

SECCIÓN QUINTA

Núm. 349

DEPARTAMENTO DE PRESIDENCIA, ECONOMÍA Y JUSTICIA

SUBDIRECCIÓN PROVINCIAL DE TRABAJO DE ZARAGOZA CONVENIOS COLECTIVOS

RESOLUCIÓN de la Subdirección Provincial de Trabajo de Zaragoza por la que se dispone la inscripción y depósito del acuerdo de la comisión negociadora del convenio colectivo de la empresa Stellantis España, S.L., código de convenio 50100921012023 (antes Opel España, S.L.U.).

Vista el acta presentada con fecha 27 de noviembre de 2024, por la que se solicita la inscripción del acuerdo de la comisión negociadora del convenio colectivo, suscrita entre las partes el día 22 de noviembre de 2024 y de conformidad con lo dispuesto en la disposición adicional segunda del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Subdirección Provincial de Trabajo de Zaragoza acuerda:

Primero. — Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos, con notificación a la comisión negociadora.

Segundo. — Disponer su publicación en el BOPZ.

Zaragoza, a 14 de enero de 2025. — La subdirectora provincial de Trabajo de Zaragoza, Ana Maria Catalán Colera.

ACTA DE ACUERDOS ERTE CAUSAS ORGANIZATIVAS Y PRODUCTIVAS DE 22 DE NOVIEMBRE DE 2024

<u>Por la dirección de la empresa</u>	<u>Por la representación de los trabajadores</u>
Carlos Iglesias	Rubén Alonso (Presidencia CE)
Paula Marín	Lydia Silva (Secretaría CE)
Paula Herrero	Sara Martín (UGT)
Alejandra Ibáñez	Ángel Hostaled (CGT)
	Juan Carlos Fandos (CC.OO)
	Antonio Martínez (OSTA)
	Gerardo Duran (STOPEL)
	Diego Sánchez (CCP)

En Figueruelas (Zaragoza), siendo las 14:00 horas del día 22 de noviembre, se reúnen las partes citadas en la representación que se indica. Iniciado en fecha 11 de noviembre el periodo de consultas, ambas partes han celebrado reuniones los días 14, 19 y 21 de noviembre, en el seno de la comisión negociadora del ERTE por causas productivas y organizativas, con el fin de negociar de buena fe sobre la posibilidad de reducir los efectos del expediente.

La dirección de la compañía y la representación de los trabajadores, a la vista de la Memoria y documentación aportada por la empresa, y de los intercambios de información durante el periodo de consultas, están de acuerdo en la concurrencia de causas productivas y organizativas que justifican la aplicación de un ERTE por este motivo.

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 y productivas.*

Las partes reconocen la concurrencia de las causas organizativas y productivas contenidas en la memoria e informe técnico del expediente de regulación de empleo, entregados a la Representación de los Trabajadores y presentados ante la autoridad laboral en fecha 11 de noviembre de 2024, y, con ellas, la idoneidad de que la compañía solicite los días de regulación de empleo necesarios para adaptarse a la situación.

No obstante lo anterior, ambas partes comparten la necesidad de agotar, previamente a la aplicación del ERTE, los mecanismos de adecuación de jornada anual previstos, además de otra serie de medidas de acompañamiento social con el objetivo de minimizar la aplicación del ERTE, reducir la repercusión económica para los empleados, y asegurar la operatividad de la planta.

Segunda. — *Ámbito temporal. Calendario jornadas de suspensión.*

Las jornadas de ERTE serán programadas en el periodo comprendido entre el 1 de diciembre de 2024 y el 31 de diciembre de 2025.

Las partes acuerdan con carácter general un máximo de treinta y cinco días laborables de regulación de empleo suspensiva, equivalentes a 140 turnos/línea en relación con el esquema de trabajo previsto para 2025, sobre la base de que un día de trabajo equivale a cuatro turnos línea (dos de mañana y dos de tarde). Para el cómputo máximo de treinta y cinco días laborables, las jornadas de ERTE se computarán por jornadas completas, por turnos y por líneas. En el caso de que el esquema de trabajo cambiara a lo largo de 2025, se adaptaría la conversión de turnos/línea de acuerdo con el nuevo esquema de trabajo.

