

SECCIÓN QUINTA

Núm. 3.562

SERVICIO PROVINCIAL DE ECONOMÍA, INDUSTRIA Y EMPLEO

CONVENIOS COLECTIVOS

Empresa Opel España, S.L.U.

RESOLUCIÓN del Servicio Provincial de Economía, Industria y Empleo de Zaragoza por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del acuerdo complementario al XIV convenio colectivo de la empresa Opel España, S.L.U.

Vista el acta de la comisión negociadora del convenio colectivo de la empresa Opel España, S.L.U. (código de convenio 50000582011983), suscrita el día 16 de abril de 2019 entre representantes de la empresa y de los trabajadores de la misma (UGT, CC.OO. y ACUMAGME), en la que se incorpora al anexo I del convenio el acta de acuerdos del ERE 20/2019, de 4 de abril, y se introduce un nuevo artículo sobre jubilación obligatoria (81 bis), recibida en la Subdirección Provincial de Trabajo de Zaragoza en la misma fecha, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Real Decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Este Servicio Provincial de Economía, Industria y Empleo acuerda:

Primero. — Ordenar su inscripción en el Registro de convenios colectivos de este Servicio Provincial, con notificación a la comisión negociadora.

Segundo. — Disponer su publicación en el BOPZ.

Zaragoza, 17 de abril de 2019. — El director del Servicio Provincial de Economía, Industria y Empleo, Luis Fernando Simal Domínguez.

ACTA

ACUERDO COMPLEMENTARIO AL XIV CONVENIO COLECTIVO DE OPEL ESPAÑA, S.L.U.

En Figueruelas, a fecha 16 de abril de 2019, se reúne la comisión negociadora del convenio colectivo de Opel España S.L.U.

La dirección de la empresa y la representación legal de los trabajadores han convenido incorporar al texto del vigente convenio colectivo el acta de acuerdos de 4 de abril de 2019 del expediente de regulación de empleo de carácter extintivo por causas organizativas 20/2019 que a continuación se transcribe.

Dicho acuerdo se incorporará al anexo I, quedando el mismo desglosado de la siguiente manera:

Apartado 1: Plan de jubilaciones parciales de Opel España, S.L.U. (acuerdo de 22 de marzo de 2013).

Apartado 2: Acta de acuerdos ERE 20/2019, de 4 de abril de 2019.

Asimismo se introducirá un nuevo artículo sobre jubilación obligatoria (art. 81.bis) cuyo literal se recoge en la cláusula octava del acta de acuerdos ERE 20/2019 de 4 de abril de 2019.

ACTA DE ACUERDOS ERE 20/2019, DE 4 DE ABRIL DE 2019

En Figueruelas (Zaragoza), siendo las 12:00 horas del día 4 de abril de 2019, se reúnen las partes al objeto de tratar sobre el expediente de regulación de empleo 20/2019.

Iniciado en fecha 25 de marzo el período de consultas a que se refiere el Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada, ambas partes han celebrado reuniones los días 25 de marzo, 28 de marzo,



2 de abril y 4 de abril en el seno de la comisión negociadora de dicho expediente, con el fin de negociar de buena fe los efectos del presente expediente y dar cumplimiento al compromiso adquirido en la negociación del vigente convenio colectivo (art. 80 y acta de acuerdos de fecha 13 de febrero de 2018).

ACTA DE ACUERDOS DE FECHA 13 DE FEBRERO DE 2018

3. *Empleo y rejuvenecimiento de la plantilla* — Las partes comparten los objetivos de adecuar la plantilla a las necesidades técnicas y organizativas de cada momento, proceder al rejuvenecimiento de la misma y establecer una estructura de costes de personal más competitiva para el futuro.

En línea con estos objetivos, las partes se comprometen a establecer mecanismos para favorecer la salida de los empleados (incluido personal directivo) nacidos en el período comprendido entre el 1 de enero de 1958 y el 31 de diciembre de 1961, siempre que la situación económica de la empresa lo permita y tenga como consecuencia una mejor utilización de los recursos de acuerdo con los requerimientos de plantilla y necesidades técnicas y organizativas previstas.

