

# CONVENIO COLECTIVO

## 2024 - 2027



STELLANTIS

## ÍNDICE

### TÍTULO I - DISPOSICIONES GENERALES

- **Artículo 1º:** Partes Contratantes
- **Artículo 2º:** Ámbito Territorial
- **Artículo 3º:** Ámbito Personal
- **Artículo 4º:** Vigencia
- **Artículo 5º:** Prórroga y Denuncia
- **Artículo 6º:** Condiciones y Compensación de Mejoras Económicas
- **Artículo 7º:** Comisión Paritaria del Convenio

### TÍTULO II - PERSONAL

- **Artículo 8º:** Contratación y Empleo
- **Artículo 9º:** Personal de Nuevo Ingreso (Periodo de Prueba)
- **Artículo 10º:** Sistema de Clasificación Profesional
- **Artículo 11º:** Comisión de Seguimiento de Clasificaciones Profesionales
- **Artículo 12º:** Preaviso

### TÍTULO III - RÉGIMEN DE TRABAJO

- **Artículo 13º:** Jornada Laboral
- **Artículo 14º:** Registro de Jornada
- **Artículo 15º:** Sábados de Producción
- **Artículo 16º:** Vacaciones
- **Artículo 17º:** Licencias
- **Artículo 18º:** Excedencias
- **Artículo 19º:** Jubilación

### TÍTULO IV - RÉGIMEN DE RETRIBUCIONES

- **Artículo 20º:** Tiempos
- **Artículo 21º:** Revisión de los Tiempos
- **Artículo 22º:** Aplicación de los Tiempos
- **Artículo 23º:** Comisión Paritaria de Tiempos
- **Artículo 24º:** Actualización Salarial
- **Artículo 25º:** Retribución del Personal Horario
- **Artículo 26º:** Salario Convenio
- **Artículo 27º:** Retribuciones del Grupo Profesional Mensual
- **Artículo 28º:** Pagas Extraordinarias
- **Artículo 29º:** Complemento del Periodo de Descanso

- **Artículo 30º:** Complemento Individual
- **Artículo 31º:** Complemento de Habilitación
- **Artículo 32º:** Complemento por Régimen de Trabajo a Turnos
- **Artículo 33º:** Complemento de Jornada Ordinaria de Trabajo en Sábados No Laborables, Domingos y Festivos
- **Artículo 34º:** Complemento de Permanencia Continuada en Cabinas de Revestimientos
- **Artículo 35º:** Complemento de Jornada Rotativa de Mañana, Tarde y Noche
- **Artículo 36º:** Complemento de Trabajo Nocturno
- **Artículo 37º:** Complemento de Turno Variable Nocturno
- **Artículo 38º:** Complemento Excepcional por Jornadas de Trabajo en las Noches del 24/12 al 25/12 y del 31/12 al 01/01
- **Artículo 39º:** Complemento de 4º Equipo de Fin de Semana
- **Artículo 40º:** Horas Extraordinarias
- **Artículo 41º:** Pago de Nóminas y Recibo de Salarios

### TÍTULO V - PREVISIÓN Y POLÍTICA SOCIAL

- **Artículo 42º:** Formación
- **Artículo 43º:** Fondo de Ayudas Sociales
- **Artículo 44º:** Comisión Paritaria Social
- **Artículo 45º:** Seguro de Vida y Seguro de Accidentes
- **Artículo 46º:** Complemento Salarial en Situación de Incapacidad Temporal
- **Artículo 47º:** Prevención de Riesgos Laborales
- **Artículo 48º:** Desarrollo Socialmente Sostenible. Código Ético
- **Artículo 49º:** Plan de Igualdad
- **Artículo 50º:** Comisión Paritaria de Igualdad

### TÍTULO VI - PREVISIÓN Y POLÍTICA SOCIAL

- **Artículo 51º:** Utilización del Crédito de Horas por los Miembros del Comité de Empresa y Delegados Sindicales
- **Artigo 52º:** Código de Conducta Laboral