Además de los paros productivos por líneas y turnos completos, en determinados momentos puede haber un excedente diario de plantilla, pudiendo señalarse, a título individual, jornadas no productivas en función del excedente diario de plantilla y las necesidades de organización del trabajo. La consideración de estas jornadas se hará de conformidad con la situación del crédito colectivo, según lo previsto en el apartado quinto del presente acuerdo.

En cumplimiento de lo dispuesto en el Real Decreto 1483/2012, se fija un calendario teórico de suspensión en lunes y/o viernes. No obstante, dados los motivos organizativos y productivos, así como el posible excedente diario de plantilla, este calendario se utilizará exclusivamente como referencia, estando supeditado a la realidad organizativa y productiva, y a las necesidades temporales de adecuación de cada área a los motivos de la suspensión de empleo.

A título individual, se garantiza que ningún empleado excederá de 60 días laborables de suspensión.

Tercera. — *Ámbito personal.*

La suspensión de los contratos afectará a todos los empleados del centro de Figueruelas de Stellantis España S.L., de acuerdo con las siguientes condiciones:

—Quedan excluidos de la aplicación del presente ERTE los empleados que a la fecha de aplicación del ERTE tengan suscrito con la Empresa un contrato de jubilación parcial vinculado a un contrato de relevo (relevados).

—A petición de la Representación de los Trabajadores, los empleados nacidos con anterioridad al 1 de enero de 1965 podrán optar entre la aplicación del ERTE o acogerse al sistema de flexibilidad interna.

—Asimismo, a petición de la representación de los trabajadores, los empleados con contrato de duración determinada a tiempo completo podrán optar entre la aplicación del ERTE o acogerse al sistema de flexibilidad interna.

—Los empleados con contrato de duración determinada y a tiempo parcial estarán excluidos de la aplicación del ERTE y se registrarán por el sistema de flexibilidad interna. Los empleados con contrato de relevo a tiempo parcial durante el año 2025 percibirán mensualmente una remuneración de un mínimo del 85% de la jornada, salvo que expresamente soliciten lo contrario, computándose el periodo pagado y no trabajado en la bolsa de horas del empleado, y compensándose en los meses posteriores con los excesos sobre el 85%, hasta que el saldo individual del trabajador sea cero, o en su caso a la finalización del contrato.

ERTE

Las contrataciones, recontractaciones e incorporaciones de personal que se lleven a cabo con posterioridad a la presentación del presente acuerdo ante la autoridad laboral, se verán afectadas por la solicitada regulación de empleo de carácter suspensivo. En este sentido, para la aplicación de la regulación de empleo suspensiva a las nuevas incorporaciones que se produzcan en la empresa, la dirección de la empresa y la representación de los trabajadores llevarán a cabo todos los trámites legales que sean necesarios en cada momento.

Cuarta. — *Medidas económicas de acompañamiento social en suspensión de empleo.*

Las condiciones económicas pactadas en el presente Acuerdo mejoran sustancialmente las condiciones legales, y representan por tanto medidas positivas de acompañamiento social.

Durante los días de ERTE se abonará a cada trabajador en situación de suspensión de contrato, una indemnización que, añadida la prestación bruta teórica por desempleo en función de las circunstancias de cada empleado, permita alcanzar una cuantía equivalente al 80% de su salario bruto, entendiéndose como tal el salario de tablas de Convenio y Complemento (CPPT, complemento de convenio, complemento salarial y antigüedad)

Idéntica garantía de complemento al 80% corresponderá respecto a la parte proporcional de pagas extras generadas durante los días de suspensión.

Los empleados a quienes resulte de aplicación el ERTE, y hayan optado por renunciar a la prestación por desempleo, percibirán como permiso parcialmente retribuido, la misma indemnización enunciada en los apartados anteriores, en este caso por la diferencia entre la prestación teórica de desempleo que les hubiera correspondido y el 80% de su salario bruto y pagas extras.

A los efectos del cálculo del salario de referencia y del montante individual de la retribución variable, no se tendrán en cuenta los días de suspensión aplicados a título individual. De igual forma, los plazos de las promociones de personal que pudieran resultar de aplicación según lo previsto en el vigente convenio colectivo, no se verán afectados por el presente ERTE.

