

**PROCEDIMIENTO COLECTIVO DE
SUSPENSIÓN TEMPORAL DE CONTRATOS DE TRABAJO
EN IVECO ESPAÑA, S.L.
-CENTRO DE TRABAJO DE MADRID-**

ACUERDO Y CIERRE DEL PERIODO DE CONSULTAS

A N T E C E D E N T E S

- I. Que, con fecha 22 de septiembre de 2025, la Compañía comunicó fehacientemente a la representación legal de los trabajadores de su centro de trabajo de Madrid (Comité de Empresa y Secciones Sindicales) su intención de iniciar un procedimiento de suspensión de contratos de trabajo en cumplimiento del artículo 47.3, párrafo quinto, del *Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre* ("ET").
- II. Que en fecha de 24 de septiembre de 2025, se conformó la Comisión Negociadora por parte de la parte social y, posteriormente, el 29 de septiembre de 2025, se conformó la Comisión Representativa compuesto por los representantes de la Compañía y de las personas trabajadoras. Ese mismo día 29 de septiembre de 2025 se comunicó el inicio del periodo de consultas a la Comisión Representativa, así como a la Autoridad Laboral competente, esto es, la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo de la Dirección General de Trabajo de la Comunidad de Madrid. En ambos casos se entregó la documentación preceptiva, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 17 y 18 del *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* ("RD 1483/2012")
- III. Durante el preceptivo periodo de consultas se han llevado a efecto cuatro reuniones (contando con la presente), siendo la primera el 29 de septiembre, la

segunda el 8 de octubre, la tercera el 10 de octubre y la cuarta el 13 de octubre. En el marco de las citadas reuniones, se ha negociado de buena fe y se han efectuado propuestas y contrapropuestas por las partes.

- IV. Que tras la oportuna deliberación las partes integrantes de la Comisión Negociadora han procedido a llegar a un acuerdo en el marco del presente periodo de consultas del procedimiento colectivo de suspensión temporal de contratos de trabajo con número de expediente 09-2874-00374.8/2025. Este **ACUERDO** se rige por las siguientes

CLÁUSULAS

1. **CONCRECIÓN Y DETALLE DE LA MEDIDA DE SUSPENSIÓN DE CONTRATOS.** - La medida consiste en la suspensión de contratos de trabajo equivalentes a un máximo de 45 días, y ello durante el periodo comprendido entre el 17 de octubre de 2025 y el 31 de marzo de 2026, ambos días inclusive.

Se plantea un calendario tentativo para el caso de que se ejecute la totalidad de los días de suspensión, consistente en: cinco días en el mes de octubre de 2025 (27, 28, 29, 30, 31), nueve días en el mes de noviembre de 2025 (7, 11, 14, 21, 24, 25, 26, 27, 28), ocho días en el mes de diciembre de 2025 (5, 9, 12, 15, 16, 17, 18, 19), siete días en el mes de enero de 2026 (12, 13, 14, 15, 16, 23, 30), ocho días en el mes de febrero de 2026 (6, 13, 20, 23, 24, 25, 26, 27), y ocho días en el mes de marzo de 2026 (6, 13, 20, 23, 24, 25, 26, 27).

El anterior calendario es meramente estimativo, toda vez que los días de suspensión reales pueden verse modificados en función de la mayor o menor carga de trabajo soportado por la planta de Madrid.

2. **TRABAJADORES AFECTADOS POR LA MEDIDA.** - La medida suspensiva que se ha acordado afectará a los siguientes trabajadores, todos ellos del centro de trabajo que la Empresa tiene ubicado en Madrid, Avda. de Aragón, n.º 402:

En cuanto al ámbito personal de la medida, en tanto que los días de suspensión vienen determinados por una parada de actividad productiva de la Planta, el ERTE afectará a los trabajadores que participan en el proceso de producción del vehículo pesado en la Planta de Madrid – *Manufacturing* (incluyendo personal de línea, Entrega y áreas soporte), así como personal de *No Manufacturing* que

presta servicio a la misma (Recursos Humanos, *Controlling* financiero y Sistemas), quedando excluidos de la medida los siguientes trabajadores:

- Los trabajadores que poseen contratos fijos-discontinuos en estado de inactividad.
- Los trabajadores en modalidad de jubilación parcial.
- El responsable del servicio médico, al dar servicio al área de *No Manufacturing*.
- El personal afecto a guardias VOR, al dar servicio a la red comercial.
- Personal *assistant* de IVECO España, al dar servicio a otros entes de IVECO ESPAÑA.

