



## ACUERDO DE CONVENIO COLECTIVO – 2021-26

### HITZARMEN KOLEKTIBO AKORDIOA - 2021-26

PREAMBULO *“Construyendo el Futuro”*

HITZAURREA *“Etorkizuna Eraikitzen”*

***“El presente acuerdo será vinculante exclusivamente a partir del momento en el que se adjudique la industrialización de la plataforma VAN.EA (VAN Electric Architecture) a la fábrica Mercedes-Benz Vitoria”***

La Dirección y los Sindicatos firmantes del presente acuerdo de Convenio Colectivo, **declaran su firme propósito de fomentar un marco de relaciones laborales que habilite el futuro de las personas y la fábrica Mercedes-Benz Vitoria**, asegurando paz social y posicionando a la fábrica como la empresa más atractiva en competencias, liderazgo y productividad; que permita atraer las inversiones imprescindibles para asegurar la producción de próximos vehículos en la fábrica Vitoria.

Se debe entender el presente **acuerdo para los años 2021, 2022, 2023, 2024, 2025 y 2026 como una apuesta decidida de la plantilla y sus representantes sociales de Mercedes-Benz Vitoria, por el futuro de la fábrica de Vitoria-Gasteiz**, que se debe de traducir en la decisión inequívoca de la Dirección de Mercedes-Benz, de aportar un **Plan de Negocio** que asegure las inversiones y el empleo necesarios, para acometer el imprescindible proceso de transformación para la fabricación de los futuros vehículos eléctricos (plataforma VAN.EA) en nuestra localización.

Los acuerdos alcanzados pretender dotar a nuestra Fábrica de un marco de relaciones moderno, en un **momento trascendental para el aseguramiento del futuro** de todos los que formamos parte de Mercedes-Benz, en un entorno de gran incertidumbre, con una combinación de altas inversiones junto a una profunda transformación del negocio del automóvil.

Los **trabajadores son los protagonistas** de la imparable transformación del negocio. Es por ello que los cambios recogidos en el presente documento, además de **responder a las necesidades de la empresa**, también están orientados a dar **respuesta a las demandas de los diferentes colectivos de trabajadores** que forman parte de nuestra Organización.

Los acuerdos se estructuran en los siguientes apartados:

1. Empleo y Plan de Choque Demográfico/Enpleguaren eta Shock Demografikoaren Plana
2. Condiciones Económicas / Baldintza ekonomikoak
3. Organización del Trabajo-Flexibilidad / Lanaren Antolaketa -Malgutasuna
4. Movilidad y Promoción Interna en Producción / Mugikortasun eta Barne Sustapena Produkzioan
5. Otros / Beste Batzuk



## 1.- EMPLEO Y PLAN DE CHOQUE DEMOGRÁFICO

### ENPLEGUAREN ETA SHOCK DEMOGRAFIKOAREN PLANA

- ✓ Al objeto de fomentar nuevo empleo para los jóvenes, y en línea con el compromiso de consolidación de empleo estable que se contiene en el presente acuerdo, ambas partes se comprometen a utilizar la fórmula del **Contrato de Relevo para los supuestos amparados en el R.D. 20/2018**, durante la vigencia del presente Convenio.

De acuerdo a lo anterior y con el objetivo de rejuvenecer a la plantilla, crear empleo estable, y dar salida a los trabajadores y las trabajadoras, que realicen directamente tareas que requieran esfuerzo físico o alto grado de atención, en fabricación, elaboración, o transformación, así como en las de montaje, puesta en funcionamiento, mantenimiento y reparación especializada de maquinaria y equipo industrial. Se acuerda que se incorporen al presente convenio, las condiciones del **contrato relevo**, en base al Real Decreto 20/2018 de 7 de diciembre, con la opción de **contratación indefinida para una cantidad de "relevistas" estimado inicialmente en una cifra superior a 250** que cumplieran los requisitos establecidos en el citado Real Decreto hasta el año 2026.

