

ACUERDO SOBRE ADAPTACIÓN DEL MARCO LABORAL

Tradicionalmente, en fechas previas al inicio de cada uno de los años naturales, la Dirección y representantes de los trabajadores del Centro de Vigo conformaban el calendario laboral que habría de regir en la Planta en el año entrante, utilizando para ello las previsiones sobre evolución de la producción existentes en cada momento y los habituales mecanismos organizativos.

No obstante lo anterior, en este año 2009 se afronta una situación excepcional: la afectación global de la crisis económico-financiera desencadenada en 2008 está teniendo serias consecuencias en el sector del automóvil en general, y en esta Planta en particular; así, a una bajada generalizada de las ventas en los mercados tradicionales, especialmente acusada en el último cuatrimestre, se suma la inestabilidad de las perspectivas y una fuerte incertidumbre sobre el panorama futuro, lo que impide formalizar previsiones fiables a medio / largo plazo. Esta situación, por supuesto, incide muy negativamente en los niveles de actividad de las empresas y en el empleo.

El Programa de Producción del Centro de Vigo de que se dispone a día de hoy no escapa de esta situación y además, con un volumen próximo a los 300.000 vehículos, sitúa la Planta en niveles de actividad similares a los existentes en años anteriores a la implantación del Tercer Turno. Ello lleva a la necesidad de tomar decisiones como la eliminación de dicho Turno Especial de Noche, la subida de la cadencia horaria para dar ocupación a la población estable o la interrupción de la jubilación parcial e, igualmente, a definir parámetros adicionales de funcionamiento de modo que, en la industrialización de la producción, se tenga en cuenta la responsabilidad social de la Planta.

En este contexto, y después del brusco cambio de tendencia industrial sufrido en el último cuatrimestre de 2008, los instrumentos de flexibilidad pactados a lo largo del último decenio no son ya suficientes y por ello las partes consideran imprescindible dotarse de un marco de relaciones laborales – con nuevas medidas, herramientas y modos de funcionamiento – que permita la adaptación a este entorno excepcional y cambiante, con bases compartidas y teniendo como premisas el respeto del empleo estable y el mantenimiento de la competitividad del Centro.

Teniendo todo esto en cuenta, reunida la Dirección del Centro de Vigo y su Comité de Empresa los días 15 y 26 de enero y 2, 5 y de febrero 2009 alcanzan los siguientes

ACUERDOS

PRIMERO: DISFRUTE COLECTIVO DE LOS DÍAS DE PERMISO INDIVIDUAL

De forma excepcional en 2009, los dos días de permiso retribuido previstos en el artículo 17 del vigente Convenio Colectivo se disfrutarán de forma colectiva los días 26 y 27 de febrero, con lo que la jornada individual resultante asciende a 218 días. Asimismo, y puesto que la apertura industrial máxima de lunes a viernes en 2009 es de 229 días, restan un total de 9 días no laborables que deben considerarse como de adecuación de jornada de disfrute colectivo y cuya ubicación en el calendario laboral del Centro se confirmará en las sucesivas reuniones sobre Producción que se celebran mensualmente con el Comité de Empresa.

SEGUNDO: FRACCIONAMIENTO DE VACACIONES

En atención a las circunstancias productivas y organizativas presentes en 2009, a fin de favorecer que en cada periodo se produzca aquello que demande el mercado y así evitar la acumulación de stocks innecesarios, las partes acuerdan el fraccionamiento de las vacaciones anuales en los tres periodos siguientes:

- Del 22 al 28 de junio, que se establece como provisional, a confirmar con una antelación mínima de 2 meses y que, en caso de modificarse sus fechas, se mantendrá siempre dentro del periodo estival.
- Del 3 al 16 de agosto
- Del 23 al 31 de diciembre

No obstante lo anterior, la Empresa reconoce la legítima aspiración de la plantilla de disfrutar tres semanas de descanso continuado en período estival; por esta razón, y siempre que con ello se respeten las necesidades productivas que en cada momento refleje el Programa de Producción, buscará alternativas para que, en caso de existir días

no laborables en los meses de julio y agosto, éstos puedan fijarse adicionados al periodo vacacional.

Igualmente se acuerda que, en atención a la excepcionalidad de la situación y en tanto la misma se mantenga, la posible falta de disfrute de cuatro semanas de descanso en periodo estival no implicará el cobro de compensación económica alguna.

De acuerdo con lo anteriormente expuesto, la negociación de la compensación económica tradicionalmente asociada al fraccionamiento de las cuatro semanas de descanso en periodo estival se mantiene, por tanto, vinculada en el futuro, con carácter general, a los supuestos de alta actividad, entendiendo como tales aquellos en que tal fraccionamiento surja de la necesidad de fijar una jornada de apertura industrial superior a la que en cada momento se defina como jornada individual.

TERCERO: REVISIÓN DEL ACUERDO DE BOLSA DE HORAS

Cuando en 2001 se pactó la puesta en funcionamiento de la Bolsa de Horas, se perseguía dotar al Centro de un mecanismo que permitiese compensar los periodos de menor y mayor actividad entre sí de forma interanual. Su reglamento, modificado hasta la fecha en dos ocasiones, ha permitido cumplir con los fines para los que ha sido creado y por eso éste ha sido, precisamente, el principal instrumento de adaptación a las abruptas evoluciones del mercado de los últimos meses.

Sin embargo, tanto la situación de los contadores individuales de la plantilla – que en algún caso se encuentran en el límite negativo máximo –, como las actuales previsiones de evolución de la actividad a lo largo del año, hacen necesario aumentar el saldo negativo máximo y que las partes busquen alternativas que faciliten su recuperación a fin de evitar la perennización de saldos negativos elevados difíciles de reconducir.