### DISPOSICIONES FINALES

- **Primera:** Vinculación a la totalidad

### ANEXO - SISTEMA DE CLASIFICACIÓN PROFESIÓN

### ANEXO - CÓDIGO DE CONDUCTA LABORAL

El presente Convenio Colectivo para los años 2024, 2025, 2026 y 2027, ha sido firmado en Vigo el día 28 de noviembre de 2023, por la Representación de la Dirección de la Empresa del Centro de Vigo de Stellantis España S.L. y por la Representación Social de la Comisión Negociadora firmantes del Convenio Colectivo integrada por los Sindicatos SIT-FSI, UGT-FICA y CCOO.

**TEXTO  
CONVENIO COLECTIVO 2024 - 2027**

**TÍTULO I - DISPOSICIONES GENERALES**

**Artículo 1º - PARTES CONTRATANTES**

El presente Convenio Colectivo ha sido negociado por la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Stellantis España, SL, Centro de Producción de Vigo, conformada por una Representación de la Dirección de la Empresa, de una parte, y por una Representación del Comité de Empresa del Centro, de otra, que se han reconocido como interlocutores válidos a los efectos del artículo 87.1 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (E.T.), y ha sido suscrito por los Representantes de la Dirección y por la mayoría de la Parte Social de la Comisión Negociadora integrada por los Sindicatos SIT-FSI, UGT y CCOO, correspondiéndose a la actividad principal de la Empresa con el CNAE 2910 y el ámbito territorial y personal que más abajo se indica.

**Artículo 2º - ÁMBITO TERRITORIAL**

De acuerdo con lo establecido en el artículo 83.1 del E.T., el ámbito territorial del Convenio es el de los Centros de Trabajo de la Empresa Stellantis España, S.L., existentes en la actualidad en la provincia de Pontevedra.

**Artículo 3º - ÁMBITO PERSONAL**

El Convenio afecta a la totalidad del personal perteneciente a la plantilla de la Empresa, con exclusión del Personal Directivo (Cuadros) que así lo tenga acordado o lo acuerde con la Dirección, que se regirá por sus condiciones específicas, y de las excepciones que la normativa vigente prevé.

Con respecto al personal con contrato de duración determinada, le será de aplicación el presente Convenio Colectivo, excepto en aquellos aspectos del mismo que colisionen con la temporalidad de dichos contratos.

En cuanto al personal con contrato a tiempo parcial o de duración inferior a la máxima acordada en este Convenio, sus condiciones generales, económicas y sociales serán las previstas en este texto si bien cuantificadas en relación con la jornada y retribución correspondiente.



**Artículo 4º - VIGENCIA**

El Convenio entrará en vigor el 1 de enero de 2024.

Tendrá una vigencia de 4 años, a excepción de aquellos aspectos del articulado que contengan vigencias concretas, expirando el 31 de diciembre del año 2027.

**Artículo 5º - PRÓRROGA Y DENUNCIA**

Finalizada la vigencia pactada, este Convenio se prorrogará por la tática de año en año, de no mediar denuncia expresa por escrito de una parte ante la otra, como mínimo, con un mes de antelación a su vencimiento. Una vez denunciado el Convenio la constitución de la Comisión Negociadora deberá tener lugar en el plazo de 3 meses máximo desde la finalización de su vigencia.

**Artículo 6º - CONDICIONES Y COMPENSACIÓN DE MEJORAS ECONÓMICAS**

Las condiciones contenidas en este Convenio Colectivo se establecen con el carácter de mínimas.

Todas las mejoras que se implanten por Normas Legales u otras, que impliquen variación económica, en todos o algunos de los conceptos retributivos, o la creación de otros nuevos, serán compensables y absorbibles hasta donde alcancen con los aumentos y mejoras existentes o que puedan establecerse en el futuro, siempre que en cómputo anual la suma de las condiciones del Convenio sean más beneficiosas.

