

**Expediente de Regulación de Empleo Extintivo 2024**  
**Acta de Acuerdos finales**



En Vigo, reunida la Comisión Negociadora del Expediente de Regulación de Empleo extintivo de Stellantis España S.L. – Centro de Vigo los días 19, 25 y 31 de enero y 1 de febrero según lo establecido en el art. 51 del Estatuto de los Trabajadores y el Real Decreto 1483/2012, las partes consideran 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**



Con fecha de 4 de enero, la Dirección de la empresa anunció a la representación social su intención de iniciar un proceso de negociación de un Expediente de Regulación de Empleo para este año 2023.

Durante el proceso de negociación se propusieron diferentes medidas organizativas que permitiesen dar respuesta a las necesidades en materia de empleo del Centro de Vigo para este año 2024.



Las exigencias de competitividad, de eficacia organizativa y de ajuste de costes marcadas por el Grupo Stellantis para el Centro de Vigo exigen la adopción de medidas organizativas tendentes a la simplificación de las organizaciones que implican, en algunos casos, la amortización de puestos de trabajo, para adecuar los recursos a las necesidades de personal, a cuyos efectos se ha hecho entrega a la Comisión Negociadora la documentación exigida para justificar la existencia y el mantenimiento de las causas organizativas del presente expediente, habiéndose facilitado información adicional a la legalmente exigida. Asimismo, se constata la concurrencia de las citadas causas contenidas en la Memoria justificativa e Informe Técnico presentados a la comisión negociadora y a la Autoridad Laboral durante este procedimiento y, por tanto, la idoneidad de aplicar las medidas propuestas en el presente expediente tanto en el Grupo Profesional Mensual y Cuadro como en el Grupo Profesional Horario conforme a las causas específicas que se prevén para cada uno de ellos en el expediente.

Así, durante el citado periodo las partes han negociado de buena fe, con intercambio efectivo de información, aportaciones y medidas complementarias diseñadas por las partes en las sucesivas reuniones que se han celebrado con vistas a alcanzar el presente acuerdo.



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 9 de los 10 miembros de la parte social de la comisión negociadora– a la propuesta de Acuerdos finales formulada por la representación de la Dirección en el marco del Expediente de Regulación de

Empleo Extintivo negociado en la Planta desde el pasado 19 de enero y que, tras las sucesivas aportaciones de las partes, se configura en los términos que se concretan a continuación

## ACUERDOS

### PRIMERO: AMBITO TEMPORAL

Las medidas acordadas en el presente Expediente de Regulación de Empleo extintivo entrarán en vigor a partir **del 20 de febrero de 2024 y hasta el 17 de enero de 2025, inclusive**, haciendo uso la Dirección de la Empresa de las medidas pactadas en atención a las necesidades organizativas que concurran en cada caso, previa información a la Comisión de Seguimiento definida al efecto y respetando las previsiones legales en cuanto a plazos de preaviso.

### SEGUNDO: MEDIDAS SOLICITADAS

Se plantea, en el marco del presente Expediente de Regulación de Empleo Extintivo - ERE-, la extinción de un **máximo de 80 contratos de trabajo**, resultando todas las personas trabajadoras del Centro con contrato indefinido como sus destinatarias potenciales con las siguientes particularidades:

- A) **Extinción incentivada a partir de 59 años:** Las extinciones de esta modalidad implican la percepción de las siguientes indemnizaciones a tanto alzado, establecidas para cada edad:

Edad en el momento de la baja empresa	Indemnización máxima por antigüedad (anualidad) <sup>1</sup>
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	0,50 S.A.B

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

<sup>1</sup> Los valores previstos en la tabla tendrán en todo caso como límite máximo la cuantía que corresponda para la indemnización por despido improcedente prevista en el Estatuto de los Trabajadores.

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 de la persona y el correspondiente a un año más.