Con esta finalidad, en su propio documento de funcionamiento, las partes acuerdan la modificación del instrumento de Bolsa de Horas, recogiendo tanto el incremento del saldo negativo máximo – que pasa de 20 a 30 días – como la facultad de recuperar dichos saldos negativos de forma individual, mediante la realización de sábados de producción o prolongaciones sobre la jornada habitual.

CUARTO: TURNOS DE APERTURA VARIABLE

Habida cuenta que, por la reducción de la actividad industrial y la consecuente cancelación del Turno Especial de Noche, la práctica totalidad de los trabajadores que habrán de incorporarse a los Turnos de Día cuentan con contratos de duración inferior al tiempo completo, las partes consideran oportuna la constitución de Equipos de trabajo de duración adaptada a la jornada pactada en cada uno de los respectivos contratos; hecho que, adicionalmente, permitirá incrementar el número de días laborables previstos para el Sistema 2.

Por ello, y en función de la actividad industrial prevista para cada uno de los modelos de vehículos fabricados en el Centro, los firmantes acuerdan que, a partir del mes de mayo, el Turno B del Sistema 2 despliegue su actividad, con carácter general, en jornada diaria de 6 horas 30 minutos más el correspondiente descanso de bocadillo. Dicho Turno se conformará, preferentemente, por trabajadores con contrato indefinido a tiempo parcial –de cuatro horas de jornada media diaria más horas complementarias– y por relevistas indefinidos y temporales.

De mantenerse las previsiones actuales, en la segunda quincena de agosto se constituirá un segundo Turno Variable en el Sistema 2 –Turno A– formado por los trabajadores pertenecientes a la tipología contractual antes citada que resten y por los que dispongan de contrato indefinido con variabilidad de jornada que accederán al mismo preferenciando a los de menor antigüedad como indefinidos. Para la reducción de jornada a operar en este último caso, se presentará oportuna memoria justificativa al Comité de Empresa con 15 días de antelación, informando igualmente a los interesados con antelación de la fecha de su puesta en práctica.

Para la realización de lo dispuesto en los anteriores apartados se llevarán a cabo, con la anticipación necesaria, cuantos cambios de puesto de trabajo y turno resulten precisos a tal fin. Por su parte, la ubicación de los trabajadores en los citados Turnos se realizará atendiendo a circunstancias organizativas, y considerando especialmente la necesidad de minimizar los cambios de puesto de trabajo y reducir así el impacto en el funcionamiento de los Talleres.

En caso de necesidades de producción –a fin de que el Centro pueda aumentar su capacidad productiva- mediando los preavisos habituales, estos Turnos podrán

practicar la distribución irregular de la jornada y la apertura variable, extendiendo su actividad hasta las 7,75 horas efectivas diarias, adaptando a tal efecto sus horarios de entrada y salida.

En este sentido, por preaviso habitual se entiende la comunicación al Comité de Empresa sobre el Programa de Producción del Periodo entrante (mes “N”) que se realiza en la última semana del Periodo en curso (mes “N-1”), donde se especificarán las aperturas de este Turno. Asimismo, éstas se confirmarán cada semana para la semana entrante. No obstante lo anterior, de forma excepcional, en caso de alteración de la producción, las variaciones de horario podrán comunicarse con 24 horas de antelación.

Si se produjese una sustantiva evolución de los volúmenes productivos y de su distribución en los diferentes Turnos y Talleres, las partes se reunirán para valorar la idoneidad de mantener este mecanismo de organización de la actividad.

QUINTO: CUMPLIMIENTO DE LA PRODUCCIÓN

Desde 1997, con la creación del Turno Especial de Noche y la implantación de la jornada variable, se puso en marcha un mecanismo imprescindible para el cumplimiento de la producción diaria y el mantenimiento de un flujo adecuado de vehículos en curso. Con la progresiva cancelación de dicho Turno Especial de producción, es necesario iniciar la búsqueda de nuevas herramientas de cara a mantener un adecuado cumplimiento de los principios anteriores.

Entendiendo, no obstante, la posición expresada en el momento actual por la representación de los trabajadores, la Empresa manifiesta que la concreción de esta medida y sus particularidades de aplicación ha de ser objeto de un futuro análisis, para el cual se citará a las partes.

SEXTO: CALENDARIO LABORAL CONFIRMABLE MENSUALMENTE

A pesar de la falta de solidez de las previsiones en este entorno de incertidumbre económica, las partes consideran necesario ofrecer a la plantilla una mínima previsión sobre la distribución de las jornadas no laborables – independientemente del instrumento de flexibilidad al cual se imputen – a lo largo del año. Con este fin, como Anexo al presente Acuerdo se adjunta un calendario provisional que, necesariamente, habrá de ser confirmado en las sucesivas reuniones mensuales de Comité de Empresa.

En todo caso, se señala expresamente que, teniendo tales jornadas carácter provisional, su fecha de disfrute podrá ser objeto de modificación en función de las sucesivas evoluciones que experimente el Programa de Producción a lo largo del año.

SÉPTIMO: SEGUIMIENTO Y EVOLUCIÓN DE LA ACTIVIDAD

En el seno del Comité de Empresa – reuniones mensuales – se realizará el oportuno seguimiento de las diversas medidas pactadas en el presente Acuerdo. Asimismo, también será objeto de las reuniones Dirección / Comité de Empresa el tratamiento y análisis de cualquier variación sustancial de las previsiones productivas que pueda tener impacto en este Acuerdo, en cuyo caso las partes se reunirán para tratar las modificaciones que a tal efecto resulten pertinentes.

Lo que, en prueba de conformidad, firman las partes, en el mismo lugar y fecha establecido al inicio.