

Acuerdo Colectivo sobre medidas de acompañamiento al empleo y a la evolución profesional



Los días 16, 20 y 22 de julio de 2021 se reunieron, de una parte, la representación de la Dirección de Peugeot Citroën Automóviles España, S. A -Centro de Producción de Vigo- y, de otra, los Sindicatos S.I. T-F.S. I, U.G. T, C.U. T, CC. OO y C.I.G con representación en el Comité de Empresa para abordar diferentes cuestiones relativas a la evolución del empleo en el Centro, particularmente condicionadas por las evoluciones legales en materia de jubilación.



Se constata, en primer lugar, que recientemente se ha formalizado un acuerdo entre agentes sociales y Gobierno, coherente con las disposiciones legislativas que ya vienen promoviendo un alargamiento de la vida laboral y activa de las personas, que incide en las modalidades, fechas y cuantías de acceso a la pensión de jubilación anticipada, acuerdo que inicia su tramitación parlamentaria, como ley, en fechas próximas.

Que existe, no obstante, la posibilidad de aplicar un periodo transitorio para mantener la normativa sobre jubilación que resulte más favorable a la persona trabajadora, si bien, su puesta en práctica ha de materializarse en Convenio Colectivo, acuerdo colectivo de empresa o expediente de regulación de empleo.



Es en este contexto, que las partes han acordado reunirse a fin de dar respuesta a esta posibilidad legal, de manera que el acceso a la jubilación de la plantilla del Centro pueda producirse siempre en las mejores condiciones posibles.

Es también por ello que, al hilo de lo anterior, y frente a la orientación tradicional de incentivar las salidas de las personas de mayor edad, las partes consideran también oportuno que, al definir los dispositivos de adecuación de plantilla que sean necesarios en cada caso, se construyan nuevas medidas que acompañen la evolución de la carrera profesional, dentro y fuera del Grupo Stellantis, de las personas que integran la plantilla, independientemente de su edad. Todo ello considerando el prisma de promover la voluntariedad en la adhesión y de que, con este acompañamiento, las partes ratifican e incluso refuerzan el cumplimiento de las exigencias que, para cada tipo de medida establece la normativa de aplicación.

Es por ello que, expuesto lo anterior, el 22 de julio la Dirección y los Sindicatos S.I.T-F.S. I y U.G.T, adoptan por mayoría de la representación que ostentan en el Comité de Empresa, los siguientes



ACUERDOS:

PRIMERO.- Conforme a la Disposición Transitoria 31ª de la Ley General de Seguridad Social, con la actual redacción de su Anteproyecto de Reforma, relativa a la aplicación gradual de coeficientes reductores de la edad de jubilación en los casos donde la pensión teórica supere el límite establecido para las pensiones, a los efectos establecidos en su párrafo 3º, apartado b), las partes acuerdan que seguirán siendo de aplicación en la empresa las reglas de acceso a la jubilación anticipada por voluntad del interesado existentes a la fecha actual.

Conforme dicha normativa, en los supuestos antes citados, se mantendría la asignación de los coeficientes reductores generales sobre la base reguladora máxima, de manera que el importe de la pensión de jubilación que finalmente corresponda no sería superior al resultado de reducir el tope máximo de pensión en un 0,50% por trimestre o fracción de trimestre de anticipación.

SEGUNDO. - La previsión anterior extenderá su aplicación a cuantas personas accedan a la jubilación anticipada por causa no imputable en el supuesto anterior a partir de la fecha de firma del presente documento, sin perjuicio de su posibilidad de optar por que se les aplique, para el reconocimiento de su derecho a pensión, la legislación que esté vigente en la fecha del hecho causante de la misma.