El tiempo de trabajo activo (fase activa) se acumula al inicio del contrato de relevo, este tiempo, se verá reducido en un 40% siempre y cuando, el trabajador/a relevado/a mantenga la presencia. Cada día de baja médica aumentará la fase activa en el tiempo equivalente.

Años cotizados	Fase activa acumulada	Edad salida Fábrica	Edad de jubilación	Reducción fase activa **	Edad real salida Fábrica
33	10 meses	61 años + 10 meses	65 años	4 meses	61 años + 6 meses

\*\* Será proporcional al tiempo de la fase activa.

Cada día de baja minorará la reducción recogida en el acuerdo. Por ejemplo: 4 meses de baja aumentarían la fase activa en 4 meses.

El **Contrato de Relevo para los supuestos amparados en el R.D. 20/2018**, mantendrá su validez durante el presente Convenio, siempre y cuando, el R.D. 20/2018 permanezca vigente y siga prorrogándose en los mismos términos como hasta la fecha. **Otros supuestos no amparados en el R.D. 20/2018** se abordarán en el marco de la correspondiente Comisión de Trabajo:

- ✓ Conversión adicional de **150 contratos temporales en Indefinidos** durante el año 2022
- ✓ **Limitación de la Plantilla temporal a un 15%** (Excepto Proyectos de Lanzamiento, Modelo V y Corredores Vacaciones).
- ✓ **Identificación de 50 puestos protegidos** en la fábrica de Vitoria, dentro del marco del YES Zertifikat, reservados **para 150 personas** con limitaciones acreditadas por SSMM de Fábrica.
- ✓ Identificación dentro del marco del YES Zertifikat, de puestos de trabajo que por su ergonomía se decida limitar la rotación a personas concretas con edad superior a 55 años.
- ✓ **Premios de Antigüedad** (Condiciones adicionales a partir del momento de la firma):
  - 25 años-1 día de permiso retribuido
  - 35 años-2 días de permiso retribuido (sustituye al premio de 40 años)



## 2.- CONDICIONES ECONÓMICAS

### BALDINTZA EKONOMIKOAK

- ✓ **Paga única y no consolidable por la Firma del Convenio de 500€** para todos los empleados activos (\*) incluidos dentro del ámbito general de aplicación del Convenio Colectivo (*Artículo 2 del CC*).

*Esta paga se hará efectiva en la nómina del mes de Julio de 2022 (condicionada a la fecha del referéndum y de la Firma del Convenio).*

- ✓ **Año 2021:** Paga única y no consolidable de **4.000€ Brutos** para todos los empleados activos (\*) incluidos dentro del ámbito general de aplicación del Convenio Colectivo (*Artículo 2 del CC*).

*Esta paga se hará efectiva en la nómina del mes de Julio de 2022 (condicionada a la fecha del referéndum y de la Firma del Convenio).*

*(\*) Empleados activos: trabajadores indefinidos a tiempo completo de alta en MERCEDES-BENZ ESPAÑA S.A.U. (Fábrica Vitoria) a 12 de julio de 2022. En los casos de trabajadores con contrato temporal y en los indefinidos con reducción de jornada, se aplicará la parte proporcional correspondiente al tiempo trabajado durante el año 2021 (Ejemplo: 6 meses de contrato en 2021 = 2.250€; Reducción de jornada de 50% durante todo el año 2021 = 2.250€)*

- ✓ **Año 2022: Incremento consolidado en tablas de un 6,0%**
- ✓ **Años 2023, 2024, 2025 y 2026: Incremento consolidado en tablas de un 2,25%**
- ✓ **Para el resto de los empleados activos (\*) excluidos del ámbito general de aplicación del Convenio**, debido a que también se encuentran afectados de manera directa por varios conceptos y artículos del mismo, se acuerda que reciban una paga de **650€ Brutos**.

