



JUICIO PENDIENTE DE SENTENCIA

Los trabajadores de Stellantis Figueruelas nos concentramos en Zaragoza, previo a la celebración de la vista del Conflicto Colectivo interpuesto por el Comité de Empresa.

Los trabajadores de la fábrica de Stellantis Figueruelas nos concentramos este lunes a las 9 de la mañana frente a los juzgados de la Expo, en Zaragoza, donde tuvimos programada una vista contra la empresa por la interpretación de los permisos retribuidos. En ese sentido, desde el comité explicamos que la compañía los computa como días naturales y no laborales tal como se recoge en el actual Estatuto de los Trabajadores, la empresa reclama que sean dos días naturales como recoge el convenio colectivo. Por ejemplo, si el permiso por enfermedad de un familiar empieza el viernes, Stellantis contabiliza el sábado y el domingo como dos días de permiso, pese a no ser laborables.

Deberá ser el Juzgado de los Social número 6 de Zaragoza el que dicte sentencia sobre esta cuestión, que viene arrastrando un historial de desencuentros en el último año. La disputa se centra en la interpretación y aplicación del artículo 37.3 b del Estatuto de los Trabajadores, relativo a los permisos por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario.

En un comunicado la pasada semana, la parte social remarcamos que la reclamación fue acordada **“por unanimidad”** por todos los sindicatos con representación y que la decisión de acudir a la vía judicial se tomó en mayo de 2025, ante la falta de entendimiento con la empresa. “Dichos permisos, siguiendo la doctrina emanada del Tribunal Supremo y aplicada por el TSJ de Aragón, deberían ser días laborables y no naturales”, subrayamos el comité en dicho escrito. Asimismo, este comité asegura que en otras plantas del grupo en España estos permisos ya se cuentan cómo días laborables.

Antes de llegar al juicio, ambas partes intentamos acercar posturas sin éxito. Primero, en el Servicio de Mediación (SAMA), el pasado 18 de julio, y después el 21 de octubre en un acto de conciliación. Al no haber entendimiento, el 25 de noviembre se debería haber celebrado una vista que fue aplazada porque, la empresa hizo una petición a la jueza considerando que debía dirimir en el Ministerio Fiscal, **el cual aclara que no existe impugnación de convenio, tal como informo la Jueza titular del Social n.º 6 a ambos letrados instando de nuevo a las partes a llegar a acuerdo considerando que el Tribunal supremo ya se ha pronunciado en relación con la naturaleza de los días laborables del permiso.**

El Comité de empresa manifiesta su intención de llegar a acuerdo a la consideración de reposo domiciliario, fijando su duración a la interpuesta por el facultativo siendo de cinco días, **si no se fija una duración menor.**

Tras no haber acuerdo con la empresa en este aspecto se celebra la vista del juicio previsto que queda a la espera de dictado de Sentencia.

Comisiones Obreras quedamos a la espera de dicha sentencia y las posibles acciones a tomar en consecuencia de lo dictado.