perjuicio de la aplicación de los mecanismos de flexibilidad que resulten pertinentes en cada caso, se mantendrá el criterio de fijar una apertura mínima del turno de 6 horas de media diaria en cómputo mensual.
- En materia de horarios, en el Taller de Montaje, las posibles modificaciones del horario de apertura previsto se practicarán, preferentemente, en el turno de tarde. De resultar necesarias en el Equipo de mañana, se tenderá a reconducirlas hacia el final del Periodo de Producción, tratando de concentrarlas en una sola jornada, si ello fuese posible.

- Para el resto de las circunstancias de este equipo se estará a lo dispuesto en la normativa reguladora del funcionamiento del equipo variable diurno.

### 3.b) MEDIDAS DE FLEXIBILIDAD

#### Cuarto Equipo:

**1º.- Justificación:** La organización del turno de noche es un activo principal de la flexibilidad del Centro de Vigo, de manera que, con su funcionamiento basado en la distribución irregular de la jornada y la apertura variable, permite responder a volúmenes productivos crecientes mediante su apertura, para la prestación de actividad laboral ordinaria, en todos los días del año.

Además, en algunas situaciones de actividad productiva, la ampliación de la jornada por encima de las 8 horas, con los descansos diarios y semanales que al efecto correspondan, puede ser un mecanismo idóneo para mantener la competitividad, gestionar los recursos de modo eficaz y/o definir nuevas medidas de flexibilidad que permitan responder al volumen de los nuevos proyectos.

Buscando incrementar la apertura del Turno de Noche, en los sucesivos acuerdos formalizados al respecto, las partes pactaron ya que, a partir del momento en que se superen las cinco jornadas semanales con cierta continuidad, se dispondrá lo necesario para la puesta en práctica de un mecanismo de descansos rotatorios.

**2º.- Definición:** En esta negociación se busca ahora continuar avanzando en la flexibilidad al alza en el Turno de Noche de manera que, cuando la respuesta a los volúmenes exigidos no sea posible a través de los mecanismos existentes y tenga un carácter sostenido en el tiempo, se plantea la constitución de un segundo equipo de noche, con actividad en el fin de semana, que complemente la apertura normal de lunes a viernes del Equipo de noche ordinario.

A título individual, siempre que no se trate de trabajadores contratados específicamente para este régimen, se facilitará que quienes se vinculen a estos equipos de forma voluntaria, puedan optar por desarrollar actividad en días de semana, en fin de semana, o bien rotar entre ambos.

**3º.- Jornada:** Cumpliendo los criterios generales de funcionamiento del Turno de Noche antes descritos, este equipo mantendrá una apertura que, durante el fin de semana cubrirá un máximo de 12 horas de trabajo efectivo cada día del fin de semana – sin que puedan considerarse como tal los tiempos de presencia invertidos en comida o bocadillo – y aquella que, para cubrir ausencias, relevos o similares se determine durante la semana, incluidos los festivos que se establezcan, teniendo en cuenta que la

jornada media diaria en cómputo quincenal que se realice a título individual no será superior a las 8 horas/día.

**4º.- Incremento de apertura con vacaciones u otras fórmulas:** El sistema habitual de organización de las vacaciones en el Centro, que implica el cese productivo de 9 días al final de año y tres semanas normalmente en agosto (a las cuales puede o no sumarse una semana de adecuación de jornada), resulta, en ocasiones, insuficiente, para responder a las demandas comerciales del periodo estival.

En este contexto, el funcionamiento de un 4º equipo permitiría reducir el tiempo de cese de la actividad productiva de la Planta en verano a dos semanas si fuese ello necesario. En este contexto, dicho equipo sería el encargado de suplir, durante la semana anterior y/o posterior al cierre vacacional, la actividad productiva de los restantes equipos de trabajo, de forma simultánea o sucesiva, según lo que en cada caso se establezca. De esta manera, los equipos A, B y Ordinario de Noche tendrían tres semanas de vacaciones continuadas y el 4º equipo, por su parte, disfrutaría de dos semanas de forma continuada y de la tercera de modo deslizante.

La decisión sobre la aplicación de este sistema de vacaciones debe producirse con al menos dos meses de antelación.