- ✓ **Paga de Resultados:** Adaptación anual automática de los conceptos que integran la fórmula de cálculo de los Objetivos de Empresa (Multiplican por los Objetivos de la Fábrica) para vincular su cumplimiento exactamente a los mismos parámetros que se tienen en cuenta para los Directivos de Mercedes-Benz Group.

El importe de esta paga a un **100% de cumplimiento de objetivos pasará a ser de 750€** (en lugar de los 537€ actuales) abonables en el año 2023 en función del grado de cumplimiento de objetivos del año 2022.

Es decir:

❖ Mínimo: 0% = 0€

❖ **Medio: 100% cumplimiento de objetivos = 750€**

❖ Máximo: 300% cumplimiento de objetivos = 2.250€

- ✓ **Creación de Nueva Paga de 1.000€ brutos** para todos los trabajadores de convenio de la plantilla, que se abonará cada mes de septiembre (*proporcionales a los días de contrato y reducción de jornada si procede durante el año*) desde el año 2022. Las características de la Paga son las siguientes:

- Esta nueva paga elimina la aportación de la Empresa a la Fundación San Prudencio desde el 1 de enero de 2023 y desde 2022 reduce la aportación al Fondo Social en 150€ por cada trabajador.



- Los empleados fuera del ámbito de aplicación del convenio, recibirán **250€** en el mismo mes, a partir del año 2022. Este importe se actualizará en base a los incrementos salariales acordados en el presente convenio
- ✓ Tanto el importe de la Paga de Resultados, como el de la Nueva Paga de 1.000€ (septiembre), se actualizarán en base a los incrementos salariales acordados en el presente convenio, desde el 1 de enero de 2.023.
- ✓ **El importe global de los Fondos Sociales** se verá incrementado con el **15%** del ahorro de neto de las PDMs del año anterior (en lugar del 10% actual) a partir del presupuesto del año 2023 (incluido).
- ✓ **Nueva Paga de 500€** para todos los trabajadores en plantilla condicionada a que se alcance una producción de 200.000 unidades.
- ✓ **Grados de Ocupación por trabajo nocturno:**
  - Para garantizar que el trabajador no sufra una reducción de su salario mensual por el hecho de trabajar a turnos rotativos de Mañana-Tarde-Noche (con plus de nocturnidad) respecto a trabajar a 8 horas de mañana y tarde, resulta necesario que la duración del turno de noche sea de 7 o más horas (Grado ocupación 96%).
  - Debido a lo anterior,
    - **Si la duración del turno fuera inferior a 7 horas** (6 horas y 30 minutos), se mantendrá el salario equivalente a 7 horas, y se enviarán 30 minutos a la Cuenta Flexible en signo negativo.
    - **Si se cancelara un turno reducido de cualquier duración**, se abonará el salario equivalente a 8 horas (sin plus de nocturnidad) y se enviarán 8 horas a la Cuenta Flexible en signo negativo.
- ✓ **Compensación de Líderes:**
  - Se abonará el **Plus de Líder de manera proporcional** a los días en los que el “**sublíder**” ocupe la representación del equipo.
  - **El Plus de Líder** no se verá afectado por grados de ocupación y no se verá reducido ni eliminado en los casos de licencia retribuida, y disfrute de horas. Tampoco se verá afectado por la asignación del trabajador a proyectos o actividades complementarias a la producción (por ejemplo, asignaciones temporales al sector de Prototipos)
- ✓ **Mantenimiento del Tramo Salarial** tras firma de un nuevo contrato laboral: Aumento a 24 meses de Inactividad en la Empresa.
- ✓ Incorporación del acuerdo sobre **Servicio de Disponibilidad en Producción** al Convenio Colectivo en forma de anexo.



