
Convenio o Acordo: STELLANTIS ESPAÑA SL (ANTES PEUGEOT CITROEN AUTOMÓVILES ESPAÑA SA) (CENTRO DE VIGO)

Expediente: 36/01/0333/2023

Data: 19/01/2024

Asunto: COMUNICACIÓN DE CORRECCIÓN

Destinatario: [REDACTED]

Localizador do Trámite: [REDACTED]

Recibido nesta Xefatura Territorial, en data 18 de decembro do 2024, a solicitude de inscrición do convenio colectivo para o persoal laboral da empresa STELLANTIS ESPAÑA SL (ANTES PEUGEOT CITROEN AUTOMÓVILES ESPAÑA SA) (CENTRO DE VIGO), infórmase que:

-No artigo 1 (ámbito de aplicación) ou noutro artigo deberán concretar a que actividade económica da empresa se aplica o convenio e cal é a súa actividade principal para concretar mais e establecer o ámbito funcional do convenio colectivo. O texto que figura no convenio concreta o ámbito persoal e territorial do convenio colectivo, pero non o ámbito funcional.

Non se concreta, polo tanto, o ámbito funcional de aplicación do convenio colectivo, a pesar de que o esixe o artigo 85 do Estatuto dos Traballadores para os convenios colectivos, no texto do convenio colectivo que ten que coincidir coa estatística da base de datos da aplicación REGCON e debe figurar en ámbolos dous sitios.

-No artigo 7 do convenio colectivo(comisión paritaria) é necesario que establezan os procedementos para o sometemento das discrepancias producidas no seu seo aos sistemas non xudiciais de solución de conflitos establecidos mediante os acordos interprofesionais de ámbito estatal ou autonómico previstos no artigo 83 do Estatuto dos Traballadores, xa que forma parte do contido mínimo obrigatorio dos convenios colectivos, de conformidade co artigo 85.3 do ET. Ditos procedementos poderán ter en conta a normativa do Decreto 101/2015, do 18 de xuño (DOG nº 137 do 23/07/2015), ou, no seu caso, o Acordo Interprofesional Galego sobre procedementos extraxudiciais de solución de conflitos de traballo ou os acordos interprofesional de solución extraxudicial de conflitos de ámbito estatal, pero hai que especificar a cal deles se someten

A concreción destes procedementos para solucionar as discrepancias que poidan xurdir na comisión paritaria debe estar no articulado que regule a devandita comisión, sen prexuízo de

que noutra parte do articulado se regulen os procedementos de solución dos conflitos de carácter colectivo sobre cuestións distintas as competencias da comisión paritaria.

O acudir aos sistemas non xudiciais de solución de conflitos establecidos mediante os acordos interprofesionais de ámbito estatal ou autonómico previstos no artigo 83 do Estatuto dos Traballadores, non é unha opción, deberán facelo.

O texto do artigo 7 do convenio limita a obriga de acudir aos acordos interprofesionais de ámbito estatal para solucionar de maneira efectiva as discrepancias que poidan xurdir para non aplicar as condicións de traballo a que se refire o artigo 82.3 do Estatuto dos Traballadores cando debe abarcar a tódalas cuestións que se leven á comisión paritaria para o seu coñecemento e discusión.

- No artigo 13 (xornada laboral, a comisión negociadora **deberá suprimir no artigo 13 do convenio colectivo a posibilidade de que a Dirección da empresa poida realizar o aviso ao traballador para realizar horas complementarias no mesmo día, cando di “sen prexuízo de eventuais anormalidades e avarías ou circunstancias extraordinarias e urxentes que requiran a comunicación e utilización das devanditas horas no propio día”, xa que unha comunicación na mesma data non é reconecible como un aviso previo propiamente devandito e impide ao traballador poñer en práctica as medidas mínimas adecuadas para combinar as súas cambiantes obrigacións laborais cos seus intereses pessoais e familiares.**(STS 2002/2011 de 09 /03/2011, REC.87/2010).

- No artigo 19 (xubilación) deberán darlle una nova redacción porque non cumpre cos apartados a) e b) da disposición adicional décima do Estatuto dos Traballadores xa que: 1.-non se esixe o cumprimento dos requisitos esixidos pola normativa de Seguridade Social para ter dereito ao cen por cento da pensión ordinaria de xubilación na súa modalidade contributiva e 2.

- Non se garante o cumprimento do apartado B) da disposición adicional décima do Estatuto dos Traballadores, que dí: “ b) A medida deberá vincularse a obxectivos coherentes de política de emprego expresados no convenio colectivo, tales como a mellora da estabilidade no emprego pola transformación de contratos temporais en indefinidos, a contratación de novos traballadores, a substitución xeracional ou calquera outras dirixidas a favorecer a calidade do Emprego “

A Directiva 2000/78/CE (LCEur 2000,3383) do Consello, do 27 de novembro de 2000, relativa ao establecemento dun marco xeral para a igualdade de trato no emprego e a ocupación, especialmente, o establecido no seu artigo 6.1, permite aos Estados membros

dispoñer que as diferenzas de trato por motivos de idade non constituirán discriminación se están xustificadas obxectiva e razoablemente, no marco do dereito nacional, por unha finalidade lexítima, incluídos os obxectivos lexítimos das políticas de emprego, do mercado de traballo e da formación profesional, e se os medios para lograr este obxectivo son adecuados e necesarios.