A tal fin, en cada uno de los años de vigencia del convenio se estudiará la fórmula o fórmulas más adecuadas para la consecución de estos objetivos que pueden ser la aplicación del marco legal vigente en cada momento del contrato de jubilación parcial vinculado a un contrato de relevo, la puesta en marcha de un plan de prejubilaciones u otras fórmulas que de igual forma contribuyan a los mismos objetivos.

Tras exponer sus argumentos en las reuniones mantenidas, las partes, que se reconocen recíprocamente la capacidad necesaria para el otorgamiento del presente acuerdo, libre y voluntariamente adoptan y se obligan a cumplir las siguientes

CLÁUSULAS

Primera. — *Concurrencia de causas organizativas*. Las partes reconocen la concurrencia de las causas organizativas contenidas en la memoria e informe técnico del expediente de regulación de empleo 20/2019, entregada a la representación de los trabajadores y presentada ante la autoridad laboral en fecha 25 de marzo de 2019, y con ellas la idoneidad de la compañía de extinguir los contratos de trabajo necesarios para adaptarse a los actuales requerimientos organizativos para la planta de Figueuelas.

Segunda. — *Ámbito temporal*. La aplicación de la regulación de empleo extintiva se hará efectiva durante el período comprendido entre el 4 de abril y el 31 de diciembre de 2019.

Tercera. — *Ámbito personal*. Estarán afectados los empleados técnicos y administrativos pertenecientes al colectivo de personal directivo, así como al colectivo de empleados, niveles 4 y 5, nacidos entre el 1 de enero de 1958 y el 31 de diciembre de 1958, ambos inclusive, de acuerdo con el listado nominal aportado el 25 de marzo a la representación de los trabajadores.

Igualmente, estarán afectados los trabajadores del grupo profesional obrero nacidos entre el 1 de enero de 1958 y el 30 de junio de 1958, ambos inclusive, que, reuniendo los requisitos de acceso al contrato de jubilación parcial vinculado a un contrato de relevo previstos en la disposición transitoria 4.^a, apartado 6, del Real Decreto legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, introducido por el Decreto Ley 20/2018, de 7 de diciembre, de Medidas Urgentes para el Impulso de la Competitividad Económica en el sector de la industria y el comercio en España, hayan manifestado su voluntad de no acogerse a dicha modalidad contractual.

Los criterios de designación del personal afectado se basan en las necesidades de optimización y adecuación de los recursos humanos de la empresa a las nuevas exigencias de trabajo y de organización, tratando de preservar o favorecer la posición competitiva de la planta de Figueuelas en el mercado y en el perímetro interno del grupo PSA, dando de este modo una mejor respuesta a los objetivos de competitividad. Por otra parte, tomar en consideración el criterio de la representación de los trabajadores de realizar una reestructuración socialmente responsable y que tenga por objetivo el rejuvenecimiento de plantilla sin que constituya ninguna discriminación por razón de edad, género, raza, religión, opción o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

N P O B

La dirección, en atención a las circunstancias productivas y organizativas concurrentes en cada momento, podrá llevar a cabo las extinciones de contratos a lo largo del año en función de las necesidades organizativas, solape, entrenamiento, redistribución de funciones y plazos para la amortización de los puestos de trabajo, en relación con el número de bajas que vayan a llevarse a efecto, considerándose en todo caso prioritarias en el tiempo las extinciones de los puestos de trabajo que sean directamente amortizables o requieran de una adaptación de menor complejidad a las nuevas necesidades organizativas.

Cuarta. — *Condiciones económicas de la extinción de empleo*

A) Empleados técnicos y administrativos pertenecientes al colectivo de personal directivo, así como al colectivo de empleados, niveles 4 y 5, nacidos entre el 1 de enero de 1958 y el 31 de diciembre de 1958

Las extinciones de este colectivo implican la percepción de las siguientes indemnizaciones a tanto alzado, establecidas para la edad efectiva de cada empleado en la fecha en la que cause baja en la compañía:

Edad	Mensualidades
60 años y 3 meses	28,5 meses
61 años	24 meses
62 años	12 meses

A efectos de cálculo de la indemnización, se entenderá por anualidad el salario bruto anual, el cual incluye los siguientes conceptos retributivos brutos: salario base de tablas + carencia de incentivos + complemento voluntario + pagas extraordinarias.