TERCERO.- Considerando pues la preferencia legal por vidas laborales más largas, así como la favorable acogida que en momentos anteriores han tenido las medidas sociales de acompañamiento definidas para todos los grupos de edad, ya fueren dichas medidas de adhesión individual, ya en el marco de procesos colectivos, las partes consideran que las medidas de adecuación de plantilla que puedan ponerse en marcha para acompañar en los procesos de transformación, deben hacer lo posible por primar la voluntariedad y tratar de responder a los intereses de las personas -de mejorar su cualificación profesional de cara a un cambio de oficio o de puesto de trabajo fuera de Stellantis; retomar un proyecto empresarial; responder a las necesidades de su entorno; o acometer un proyecto personal-, entre otros objetivos.

CUARTO. - En este contexto, y de modo enunciativo y no limitativo, las partes acuerdan que, en tanto no sean modificadas o sustituidas por otras, se establece un dispositivo de acompañamiento social al empleo y las competencias constituido por las medidas siguientes:

- a) **Suspensión del contrato de trabajo securizada:** De mutuo acuerdo para el trabajo en otra empresa o para desarrollar un proyecto personal con un incentivo de 0,5 anualidades de salario, a estos efectos compuesto por salario tablas y complemento individual, para suspensiones de 12 meses y de 1 anualidad si la suspensión alcanza los 24 meses.

A la finalización de la suspensión, la persona trabajadora habrá de solicitar el retorno con un preaviso mínimo de 30 días y, en caso de no realizarlo, se extinguirá el contrato con la percepción de un incentivo adicional de 0,3 anualidades de salario.

b) Extinción de contrato con derecho de reingreso para realizar una formación; trabajo con otro empleador; o un proyecto personal:

Extinguido el contrato por causas objetivas conforme al procedimiento legal establecido, el montante de la indemnización se fija en una cantidad equivalente a 1,25 anualidades de salario, calculado conforme al caso anterior. Además, la persona trabajadora ostentará un derecho preferente al reingreso en la primera vacante que se produzca para desempeñar un puesto en condiciones análogas, ejercitable solo a partir de los 36 meses de la concesión y siempre que se solicite con tres meses de antelación a la finalización de dicho periodo. En caso de no existir vacante se le podrá ofrecer la reincorporación en algún puesto disponible de otro oficio o familia de funciones de nivel inferior.

No podría acceder a esta medida quien ya se haya beneficiado de la misma en ocasiones anteriores.

c) Extinción incentivada del contrato para proyecto personal orientada a menores de 50 años:

En este supuesto, extinguiéndose el contrato por causas objetivas según el procedimiento legal establecido, se fija una indemnización de una anualidad de salario, calculado conforme al apartado a), por cada 8 años trabajados hasta un tope de 2 anualidades, según el criterio establecido en este documento.

Para acompañar a las personas en el inicio de sus proyectos tras la salida de la empresa se establece una indemnización adicional de 20K€ a percibir en los casos en que la extinción del contrato se formalice en oficios o actividades "sensibles" y antes del 31/12/2021.

d) Extinción incentivada para mayores de 50 años:

En este supuesto, el contrato queda rescindido por causas objetivas percibiendo la indemnización que corresponda según las tablas habituales de Plan de Bajas con el salario de referencia establecido en el apartado a), que mejoran los mínimos establecidos en ET.

A los efectos de acceso a la pensión de jubilación conforme al Acuerdo suscrito por los agentes sociales, se considera que el acceso a dicha prestación por causa no imputable al trabajador en los supuestos de extinción por las causas previstas en los arts. 40.1 y 41.3 ET implicarán la percepción de las indemnizaciones establecidas en el párrafo anterior si, como requisito previo, se cumplen las condiciones establecidas en el punto quinto de este acuerdo.

e) Permiso Senior:

Permiso remunerado de larga duración planteado como una transición hacia la jubilación que podrá desarrollarse bajo las modalidades siguientes:

- A los 60 años, con dispensa de actividad de hasta 36 meses y percepción de una remuneración equivalente al 70% de su salario, calculado conforme a lo establecido en el apartado A, manteniéndosele la base de cotización al 100%
- A los 59 años, con dispensa de actividad de hasta 48 meses y percepción de remuneración equivalente al 60% de su salario, calculado conforme a lo establecido en el apartado A, manteniéndosele la base de cotización al 100%

En dicho periodo, podrá desempeñar actividad laboral en otra empresa, siempre que lo comunique previamente. A la finalización del permiso la persona trabajadora causará baja voluntaria en la Empresa a los efectos de acceder a la jubilación anticipada voluntaria.