Cuando por necesidad organizativa de la Dirección de la Empresa se retrase la fecha de extinción, podrá excepcionalmente, no aplicarse la reducción de una doceava parte del baremo correspondiente por cada mes transcurrido desde la fecha inicialmente prevista de salida.

La Dirección de la Empresa suscribirá a favor de las personas afectadas 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 las jornadas de suspensión de las aprobadas en el expediente de regulación temporal de empleo de este año 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) **Extinción incentivada para menores de 59 años:** Este grupo de extinciones se dirigen, preferentemente, a personas 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 calculada según los criterios previstos en el Estatuto de los trabajadores para el despido improcedente.

- C) **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
- Empezar un nuevo proyecto profesional
- Mejorar su formación y/o su empleabilidad
- Atender un proyecto personal



Acreditadas las anteriores circunstancias, la persona causará baja en la empresa percibiendo, en el momento de la extinción, una indemnización calculada según los criterios previstos en el estatuto de los trabajadores para el despido improcedente con el límite máximo de 1,25 anualidades de Salario Anual Bruto. Además, dispondrá de un derecho preferente al reingreso en la primera vacante que se produzca en el mismo oficio o familia profesional a la que perteneciese en el momento de causar baja, ejercitable sólo a partir de los 36 meses desde la concesión y siempre que se solicite con 3 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.



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 la persona trabajadora, ésta 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 la persona solicite el reingreso, puedan estar cubiertos con personal con contrato temporal.

Al objeto de evitar perjudicar la empleabilidad de aquellas personas 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 la persona disponía en la fecha de extinción de su contrato. Igualmente, en el caso específico de las personas en oficios de profesionales de oficio, será posible que el reingreso se produzca en funciones de operario polivalente de UEP si la persona lo solicita.



**TERCERO. - CONDICIONES GENERALES APLICABLES A TODAS LAS MODALIDADES DE EXTINCIÓN.**

- a. **Acceso:** El acceso a todas las modalidades extintivas citadas estará basado en la exigencia de **doble voluntariedad**, es decir, en la mutua aceptación de la Dirección de la Empresa y la persona trabajadora.



Las partes establecen, no obstante, que el acceso voluntario por parte de la persona al expediente de regulación de empleo se realiza en atención a la especial situación del Centro durante el periodo de aplicación del citado Expediente, que requiere una adaptación del volumen de efectivos a las necesidades por la concurrencia de las exigencias organizativas expuestas en el citado expediente, 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 organizativas y de necesidades de efectivos en cada momento, se podrá cadenciar el número de bajas que vayan a llevarse a efecto al amparo de cada una de las modalidades.

- b. **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 y reducciones de jornada, 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 una de las modalidades extintivas se restarán las cantidades que corresponda descontar en concepto de IRPF, en su caso.

- c. **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.
- d. **Plan de recolocación externa:** Las personas que afectadas por alguna de las medidas extintivas previstas en el expediente tendrán a su disposición un plan de recolocación externa con la empresa autorizada RIGHT MANAGEMENT en los términos previstos en el artículo 51.10 ET.

#### CUARTO. - MEDIDAS DE ACOMPAÑAMIENTO SOCIAL.

Las partes consideran oportuno también que, al definir los dispositivos de adecuación de plantilla que sean necesarios en cada caso, se construyan también nuevas medidas que acompañen la evolución de la carrera profesional de las personas que integran la plantilla, dentro y fuera del Grupo Stellantis, sin acudir a soluciones extintivas definitivas de la relación laboral.

En este sentido se acuerda la aplicación de las siguientes medidas:

- a. **Suspensión de contrato con derecho de retorno:** Suspensión de contrato de mutuo acuerdo, orientada a personas para ocupar un trabajo en otra empresa o para desarrollar un proyecto personal.
- La suspensión de contrato se podrá llevar a cabo siempre que se pueda amortizar el puesto de trabajo ocupado y bajo las modalidades siguientes:
- Suspensión de contrato de 12 meses con un incentivo de 0,5 anualidades de salario, a estos efectos compuesto por salario tablas y complemento individual.
  - Suspensión de contrato de 24 meses con un incentivo de 1 anualidad de salario tablas y complemento individual.