Dentro del colectivo afectado, podrán ver no suspendidas las jornadas de trabajadores individualmente considerados, en los siguientes casos:

- a) Aquél o aquellos que, en función de las necesidades productivas o de mantenimiento, sean necesarios para el desarrollo de trabajos específicos. Asimismo, no verán suspendidas sus jornadas de trabajo el personal de *Manufacturing* de soporte o de asistencia en caso de apertura de la Planta (por ejemplo: *Enviromental, Health and Safety* (EHS)).
- b) El Director de la Planta y aquellos trabajadores del área de *Manufacturing* que pertenecen a la primera línea de la misma, pues tienen responsabilidades que les desvinculan de suspensiones puntuales de la actividad en la Planta de Madrid, dada la necesidad de que éstos organicen sus áreas funcionales de trabajo a corto y medio plazo. Es por ello que las jornadas de este colectivo sólo se verán suspendidas cuando se suspenda de forma prolongada la actividad en la Planta, lo que ocurrirá cuando ésta quede interrumpida para el resto de trabajadores durante periodos prolongados.

El total de trabajadores mencionados en este apartado b) asciende a 12.

- c) El personal de *No Manufacturing* que da soporte al área de *Manufacturing* de la planta de Madrid, que al igual que en el caso anterior, sólo se verán afectados cuando se suspenda de forma prolongada la actividad en la Planta, lo que ocurrirá cuando ésta quede interrumpida para el resto de trabajadores durante periodos prolongados. Esto afecta a:

- 8 posiciones de Recursos Humanos.

- 5 posiciones de *Controlling Financiero*.
- 3 posiciones de Sistemas.

En total, el número de afectados por el ERTE es de 2.734 trabajadores.

3. TRABAJADORES CON REDUCCIÓN DE JORNADA AL 99%. – Cualquier trabajador incluido en el ámbito personal del presente procedimiento de suspensión de contratos, que posea una reducción de su jornada de trabajo al 99% por mor de lo dispuesto en el artículo 37.6 del ET en consonancia con el Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio, para la aplicación y desarrollo, en el sistema de la Seguridad Social, de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave, no verá suspendidas su jornadas de trabajo por vía del mecanismo del artículo 47 del ET mientras dure la situación de reducción de jornada antes referida.

4. GARANTÍA SALARIAL. - La Empresa asume una garantía salarial mensual y única para todos los trabajadores afectados por la presente suspensión de su contrato, equivalente al 82 % del salario mensual bruto teórico que el trabajador hubiera percibido con su actividad normal pactada en el calendario laboral para dicho mes, incluyendo eventuales subsidios o prestaciones que el trabajador demandante de empleo perciba o pueda percibir.

Unión General de Trabajadoras y Trabajadores

Las partes acuerdan que la garantía mensual del 82 % a la que se hace referencia en el presente apartado, queda referida a todos los conceptos salariales, esto es: salario base, salario convenio, prima o premio, y cualesquiera complementos de puestos o personales que los trabajadores perciban en sus haberes mensuales.

Los tres (3) únicos conceptos que se devengarán al 100 % durante los días de suspensión de la actividad laboral (ERTE) son: i) el devengo para el disfrute de vacaciones anuales, ii) las gratificaciones extraordinarias de junio y diciembre, y iii) la antigüedad.

La garantía pactada en el presente apartado no se aplicará en los siguientes supuestos:

- i. Cualquier falta injustificada al trabajo que se produzcan en las jornadas de suspensión por vía de ERTE.

- ii. Situaciones que impliquen la suspensión del contrato de trabajo con excepción de las derivadas del presente procedimiento de regulación de empleo.
- iii. La no realización por parte del trabajador de aquellas gestiones administrativas ante los Organismos e Instituciones correspondientes para la obtención por su parte de las ayudas o subsidios públicos legal o reglamentariamente previstos, o existentes para las situaciones de suspensión temporal del contrato de trabajo como la presente.