Los empleados que se encuentren en situación de pluriempleo, no se considerarán elegibles a efectos de la indemnización sobre la prestación de desempleo regulada en el presente apartado.

Si se produjese algún cambio normativo en la regulación de la prestación legal de desempleo, la indemnización aquí pactada operará con referencia a la regulación actual de dicha prestación.

Las deducciones y retenciones que correspondan por cuotas fiscales y de Seguridad Social serán a cargo de los sujetos a quienes legalmente corresponda.

Quinta.— *Vacaciones y calendario laboral.*

El crédito colectivo, manteniendo el límite máximo de veinticinco jornadas, experimentará las variaciones que procedan de acuerdo con los días que en positivo o negativo se señalen a lo largo del año.

Desde el 1 de diciembre de 2024 y hasta el 31 de diciembre de 2025, es el crédito colectivo el que determina, en cada momento la consideración de las jornadas de paro colectivas o individuales:

—Cuando el crédito colectivo sea inferior a veinticinco jornadas en negativo, la jornada de paro tendrá la consideración de Paro Técnico (ó DCP/JU, según el contrato del empleado)

—Cuando el crédito colectivo sea igual a veinticinco jornadas en negativo, la jornada tendrá la consideración de ERTE (o sistema de flexibilidad interna para quien no le aplique el ERTE), salvo para los empleados que no hayan aún disfrutado de 9 días de Vacaciones

Paralelamente a la aplicación del ERTE, para minimizar los efectos en la plantilla, las Partes acuerdan una serie de medidas en el calendario laboral de 2024 y 2025, de acuerdo con lo siguiente:

—Señalamiento, con carácter general, del 23 de diciembre de 2024, en ambas líneas, como jornada de vacaciones y cierre de planta.



—Los tres (3) días de vacaciones pendientes de concretar en 2024 se utilizarán en los tres primeros días de paro, desde la firma del acuerdo y antes del cierre de planta, teniendo la consideración de vacaciones. Si no hubiera necesidad de programar esos paros, o hubiera menos de tres jornadas de paro, se cerraría el calendario con jornadas de recuperación con cargo a vacaciones, hasta completar los veintisiete días laborables.

—La jornada del 2 de enero de 2025 será jornada de vacación y cierre de planta.

—La jornada del 3 de enero se codificará con carácter general como día de asuntos propios. Para los empleados que no disponen de esta jornada, se codificará como paro técnico.

—Con el objetivo de evitar o retrasar la aplicación del ERTE, con anterioridad a la aplicación del ERTE (o mecanismo de flexibilidad alternativo si el empleado no estuviera incluido en el ámbito personal del ERTE), los primeros nueve días de paro productivo en 2025, en cada línea y turno, tendrán la consideración de jornada de Vacaciones. Para los empleados que tengan que trabajar esos días, el día o días de Vacaciones se trasladarán a las jornadas posteriores de paro productivo en su línea, de forma que todos los empleados deberán haber consumido nueve días de VA en jornadas de paro de línea antes de ir al ERTE.

—Cuando en aplicación de estos criterios, en las áreas no directamente relacionadas con la producción, hubiera un desfase entre el saldo individual y el promedio de las áreas productivas, se corregirán estas situaciones buscando trabajos efectivos que sirvan para adecuar el saldo a la situación general.

Excepcionalmente, como medida de acompañamiento social, y sujetas a los acuerdos abajo descritos, las vacaciones anuales de 2025 no quedan impactadas proporcionalmente por los días de suspensión de empleo.

Sexta. — Actividades formativas en jornadas de regulación de empleo.

Como medida de acompañamiento social, las acciones formativas que la Empresa ejecute durante el periodo de regulación de empleo (hasta el 31 de diciembre de 2025), se desarrollarán siempre que organizativamente sea posible durante días de regulación de empleo.

Los empleados que participen en el programa de formación percibirán un complemento sobre la prestación por desempleo que suponga el 100% de salario bruto de tablas y complemento.

Séptima. — Movilidades y calendarios especiales de trabajo.