Esta organización del periodo vacacional se establece como un mecanismo alternativo a la generalización de las dos semanas de vacaciones en verano, si bien, no colma totalmente las necesidades de apertura que podría exigir la industrialización de un nuevo vehículo en saturación; por ello, en caso de que una mayor apertura fuese necesaria, las partes se reunirán para habilitar mecanismos complementarios que permitan disponer de un equivalente máximo de 8 horas mensuales de actividad adicionales.

**5º.- Regulación:** Para el resto de las circunstancias asociadas al funcionamiento de dicho turno, se estará a lo dispuesto en el Acuerdo regulador del Turno de Noche y a la normativa restante que lo desarrolla o complementa.

**6º.- Aplicación:** La necesidad de la puesta en marcha del 4º Equipo será previamente explicitada a la representación social y se comunicará a los trabajadores concernidos con una antelación mínima de un mes.

#### **CAPÍTULO CUARTO: OTRAS MEDIDAS DE ACOMPAÑAMIENTO SOCIAL**

Teniendo en cuenta el positivo efecto en el empleo de las nuevas medidas de flexibilidad cuando sean aplicadas, las partes convienen en priorizar que las personas en algún momento vinculadas a la Planta con un contrato de relevo o de duración determinada –y con un adecuado desempeño- que no hubieran tenido continuidad en

la Empresa, tengan la posibilidad de retornar a la Planta una vez que se reanude la contratación temporal.

Consideran, igualmente, que dicha reanudación de la contratación temporal, normalmente vinculada al crecimiento de la producción, puede contribuir a las movilidades funcionales entre los distintos Talleres, de manera que se favorezca una mayor integración de personal temporal en aquellos Talleres que cuenten más volumen de puestos con autonomía restringida.

También en el capítulo de puestos con autonomía restringida, se considera que la implantación de nuevas dinámicas logísticas, como el SSAR, puede hacer mejorar el respeto de las composiciones; no obstante, con el ánimo de asegurar el seguimiento de las posibles alteraciones que pudiese sufrir la actividad de los puestos y evitar su impacto en las personas:

- Se realizarán en permanencia de acciones de formación y sensibilización sobre los mecanismos industriales de apoyo a la ejecución del puesto;
- Se vigilarán disfuncionamientos en los sistemas de ayuda al ordenamiento y a la realización del puesto, informando oportunamente a la representación social;
- En cambios de relevancia en el equilibrado de las Líneas, identificar y hacer seguimiento de la disponibilidad de los puestos y de los mecanismos de acompañamiento que puedan ponerse en marcha;

## **CAPÍTULO QUINTO: COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL ACUERDO**

Se acuerda constituir una Comisión de Seguimiento del presente Acuerdo, integrada por un vocal titular y suplente por cada uno de los Sindicatos firmantes y otros tantos vocales, titulares y suplentes designados por la Dirección de la Empresa.

Será función de esta Comisión ser informada y tratar las cuestiones siguientes:

- Las jornadas de suspensión de los contratos de trabajo y relación nominativa de los/as trabajadores/as incluidos/as en cada una de ellas
- Relación de extinciones que sucesivamente se formalicen al amparo del presente Plan de Bajas.
- Listado de personas incluidas en cada momento en el ERE suspensivo rotatorio.
- Seguimiento de las medidas de recolocación pactadas en el Expediente.
- Serán también objeto de tratamiento cuantas otras cuestiones puedan surgir en relación con lo dispuesto en el presente acuerdo.

# NORMATIVA REGULADORA DEL FUNCIONAMIENTO DEL TURNO VARIABLE DIURNO

Peugeot Citroën Automóviles España S.A. – Centro de Vigo

---

Esta normativa, actualizada al día de la fecha, incorpora al documento regulador del Equipo Variable Diurno, que data de 2011, las sucesivas modificaciones, acordadas entre la Dirección y la representación social del Centro, el 6 de marzo de 2012, en cuanto a las prolongaciones de jornada para el cumplimiento de la producción; el 23 de abril de 2013, en lo que se refiere a las ampliaciones del equipo de tarde y el 15 de marzo de 2016, en lo referido a la variabilidad de mañana y de tarde, resultando su texto definitivo el que se reproduce a continuación:

## FUNCIONAMIENTO DEL TURNO VARIABLE DIURNO

Desde octubre 2011, a raíz de una evolución desfavorable de los volúmenes de fabricación en el Sistema 2, comenzó a funcionar un mecanismo de organización de la producción que, una vez puesto en marcha, mediante la reducción o ampliación de la apertura, permitió transitar en los periodos de baja actividad minimizando el impacto de los ERE en la plantilla y, como contrapartida, producir una mayor cantidad de vehículos de lunes a viernes en caso de una mejoría del Programa de Producción.