QUINTO: Teniendo en cuenta el acompañamiento económico necesario para la aplicación de cada una de las anteriores medidas, su efectiva puesta en práctica se vincula, tanto a la disponibilidad presupuestaria, como fundamentalmente a la situación de efectivos del oficio, función, Dirección a la que dichas medidas se dirijan, entendiéndose que la condición para su aplicación en cada ámbito es que existan oficios o actividades “sensibles” que son aquellos donde existen más efectivos fijos disponibles que puestos de trabajo consignados presupuestariamente.

En atención a la petición mayoritaria de la representación social durante la negociación del presente acuerdo, excepcionalmente se podrá analizar la aplicación puntual de alguna de las medidas de acompañamiento en el grupo profesional horario cuando exista una necesidad organizativa concreta para la amortización de un puesto de trabajo, dificultades de adaptación al mismo o bien circunstancias personales graves de la persona trabajadora.

Tanto las necesidades de adecuación de efectivos asociadas a procesos de transformación; como el tipo de medidas a aplicar; como el número y tipología de oficios sensibles, así como las circunstancias excepcionales que puedan presentarse en el Grupo Profesional Horario, se tratarán en el seno de la comisión de seguimiento de este acuerdo.

Como condiciones particulares las partes establecen respecto a estas medidas el requisito de doble voluntariedad, con adhesión no obligatoria de quienes cumplan las condiciones de acceso, y contar con un contrato CDI y al menos un año de antigüedad en la empresa.

Las partes establecen, no obstante, que el acceso voluntario por parte del trabajador/a a las medidas extintivas se realiza en atención a las necesidades de adaptación del volumen de efectivos en los oficios sensibles y demás circunstancias objetivas, que se contemplan en el presente acuerdo, y que se acreditarán en cada caso conforme al artículo 51 y 52 ET y normativa concordante, así como que tratándose de necesidades puntuales no se superarán los umbrales establecidos en el artículo 51 ET, en cuyo caso, se tendría que iniciar el procedimiento establecido en el RD 1483/2012.

SEXTO: Si bien las cláusulas definitorias de la normativa de aplicación en ciertos supuestos de jubilación anticipada mantendrán su vigencia mientras esta posibilidad resulte factible conforme a la legislación de referencia, las medidas de acompañamiento al empleo establecidas en el marco del presente acuerdo se mantendrán vigentes en tanto en cuanto las partes que lo subscriben no acuerden su finalización o bien sean anuladas o sustituidas por procedimientos colectivos a los que, en su caso, sea necesario acudir.

SEPTIMO: Las partes expresamente convienen 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. En el seno de la Comisión se tratarán cuantas cuestiones se vinculen con la puesta en práctica y seguimiento de este acuerdo, así como los trámites de registro y comunicación de listados de trabajadores que, en su caso, pudiesen ser exigibles por la normativa de desarrollo. Asimismo, la Dirección comunicará los puestos y/o las circunstancias objetivas y/o personales que en cada momento se encuentren en la situación descrita en el punto quinto del acuerdo y la relación nominativa de los/as trabajadores/as adheridos a alguna de las medidas de acompañamiento previstas en el mismo.

En prueba de conformidad, firman el presente Acuerdo colectivo de Empresa, en el lugar y fecha arriba indicados, los Sindicatos que en su conjunto representan la mayoría del Comité de Empresa.

POR LA DIRECCIÓN DE LA EMPRESA:



Pedro Mª Rodríguez Rodríguez



Daniel José Quintas Vecino



Pablo Ramos Basoa



Paula Rodríguez Rivera



Ramón Torres Búa

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



Daniel Álvarez Lage

Por U. G. T.



Aser Sanz Fernández