### 3.- ORGANIZACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO - FLEXIBILIDAD

---

#### LANAREN ANTOLAKETA - MALGUTASUNA

- ✓ Debido a la crisis de suministro mundial de semiconductores (iniciada en el año 2021), y su impacto en los **turnos de producción adicional de fin de semana**, se decide implantar un **nuevo marco de regulación de la flexibilidad**. El propósito de dicho marco es una mejor conciliación de la vida de los trabajadores a través de una planificación por adelantado de los turnos de producción adicionales de fin de semana.
  - La **planificación** de los días adicionales de producción en fin de semana se realizará mensualmente, comunicándose a la plantilla **10 días antes** de la finalización del mes anterior.
  - **Por norma**, los días adicionales de producción planificados, no necesitarán ser confirmados semanalmente. **Serán trabajados**, y no podrán ser desconvocados a menos que exista una **circunstancia de excepcionalidad**. Como excepciones se entienden los siguientes conceptos:
    - a. Fenómenos meteorológicos adversos.
    - b. Cortes de suministro eléctrico no planificados.
    - c. Problemas en el suministro debidos a casos fortuitos (roturas de troqueles, incendios, accidentes en el transporte, huelgas de transporte y/o de proveedores).
    - d. Pandemias.
    - e. Otros casos de excepciones se tratarán en las comisiones paritarias correspondientes.
  - En el supuesto de haberse convocado un turno de producción adicional de fin de semana y, por circunstancias excepcionales arriba indicadas tuviera que dejarse sin efecto, la comunicación por correo electrónico deberá efectuarse **como máximo dos horas antes de la finalización del turno de mañana del jueves anterior**, en caso contrario, se abonaría el plus económico correspondiente.
- ✓ **Comunicación de corredor de vacaciones:** En el caso de que la empresa tuviera la intención de realizar un corredor de vacaciones de una, dos o tres semanas de manera colectiva, informará de esta posibilidad a la plantilla por medio de un comunicado, antes de la fecha del 31 de marzo.



## ✓ Cuentas de Horas:

- **Cuenta de Referencia (CR):** Cada 1 de enero se modificará el estatus de horas en la Cuenta de Referencia (re-cálculo anual), para adecuarlo al promedio de horas real de los trabajadores MOD y MOI en las Cuentas Flexibles de los trabajadores. *Excepcionalmente, dicha regularización se realizará también con fecha de 1 de julio de 2022.*
  - **NUEVA Cuenta Personal de Disfrute (CP):** Dada la existencia de una importante demanda social de **disponibilidad de tiempo libre para su conciliación familiar**, se crea una nueva opción para el trabajador que permite enviar el tiempo adicional por trabajar un 16º turno (6 horas adicionales en turnos de 8 horas), las horas de formación, las horas en festivos o las horas extras, a una **nueva Cuenta Personal de Disfrute** hasta alcanzar el límite de 40 horas\* (a partir de dicho límite los pluses serían económicos).  
*\*El personal de Mantenimiento, conductores, procesos y todo aquel personal sujeto a trabajo en festivos, tendrá un límite de 60 horas.*
- Las horas disponibles en esta nueva cuenta, se podrán disfrutar por los trabajadores aun estando la Cuenta de Referencia y sus Cuentas Flexibles en signo negativo.
- Las partes quedan emplazadas a la **elaboración de una Regulación del Disfrute de los saldos de la Cuenta Personal**, que permita al trabajador gestionar su tiempo.
  - **Permanencia de dos cuentas de horas: Cuenta Flexible (CF) y Cuenta Personal de Disfrute (CP):** Se eliminan por tanto las cuentas de Formación y de Festivos, simplificando de manera importante la gestión.
  - El trabajador podrá seleccionar cada año una de las siguientes **3 opciones:**
    - **Cobro:** Siempre percepción de Plus económico cuando exista dicha posibilidad.
    - **Disfrute:** Todas las horas se destinan a la Cuenta Flexible.
    - **Mixta:** Envío de las primeras 40 horas a la Cuenta Personal (60h personal sujeto a festivos) y resto cobro a razón de hora por hora.
  - **Creación de Empleo** La implantación de los calendarios de disfrute acordados, como consecuencia de las horas generadas, **podrán requerir la contratación adicional de nuevos trabajadores**, generando empleo y riqueza en Álava.
  - **Reducción de la jornada laboral anual por la aplicación de calendarios de disfrute:** Con las nuevas cuentas de horas propuestas, se fomenta la generación y planificación de disfrutes adicionales.