5. PAGA VARIABLE POR RESULTADOS. – En lo relativo a la paga variable que, por cada trimestre, y en función de los resultados obtenidos, se abona siguiendo los criterios del artículo 43.B del Convenio Colectivo de aplicación en el centro de trabajo, aprobado mediante resolución de 12 de agosto de 2024, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la Empresa Iveco España, S. L., con Código número 28011901012002 (el "**Convenio Colectivo**"), se pacta que el cálculo de dichas pagas se realizará computando los días de suspensión de la actividad laboral como jornadas laborables. Al finalizar cada trimestre, para obtener el % a abonar, se aplicarán los resultados obtenidos sobre el importe máximo pactado en dicho artículo 43 para cada año.

Unión General de Trabajadoras y Trabajadores

6. PREMIO POR PRESENCIA. – En lo relativo al premio por presencia, regulado en el artículo 41 y el Anexo III del Convenio Colectivo, se pacta que los días de suspensión por vía de la herramienta pactada en este acuerdo computarán como días laborables a los efectos del posible devengo del citado premio.

7. FORMACIÓN. - Con la finalidad de aprovechar al máximo las jornadas de inactividad en la Planta de Madrid, la Empresa y la RLT se comprometen a realizar un esfuerzo para conseguir programar y organizar los planes de formación que resulten necesarios para el correcto desarrollo de la actividad futura del centro de trabajo. Para ello, se pacta que para realizar la formación de carácter obligatorio, los trabajadores deberán asistir no viéndose afectados por la suspensión durante dichos días.

En el caso de formación voluntaria podrán asistir con las condiciones pactadas en la Cláusula Cuarta anterior.

8. REGÍMENES DE PREAVISO Y DE DESCONVOCATORIA. – La Empresa deberá comunicar el calendario tentativo de paradas antes de comenzar el mes de que

se trate en el marco de la Comisión de Producción donde se comunica el programa productivo (Rolling).

En caso de que sea posible realizar la actividad productiva previamente desconvocada, la Empresa asume el compromiso de informar de dichas previsiones a la Comisión de Producción en el plazo de 3 días hábiles a la jornada desconvocada. En caso de que sea necesario convocar una nueva jornada de suspensión, la Empresa se compromete a cumplir con el citado plazo de 3 días hábiles.

9. **COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y APLICACIÓN.** - Ante la posibilidad de que surjan situaciones productivas que requieran el análisis de excepciones no previstas en este acuerdo, se crea una Comisión de Seguimiento, la cual será paritaria entre Empresa y aquellos miembros de la RLT firmante del presente acuerdo, y que tendrá como finalidad:

- i. Analizar las situaciones productivas sobrevenidas y decidir sobre la mejor manera de solventarlas.
- ii. Conocer los casos o situaciones excepcionales que requieran la modificación urgente en la aplicación de alguna de las jornadas de suspensión de los contratos, y cuya causa sea, tanto la entrada de nuevos pedidos y órdenes de producción, como la pérdida de pedidos programados o falta imprevista de material que impida el normal desarrollo de la actividad informada con anterioridad en el Rolling previsto.
- iii. Esta Comisión tendrá la facultad de analizar las posibles situaciones de acceso a la jubilación parcial anticipada, prejubilación, posibles contrataciones y ceses incentivados que se puedan dar durante la vigencia del presente acuerdo.
- iv. Recibir información sobre las incidencias productivas que hayan ocurrido durante la aplicación del presente ERTE, y los motivos de estas.
- v. Reajuste de jornada para los trabajadores de oficinas, en caso de aplicación de ERTE durante los viernes.

Esta Comisión se reunirá cada quince días con el fin de valorar las medidas más convenientes en relación con las posibles diferentes situaciones de mercado que se pudieran dar durante el periodo de vigencia del presente acuerdo.

En todo caso, cualquiera de las partes, podrá solicitar una convocatoria extraordinaria de la Comisión de Seguimiento del acuerdo.