A la finalización de la suspensión, la persona trabajadora habrá de solicitar el retorno en la empresa con un preaviso mínimo de 30 días a la fecha de finalización del periodo de suspensión concedido y, en caso de no realizarlo, se extinguirá el contrato de trabajo con la percepción de un incentivo adicional de 0.3 anualidades de salario.

- b. **Permiso senior:** Permiso remunerado de larga duración que se plantea como una transición hacia la jubilación anticipada voluntaria que podrá desarrollarse bajo las modalidades siguientes:
- o 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 punto tercero, manteniéndose la base de cotización al 100%.
  - o A los 60 años, con dispensa de actividad de hasta 36 meses y con una remuneración equivalente al 70% de su salario, calculado conforme a lo establecido en el apartado tercero del acuerdo, manteniéndose la base de cotización al 100%.

Durante dicho periodo la persona trabajadora 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.

- c. **Movilidades funcionales:** Con la finalidad de minimizar el impacto del actual expediente de regulación de empleo, y para las personas trabajadoras del Grupo profesional mensual, se han buscado soluciones complementarias a las ya recogidas en el apartado segundo del acuerdo, que permitan dar respuesta a las necesidades de amortización de puestos de trabajo en el Grupo Profesional Mensual.

En este sentido se podrán formalizar acuerdos individuales de movilidad del Grupo Profesional Mensual al Grupo Profesional Horario siempre que ocupen oficios o funciones que puedan ser amortizables.

Dichas movilidades serán de carácter voluntario y de duración temporal previo acuerdo de las partes.

- d. **Jubilación parcial:** La Dirección de la Empresa estudiará los casos concretos en los que se pueda utilizar el mecanismo de la jubilación parcial durante la vigencia del presente acuerdo.
- e. **Centro Especial de Empleo:** A los efectos de poder mejorar la empleabilidad de las personas y, minimizar así el impacto del presente expediente en las personas del grupo profesional horario se analizarán los casos de personas trabajadoras con certificado de discapacidad que se puedan incorporar al Centro Especial de Empleo de Stellantis Vigo.

**QUINTO. - COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL ACUERDO**

Las partes expresamente convienen constituir una Comisión de Seguimiento del presente Expediente de Regulación de Empleo, integrada por un vocal titular y suplente por cada uno de los sindicatos firmantes del presente Acuerdo 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:

- Relación de extinciones que sucesivamente se formalicen al amparo del presente expediente.
- Seguimiento de las medidas de acompañamiento y recolocación pactadas en el Expediente.
- Serán también objeto de tratamiento cuantas otras cuestiones puedan surgir en relación con lo dispuesto en el presente acuerdo.

Y para los efectos que procedan, como muestra de su conformidad, ambas partes firman los presentes Acuerdos finales en Vigo en la fecha de cierre del periodo de consultas anteriormente indicada.

**En representación de la Dirección:**



*Pablo Ramos Basoa*



*José A. Conde Casal*



*María Isabel Fontano Blanco*



*María Teresa Amoedo Bravo*



*Antonio Fernández Fernández*



*Miguel A. Heras Iglesias*



Luis J. Menendez Iglesias



Daniel J. Quintas Vecino



Paula Rodríguez Rivera



Ramón Torres Búa

**En representación de los Trabajadores:**

**SIT-FSI**



Daniel Alvarez Lage



José R. Cameselle Rodríguez



Víctor Manuel Mera Parajo



Beatriz Montes Comesaña

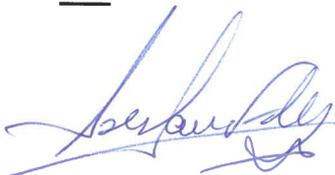


José Antonio Nimo Filgueira



Juan Posada Martínez

**UGT**



Aser Sanz Fernández



Santiago Carollo Rivero

**CCOO**



Santiago García Cameselle