Esto significa que, en caso de activación de turnos de fin de semana, **los trabajadores afectados y que opten por opciones de disfrute siempre trabajarán una jornada inferior a los 214 días/año cuando sus saldos sean positivos.** (Ejemplo: trabajando únicamente tres turnos adicionales, un trabajador generaría **una semana completa de 5 días para disfrutar**)



✓ **Modelo V / 4º Turno.** Características:

- Existirá la posibilidad de crear un nuevo equipo que podrá trabajar durante todos los fines de semana del año, la semana de fiestas de Vitoria “la Blanca” y hasta en 10 días festivos al año en turnos de 8 a 12 horas de presencia.
- Duración mínima del Modelo: 1 año. Para la aplicación del modelo, resulta necesaria la confirmación por parte de Ventas con un año de antelación, de altos volúmenes de producción.
- Las jornadas de trabajo, se realizarán todos los fines de semana (sábados y domingos) y durante 10 festivos al año, siempre que se cumpla la obligatoriedad del descanso, al menos, el 1 y 6 de enero, el 1 de mayo, el 5 de agosto, y el 25 de diciembre.
- Las jornadas de trabajo serán entre 8 y 12 horas (+ 30 minutos no computables como presencia para almuerzo a partir de turnos superiores a 9 horas).
  - ✓ Sábados: de 6:00 a 18:30 horas (30' para la comida no computables como presencia) salvo que haya jornada ordinaria de trabajo colectivo del modelo base, en cuyo caso el horario se desplazará de 14:00 a 22:00 horas.
  - ✓ Domingos y festivos: de 6:00 a 18:30 horas (30' para la comida no computables como presencia), o de 10:00 a 22:30 horas.
  - ✓ De lunes a viernes: en turnos de 8 horas hasta completar la jornada anual pactada (con calendario individual) para este turno especial.
- Los descansos serán exactamente iguales que en las jornadas habituales de 8 horas entre semana, es decir, a razón de 15 minutos para bocadillo, y 23 minutos de tiempo por cada 8 horas (en jornadas superiores, proporcional al tiempo de trabajo), que computarán como trabajo efectivo.
- Si el turno tuviera una duración superior a 9 horas, se parará la actividad durante 30 minutos para el almuerzo de los trabajadores (tiempo de no presencia). La empresa retribuirá con 15€ a cada trabajador para dicho almuerzo.
- Durante la vigencia de esta modalidad, los horarios de trabajo, que estarán establecidos para cada jornada de manera habitual, podrán modificarse por circunstancias de la producción, planificándose el mes anterior, y, como mínimo, confirmándose con una semana de antelación. Ante cualquier otra posibilidad, únicamente se accederá de manera voluntaria.





- **Condiciones generales para los trabajadores de la actual plantilla que se adscriban voluntariamente a este turno:**
  - I. La remuneración por el trabajo en sábados y domingos, y festivos, además del salario establecido, será de **4.500€** anuales (Aprox. 375€/mes), como **incentivo por cambio de modelo de trabajo**.
  - II. **La duración del contrato será anual**, prorrogable de mutuo acuerdo, y no podrá cancelarse durante el periodo concertado, salvo razones justificadas de cualquiera de las partes, sin que dé lugar a compensación o penalización, ni por la empresa, ni por el trabajador.
  - III. Cuando se produzca **la finalización de este contrato**, y no sea prorrogado, el trabajador volverá a la situación profesional y condiciones económicas anteriores, así como todo lo referente a jornada (regularizada desde el momento que finalice el contrato, hasta final de año).
  - IV. La **jornada anual individual del personal adscrito a este turno será de 1.512 horas (Reducción de 200 Horas)**, manteniendo las condiciones salariales sobre la jornada del Convenio 2021-2026, que es de 1.712 horas, y posteriores condiciones pactadas
  