A petición expresa de la representación de los trabajadores, y en aras a alcanzar un acuerdo, las partes acuerdan la inclusión en la base de cálculo de la indemnización del complemento personal por antigüedad.

El importe de la indemnización se verá ajustado proporcionalmente en función de la edad exacta (años, meses y días) del empleado en la fecha de baja efectiva en la empresa, en función de los tramos de indemnización pactados.

Asimismo, de la cuantía indemnizatoria global se detraerá la retención que en su caso esté legalmente establecida en materia de cotización a la Seguridad Social y de IRPF.

B) Empleados del grupo profesional obrero nacidos entre el 1 de enero de 1958 y el 30 de junio de 1958, ambos inclusive, que reuniendo los requisitos de acceso al contrato de jubilación parcial vinculado a un contrato de relevo previstos en la disposición transitoria 4.ª, apartado 6, del Real Decreto legislativo 8/2015, hayan manifestado antes del 12 de abril de 2019 su voluntad de no acogerse a dicha modalidad contractual.

Todos estos trabajadores que vean extinguida su relación laboral tendrán derecho a una indemnización de veinte días por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades, conforme dispone la legislación vigente.

Esta indemnización se abonará en un pago único.

La dirección de la empresa suscribirá a favor de los trabajadores afectados por el presente plan de reestructuración, para una vez que hayan agotado el cobro de la prestación por desempleo de nivel contributivo, el convenio especial de la Seguridad Social hasta la fecha en la que el empleado cumpla los 63 años de edad 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.

Todos los empleados afectados por el expediente de regulación de empleo 20/2019 mantendrán los beneficios del Club PSA que se reconocen a los empleados jubilados.

Quinta. — *Movilidades.* Es inherente al presente acuerdo la necesidad, durante el tiempo que dure su aplicación, de llevar a cabo movilidades y cambios organizativos en todas las áreas que supongan una redistribución de tareas.

Es por ello que para hacer posible la aplicación de este acuerdo, en función de las necesidades organizativas de la empresa y de los intereses expuestos por los representantes de los trabajadores, ambas partes reconocen las necesidades de organización del trabajo como el criterio básico de movilidad, respetando el marco legal, convencional y contractual vigente en materia de movilidad.



Sexta. — *Plan de recolocación externa.* Conforme a lo dispuesto en el artículo 51.10 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, en el supuesto de que el número de trabajadores involucrados por la extinción de su contrato de trabajo sea superior a cincuenta, la empresa acuerda ofrecer a los trabajadores afectados que así lo soliciten un plan de recolocación externa a través de empresas de recolocación autorizadas.

Séptima. — *Contrato de jubilación parcial.* Los trabajadores del grupo profesional obrero nacidos entre el 1 de enero de 1958 y el 30 de junio de 1958, ambos inclusive, podrán suscribir un contrato de jubilación parcial vinculado a un contrato de relevo siempre que reúnan los requisitos de acceso previstos en la disposición transitoria 4.^a, apartado 6, del Real Decreto legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, introducido por el Decreto Ley 20/2018, de 7 de diciembre, de Medidas Urgentes para el Impulso de la Competitividad Económica en el sector de la industria y el comercio en España, previa petición del empleado en los términos contenidos en el presente acuerdo y en el XIV convenio colectivo tanto para el empleado que suscribe el contrato de jubilación parcial como para el empleado relevista.

Aquellos trabajadores que no reúnan la condición de tener 33 años cotizados a los 61 años de edad, o no reúnan algún otro de los requisitos legalmente exigibles para suscribir un contrato de jubilación parcial, deberán comunicarlo a la empresa junto con la petición de suscripción voluntaria del precitado contrato para que, si procede, se adecúe a sus circunstancias personales la fecha de formalización del mismo, o, en caso contrario, se justifique la continuación de su actividad laboral hasta la edad ordinaria de jubilación.

En el caso de que el empleado, cumpliendo los requisitos legales para ello, renuncie a la suscripción voluntaria de un contrato de jubilación parcial en los plazos anteriormente indicados, le será de aplicación la regulación de empleo extintiva en los términos recogidos en la cláusula cuarta, apartado B), del presente acuerdo.