- No Código de conducta laboral, deberán establecer os prazos de prescrición das infraccións das infraccións e sancións sen contravir o disposto no artigo 60 do Estatuto dos Traballadores e establecer unha gradación das faltas e as sancións que lle corresponden.

-Deberán aportar o texto do novo convenio definitivo e **as táboas salariais** dos anos de vixencia do convenio, anos 2024 a 2027, asinadas pola comisión negociadora en formato **pdf**. **Deberán identificar todas e cada unha das sinaturas**, tanto da acta de constitución coma na acta final de sinatura do convenio, co nome completo, e organización sindical á que pertencen. Tamén poden identificarse nunha folla ao final do convenio.

-Deberán aportar o texto do novo convenio colectivo en formato word, xunto coas táboas salariais dos anos de vixencia do convenio ,é dicir 2024 a 2027 (nun só arquivo tanto as táboas como o texto do convenio), sen sinaturas e **sen imaxes**, para a súa publicación no BOP.

Os textos dos documentos en formato pdf e en formato word, que se depositan no REGCON, teñen que coincidir sen ningunha alteración.

Lémbrolle que o artigo 6- 1 do Real decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios e acordos colectivos de traballo (BOE núm 143 do 12.06.2010) di: “ A fin de iniciar o trámite previsto no artigo 90.2 do Estatuto dos Traballadores, así como para proceder á inscrición do resto dos acordos e actos inscribibles previstos no artigo 2 deste real decreto, dentro do prazo de quince días a partir da firma do convenio ou acordo colectivo, da data de comunicación de iniciativa de negociacións ou denuncia, a comisión negociadora ou quen formule a solicitude, debidamente acreditada, deberá presentar través de medios electrónicos ante o Rexistro da autoridade laboral competente a solicitude de inscrición correspondente.”

Polo tanto é a comisión negociadora a que ten que solicitar a inscrición e a que ten que emendar a súa solicitude e é, tamén, a comisión negociadora a encargada de designar á persoa que ten que presentar a documentación dos convenios e acordos colectivos na solicitude de inscrición no REGCON, porque así o dispoñen os artigos 6-1 a) e 14 do Real decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios e acordos colectivos de traballo (BOE núm 143 do 12.06.2010)

Así mesmo, para os efectos de que a información solicitada tanto polas organizacións empresariais e sindicais, como polos organismos nacionais e internacionais, en relación coa negociación colectiva sexa veraz, deberán ter en conta as seguintes cuestións:

-Se o convenio afecta a máis dun CNAE deberán incluílos todos.

-Os datos ofrecidos deben ser correctos, incidindo en que a folla estatística sexa correcta e estea completa.

-Se o seu convenio colectivo é plurianual deberán cubrir o trámite de enviar as revisións salariais/táboas salariais, dos restantes anos. As retribucións salariais para os sucesivos anos de vixencia, que deriven automaticamente do texto do convenio ou acordo asinado en anos anteriores, cubriranse obrigatoriamente ao inicio de cada ano no Anexo 2.IV.

Coa finalidade de que poidan atender a este requirimento e segundo o previsto no apartado 2 do artigo 8 do Real decreto 713/2010, e segundo recolle o artigo 68.1 da Lei 39/2015, do 1 de outubro, do procedemento administrativo común das administracións públicas, requíreselles para que no prazo de dez días hábiles, contados a partir do seguinte á recepción do presente requirimento, corrixan os defectos sinalados, advertíndolles de que de non facelo así se lles terá por desistidos da súa petición, previa resolución correspondente, de acordo co artigo 21 da referida Lei 39/2015, do 1 de outubro, procedéndose, sen máis trámite, ao arquivo deste expediente.

No caso de que este requirimento afecte ao texto do convenio, se realizan modificacións deberán incluír un novo texto asinado en todas as páxinas, en pdf, ou ben unha acta, asinada en todas as súas páxinas, tamén en pdf, na que se recollan os cambios efectuados, así mesmo, deberán incluír, en calquera caso, o texto de todo o convenio, corrixido e completo, en Word, para a súa publicación. De non facer ditas modificacións deberán enviar un escrito mediante o

que se realicen as alegacións que consideren oportunas, e neste último caso, segundo o artigo 90.5 do ET á Autoridade laboral, para impugnar este acordo, poderá dirixirse de oficio á xurisdición competente, quen adoptará as medidas que procedan.

Teléfono de contacto da Área de Relacións Laborais [REDACTED]

O xefe territorial,

[REDACTED]

[REDACTED]

Area de Relacións Laborais
SERVIZO DE APOIO AO EMPREGO E ECONOMIA SOCIAL
XEFATURA TERRITORIAL DE PONTEVEDRA
Edificio Administrativo da Xunta de Galicia
Concepción Arenal, 8, andar 2 36201 Vigo

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]