- **Condiciones generales para el personal eventual contratado a tiempo parcial para el “Modelo V”:**
  - I. **El personal contratado tendrá una jornada mínima anual del 50% sobre la jornada anual pactada en convenio (1.712 horas)**. Se aplicará la remuneración recogida en la tabla de salario Base de Convenio (ANEXO II-I) incrementada en un 10%.
  - II. **La habilitación de jornadas en más o en menos**, tendrán los preavisos y condiciones correspondientes, en las mismas condiciones que para el personal con jornada ordinaria continuada, con límite negativo proporcional a su tiempo de contrato, según acuerdo de todo el Comité de empresa, del 22 de mayo de 2020 (liquidación de la flexibilidad en los finiquitos del personal eventual), y siempre partiendo del cumplimiento obligatorio del 50% de la jornada contratada
  - III. En cuanto a la **distribución de jornada, horarios, y descansos**, serán de igual forma, que lo recogido para el personal voluntario de la actual plantilla





## 4.- MOVILIDAD Y PROMOCIÓN INTERNA EN PRODUCCIÓN

### MUGIKORTASUN ETA BARNE SUSTAPENA PRODUKZIOAN

- ✓ **Se acuerda derogar el acta de la comisión de movilidad de 30 de septiembre 2004.** Las partes se comprometen al desarrollo de una normativa más adecuada a los nuevos retos tecnológicos que la planta tiene que afrontar en la industria 4.0.
- ✓ En este sentido, **se acuerda que en el Convenio Colectivo se recoja el compromiso de que la Comisión de Movilidad y Traslados, se redacte una nueva reglamentación que sustituya al Acta de septiembre de 2004**, que permita garantizar cambios de puestos más ágiles de trabajadores entre gremios, acreditando los perfiles de cualificación y experiencia profesional necesarios para la adscripción a los citados gremios.

Así mismo, **las promociones internas para acceder a los puestos clave recogidos en la nueva normativa que sustituya al Acta de setiembre de 2004**, también deben regirse por criterios transparentes, atendiendo a la mejor adecuación entre el perfil de cualificación de los trabajadores y el requerido por la organización del trabajo.

- ✓ En definitiva:
  - Se acuerda la implantación de una **nueva metodología que favorezca las oportunidades de desarrollo profesional** para todos aquellos que aspiran a ocupar puestos clave incluidos dentro del ámbito recogido en la nueva normativa, que sustituya a la mencionada acta de 2004, que quedará derogada una vez haya sido sustituida por la nueva.
  - Adicionalmente, para aquellas personas que, por iniciativa propia, con ilusión y empeño, quieran superarse a sí mismas y aspirar a un puesto clave, de los establecidos en la nueva normativa, se abrirán **nuevas oportunidades**. La forma de acceder a estas posiciones clave será a través de **criterios objetivos, transparentes y ecuanímes**.

## 5.- OTROS

### BESTE BATZUK

- ✓ Existirá la **posibilidad** en los sectores productivos **de solicitar una excedencia en periodo estival durante los meses de julio y agosto, para cuidado de hijos/mayores dependientes**. La solicitud estará siempre condicionada a la justificación aportada, a la posibilidad de sustituir al solicitante con un "Holiday Worker" y a la disponibilidad de recursos por la empresa.
- ✓ **Eliminación** de los complementos de **mayoración (ts)** manteniendo la actividad al 107,6%
- ✓ La Empresa asume el compromiso de desarrollar la **Normativa Interna sobre el Teletrabajo** en la Comisión correspondiente para las situaciones en las que el Teletrabajo supere el 30% del tiempo.

*Vitoria-Gasteiz-en, 12 de julio de 2022 / 2022-ko uztailaren 12an*

Firmado:

La Dirección

La Representación Social