10. GARANTÍA A TRABAJADORES MAYORES DE 55 AÑOS DE EDAD AFECTADOS POR LA SUSPENSIÓN DE SU CONTRATO DE TRABAJO.

- En relación a los trabajadores mayores de 55 años de edad que se vean afectados por la presente suspensión de sus contratos de trabajo, y sólo para el caso de que los mismos fuesen prejubilados o despedidos por causas objetivas antes de transcurridos seis años desde la última jornada de suspensión, la Empresa adquiere el compromiso de garantizar la cuantía máxima del desempleo vigente en la fecha en que se produzca su baja en la Compañía, de acuerdo a la base de cotización y por el periodo máximo legal vigente en esa fecha, complementando las diferencias que se pudieran dar, bien por la base o por el tiempo de cobro de desempleo derivadas de la presente medida suspensiva y, si fuere necesario para ello, la Empresa abonará el 100 % de la cuantía del Convenio Especial que se deba suscribir por el trabajador para complementar sus bases de cotización.

11. CONTRATOS DE RELEVO Y JUBILACIÓN PARCIAL.

- Las partes acuerdan que durante la vigencia del ERTE se podrán realizar aquellos contratos de relevo que sean necesarios para garantizar la jubilación parcial de los trabajadores que cumplan con los requisitos durante dicho periodo.

12. ANTICIPO DESEMPLEO.

- Dado que no es posible el pago delegado por parte de la Empresa, IVECO ESPAÑA, S.L. se compromete a adelantar una cantidad equivalente a los importes que debiera percibir el trabajador por cuenta del SEPE o entidad gestora responsable del pago. Este adelanto se hará de la siguiente manera:

1. La Empresa estimará el importe mensual que deba percibir cada trabajador, para lo cual tomará en cuenta el salario real a abonar por los días de actividad en dicho mes.
2. Siempre que el importe resultante del punto 12.1 sea inferior al 82 % del salario bruto teórico del trabajo realizado, la Empresa incluirá una

garantía salarial que cubra la diferencia entre el importe calculado y el 82 % bruto teórico.

3. Recibido el abono que hará el SEPE a cada trabajador por la prestación por desempleo de dicho mes, la Empresa descontará de la siguiente manera:
 - i. Si la cantidad recibida por parte del SEPE es superior al anticipo abonado por la Empresa, se descontará el 100 % de dicho anticipo.
 - ii. Si la cantidad recibida por parte del SEPE es inferior al anticipo abonada por la Empresa, se descontará el 100 % del importe abonado por el SEPE.
4. Esta garantía se realizará durante todos los meses de aplicación del presente ERTE.

Además, los firmantes están de acuerdo en que IVECO ESPAÑA, S.L. se encargue, si ello es posible por autorizarlo el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), de la tramitación colectiva de todas las solicitudes de prestación por desempleo que, en nombre y a favor de los trabajadores afectados, se deban realizar para los días de suspensión de la relación laboral, para lo cual se acuerda autorizar a cuantos mandos y encargados de la Empresa sea necesario para la entrega y recogida de dichas solicitudes y/o demás documentación que sea necesaria.

13. TRANSPORTE. - Las condiciones del transporte que ha de prestar la Empresa durante los días de regulación a los trabajadores que excepcionalmente deban asistir al centro de trabajo, serán establecidas de manera paritaria en la Comisión de Transporte que recoge el Convenio Colectivo vigente, y de acuerdo con la normativa que en el mismo se ha pactado. La Empresa garantizará que los trabajadores no afectados por este ERTE, durante las jornadas suspensivas no se verán perjudicados en relación con las condiciones habituales del transporte.

14. COMUNICACIÓN INDIVIDUAL. – De conformidad con el artículo 23 del RD 1483/2012, tras la comunicación de la decisión empresarial a que se refiere el artículo 20.6 de dicho texto legal, la Compañía podrá proceder a notificar individualmente a los trabajadores afectados la aplicación de la medida de suspensión de contratos, lo que surtirá efectos desde el día 17 de octubre de

2025, quedando obligada la Empresa a comunicar igualmente la decisión a la RLPT y la Autoridad Laboral competente en los plazos legalmente establecidos.

15. VIGENCIA DEL PRESENTE ACUERDO. – Los firmantes pactan que el presente acuerdo, y todas sus cláusulas tienen vigencia hasta el 31 de marzo de 2026.