En el mes de junio de 2019 ambas partes se reunirán nuevamente para analizar, en relación con los empleados nacidos en el segundo semestre de 1958, las necesidades de la empresa en los próximos meses, estudiando la posibilidad de utilización de la fórmula o fórmulas más adecuadas en cada momento.

En todo caso, la aplicación de los citados contratos de jubilación parcial vinculados a un contrato de relevo estará determinada por la permanencia del marco de regulación recogido en la disposición transitoria 4.^a, apartado 6, del Real Decreto legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, introducido por el Decreto Ley 20/2018, de 7 de diciembre, de Medidas Urgentes para el Impulso de la Competitividad Económica en el sector de la industria y el comercio en España, así como por la situación económica, productiva y/o organizativa de la empresa que lo haga aconsejable y tenga como consecuencia una mejor utilización de sus recursos de acuerdo con los requerimientos de plantilla y necesidades técnicas y organizativas previstas.

Octava. — *Jubilación obligatoria.* Ambas partes acuerdan incorporar al vigente convenio colectivo una cláusula de jubilación obligatoria para todos los trabajadores de la empresa, incluido el personal directivo, a la edad de 65 años o a la edad ordinaria legal de jubilación fijada en la normativa de Seguridad Social vigente en cada momento. En consecuencia, cumplida esa edad el trabajador causará baja en la empresa, salvo que no reúna los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para causar derecho a la pensión de jubilación, en cuyo caso podrá continuar trabajando por el tiempo indispensable para ello.

Por ello, se adicionará el artículo 81.bis al texto del vigente convenio colectivo con el tenor literal siguiente:

Se establece la jubilación obligatoria para todos los trabajadores de la empresa, incluido el personal directivo, a la edad de 65 años o a la edad legal ordinaria de jubilación fijada en la normativa de Seguridad Social vigente en cada momento. En consecuencia, cumplida esa edad, el trabajador causará baja en la empresa salvo que no reúna los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para causar derecho a la pensión de jubilación, en cuyo caso podrá continuar trabajando por el tiempo indispensable para ello.

N
P
O
B

Esta cláusula se dispone en el marco del Plan social de reestructuración y rejuvenecimiento de la plantilla acordado entre representantes de los trabajadores y dirección de la empresa en el vigente convenio colectivo (acta de acuerdos de 13 de febrero de 2018) y que afecta a la totalidad de los trabajadores de Opel España S.L.U., incluido el personal directivo.

Dicho Plan social busca garantizar la viabilidad presente y futura de la empresa, mejorando su competitividad y optando a la asignación de inversiones en nuevos proyectos y volúmenes de fabricación, establecer una estructura de costes más competitiva y favorecer políticas activas de empleo, siempre que la situación económica de la empresa lo permita y tenga como consecuencia una mejor utilización de los recursos de acuerdo con los requerimientos de plantilla y necesidades técnicas y organizativas previstas en cada momento.

El presente acuerdo se incorporará al convenio colectivo de Opel España, S.L.U., siguiendo todas las formalidades previstas en el artículo 18 del convenio colectivo, adquiriendo eficacia general y prevaleciendo a partir de ese momento, en caso de contradicción, lo aquí regulado sobre las previsiones contenidas en el texto del convenio colectivo.

Novena. — *Seguimiento*. Para todas las cuestiones que se susciten en la aplicación, interpretación o desarrollo de este acuerdo se establece una comisión específica formada por la dirección de la compañía y los sindicatos firmantes del presente acuerdo, que actuará como comisión de seguimiento del mismo.

Décima. — *Acuerdo*. El presente acuerdo se alcanza por mayoría de ambas representaciones, en el caso de la representación de los trabajadores con el acuerdo de los representantes de los sindicatos UGT, CC.OO. y ACUMAGME, que representan un 57,58% en el comité de empresa de Opel España.

Registro y publicación

La comisión negociadora designa a doña Marta Abril Lope-Garnica para que lleve a cabo todos los trámites necesarios para efectuar el registro del mismo ante la autoridad laboral.