Las partes comparten que será inherente al presente acuerdo la necesidad, durante el tiempo que dure su aplicación, de llevar a cabo movilidades y cambios organizativos en las áreas afectadas.

Se procederá a la adscripción a los turnos de día del personal de producción que actualmente desempeña su trabajo en las áreas en las que se suspende el turno de noche, y a la adecuación del resto de calendarios de la planta (prensas, mantenimiento, taller de baterías, taller 6, centro de conversión...) a los nuevos requerimientos en el esquema general de trabajo en turnos de mañana y tarde.

Las cuestiones generadas por la movilidad del personal de producción que actualmente presta sus servicios en el turno de noche a los turnos diurnos A y B se resolverán de acuerdo con las necesidades de organización del trabajo por parte de la compañía. No obstante, se podrán revisar las situaciones individuales de empleados que soliciten un cambio de equipo de rotación (A ó B).

Octava. — Otras medidas de acompañamiento social y acuerdos alcanzados.

La empresa se compromete a favorecer, en caso de restauración futura del turno de noche y de acuerdo con las necesidades organizativas de la compañía, el retorno al turno de noche de aquellos empleados que actualmente cuenten con una adenda de turno fijo de noche.

Respecto a los empleados del grupo profesional obrero nacidos en 1963, y elegibles para un contrato de jubilación parcial vinculado a un contrato de relevo, la dirección se compromete a realizar estos contratos, hasta final de 2024, con una reducción de jornada del empleado del 80%, siendo reemplazados con contratos de relevo a tiempo completo e indefinidos.



Las partes se comprometen a revisar, en el seno de la comisión de igualdad, las solicitudes de conciliación que se deriven de la suspensión del turno de noche, estableciendo prioridades, de acuerdo con lo pactado en el Plan de Igualdad, en atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del trabajador y las necesidades organizativas de la empresa.

Se priorizará en la medida de lo posible, y dentro de las necesidades de organización del trabajo de las áreas, la prestación de trabajo de los empleados relevados, de manera que no se alargue en exceso en el tiempo el periodo de prestación activa de trabajo.

Novena. — *Tramitación de desempleo.*

La Representación de los Trabajadores autoriza a la dirección para que realice los trámites oportunos para que los trabajadores puedan percibir la correspondiente prestación por desempleo, incluyendo en tal autorización la cesión de datos necesarios a dichos efectos. Lo anterior será sin perjuicio de la ratificación individual por cada trabajador si ello fuera necesario.

Décima. — *Comisión de seguimiento.*

Las partes acuerdan una comisión de seguimiento encargada de resolver cualquier incidencia en relación con la aplicación e interpretación del presente acuerdo, incluidos los posibles cambios legales en la regulación de los ERTE.

La Comisión estará integrada por la dirección de la empresa y por los representantes de aquellos Sindicatos que suscriben el presente acuerdo.

Undécima. — *Finalización del periodo de consultas.*

El presente acuerdo, complementario al convenio colectivo, se alcanza por mayoría de ambas representaciones, en el caso de la representación de los trabajadores con el acuerdo de los representantes de UGT, CC.OO, OSTA y CCP, que representan un 64,52% en el comité de empresa.

Se acuerda que, dado el carácter de acuerdo complementario al convenio, el mismo seguirá las formalidades previstas en el artículo 18 del convenio colectivo. Se incorporará al convenio colectivo de Stellantis España, S.L., centro de Zaragoza, previo trámite y conocimiento de la autoridad laboral, adquiriendo eficacia general. A tal efecto, la comisión negociadora designa a Carlos Iglesias Yurrebaso para que lleve a cabo los trámites necesarios para efectuar el registro de este.

Por la dirección de la empresa

Carlos Iglesias
Paula Marín
Paula Herrero
Alejandra Ibáñez

Por la representación de los trabajadores

Rubén Alonso (Presidencia CE)
Lydia Silva (Secretaría CE)
Sara Martín (UGT)
Ángel Hostaled (CGT)
Juan Carlos Fandos (CC.OO)
Antonio Martínez (OSTA)
Gerardo Duran (STOPEL)
Diego Sánchez (CCP)