Después de varios años de funcionamiento en que el horario reducido se concentraba en semanas de tarde, considerando que una evolución en su organización podría evitar ineficiencias en la organización del Programa Transporte y los costes logísticos asociados y que existían ya experiencias en los Talleres de Ferraje y Pintura en que la variabilidad de horario se realizaba de mañana y de tarde, las partes acuerdan que el régimen de funcionamiento del Turno Variable Diurno se configure según lo siguiente:

- a) **Distribución de la jornada:** Al igual que en otros sistemas de trabajo similares existentes en el Centro (equipo de noche, por ejemplo), su organización tiene como finalidad ofrecer adecuada respuesta a las evoluciones mensuales del programa de producción y, por ello, está basado en la distribución irregular de la jornada y la apertura variable.
- b) **Horarios de apertura:** A los anteriores efectos, el horario mínimo de apertura de este Turno de trabajo estará determinado por el respeto en cómputo anual de la

jornada de los trabajadores a tiempo parcial adscritos al mismo. Por circunstancias organizativas o de producción, dicha apertura podrá, no obstante, ampliarse hasta alcanzar el horario a practicar en los Turnos a tiempo completo.

En cada periodo mensual, la variabilidad de horario se distribuirá equitativamente en semanas de mañana y de tarde, de manera que, en las primeras se retrasará la entrada y en las segundas se adelantará la salida por el tiempo que requiera la industrialización de la producción prevista.

Con carácter general, y sin perjuicio de la aplicación de los mecanismos de flexibilidad que resulten pertinentes en cada caso, se mantendrá el criterio de fijar una apertura mínima del turno de 6 horas de media diaria en cómputo mensual.

- c) **Jornada Individual:** Independientemente de las horas y días de apertura industrial que se establezcan y comuniquen para el Turno variable diurno en función del Programa de Producción de cada momento, la jornada anual que a título individual desarrolle cada trabajador no debe superar la que tenga establecida como jornada contractual (jornada ordinaria más horas complementarias).
- d) **Preavisos:** Para la comunicación de los días y horas de apertura del Turno se seguirá un régimen específico de preavisos que consiste en lo siguiente:
- En la información al Comité de Empresa sobre producción del Periodo entrante (mes "N"), que se lleva a cabo en la última semana del Periodo en curso (mes "N-1"), se especificarán las aperturas de este Turno; igualmente, dichas aperturas se confirmarán cada semana para la semana entrante. De forma excepcional, las variaciones de horario podrán comunicarse con 24 horas de antelación, salvo que exista algún problema grave que requiera que la producción se recupere en el mismo día.
  - En el Taller de Montaje, las posibles modificaciones del horario de apertura previsto se practicarán, preferentemente, en el turno de tarde. De resultar necesarias en el Equipo de mañana, se tenderá a reconducirlas hacia el final del Periodo de Producción, tratando de concentrarlas en una sola jornada, si ello fuese posible.
  - A fin de garantizar el cumplimiento de la producción diaria, así como el mantenimiento del flujo adecuado de vehículos en curso, para todo el proceso de Montaje y sus Talleres auxiliares se establece la posibilidad de ampliar la jornada diaria prevista para este turno hasta un máximo de 30 minutos. La necesidad de su utilización y su concreción horaria se comunicará al personal de estos Talleres antes de la última pausa de la propia jornada.

e) **Ampliación en semanas de tarde:** A fin de atender las necesidades productivas al alza que se reciban, se podrá ampliar la actividad del Turno Variable hasta las 9 horas en semanas de tarde, apertura a la que podrían adicionarse los 30 minutos establecidos en este procedimiento para garantizar el cumplimiento de la producción diaria, respetando, en todo caso, el régimen de preavisos habitual. Esta facultad se aplicará a todos los trabajadores del turno, independientemente de su modalidad contractual.

En Vigo, a 15 de marzo de 2016