**Artículo 7º - COMISIÓN PARITARIA DEL CONVENIO**

En cumplimiento de la normativa vigente, a partir de la entrada en vigor de este Convenio, se creará una Comisión Paritaria para la interpretación, aplicación y vigilancia de lo convenido, así como para conocer de forma previa a la vía administrativa y judicial, de cuantas cuestiones se deriven de la aplicación e interpretación del Convenio Colectivo, de todas aquellas divergencias que pudieren suscitar el planteamiento de Conflicto Colectivo y de cuantas otras competencias de seguimiento o tratamiento de conflictos le fuesen atribuidas por las partes o legalmente asignadas.

Específicamente, se tratarán también en el seno de esta Comisión Paritaria, en un plazo de 7 días, las discrepancias derivadas de la falta de acuerdo durante el periodo de consultas establecido para la inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el Convenio según el Procedimiento del art. 82.3 del E.T. Todo ello sin perjuicio del posterior sometimiento de cualquier clase de discrepancia producida en su seno al Acuerdo Interprofesional Gallego de Solución Extrajudicial de Conflictos de Ámbito Autonómico (AGA), si en el trámite ante la Comisión Paritaria tampoco se hubiese producido acuerdo.

Con carácter general, y a salvo de las peculiaridades establecidas legalmente, dicha Comisión estará integrada por un Vocal Titular y uno Suplente, miembros del Comité de Empresa o Delegados Sindicales, por cada uno de los Sindicatos firmantes del presente Convenio y otros tantos Vocales, Titulares y Suplentes, designados por la Dirección.

Las reuniones de esta Comisión se celebrarán cada 3 meses, salvo apreciación de urgencia por alguna de las Representaciones. Entre la solicitud de reunión y su celebración mediará un plazo de 48 horas como mínimo.

Se considerarán como acuerdos de la Comisión, aquellos que hayan sido aprobados por mayoría dentro de las dos partes; las discrepancias serán reflejadas en Acta. En caso de no haber acuerdo, se hará que refleje las diferencias. En ambos casos, el dictamen de la Comisión servirá de informe y asesoramiento a la Dirección de la Empresa y al Cuadro de Personal. La Dirección resolverá lo que estime procedente en el plazo de 8 días y lo notificará a aquéllos, por si deciden acudir con su reclamación ante la instancia competente.

La propia Comisión podrá establecer las Normas de su Funcionamiento.

## TÍTULO II - PERSONAL

### Artículo 8º- CONTRATACIÓN Y EMPLEO

Debido al nuevo marco regulador del sector del automóvil, a la posible evolución de los hábitos de compra de vehículos durante el ámbito temporal del presente Convenio, sin duda condicionados por este nuevo contexto legislativo, así como a la propia evolución de la demanda productiva de los nuevos vehículos fabricados que puede acontecer también por ello, las partes consideran positivo mantener y desarrollar el intercambio en materia de empleo, propiciando las alternativas negociadas para responder a las necesidades de flexibilidad de los recursos y de industrialización, sin menoscabo de atender, en la medida de lo posible, las expectativas de estabilidad en el empleo de la plantilla; todo ello en los ámbitos siguientes:

#### A. Contratación Temporal

De conformidad con lo establecido en el artículo 15.2 del E.T., las partes acuerdan la aplicación de la vigencia máxima de los contratos allí establecidos en la medida pactada en el Convenio Sectorial del Metal.

#### B. Conversión de Contratos

En aplicación del plan de empleo definido por las partes, la Dirección de la Empresa podrá proceder a la conversión de contratos de duración determinada o temporales en contratos de duración indefinida, ya sean a tiempo completo o a tiempo parcial, en función de las necesidades del Centro. Ambas partes se comprometen, igualmente, a favorecer los mecanismos que se vienen usando hasta la fecha, así como los que en un futuro se puedan pactar, de conversión de contratos a tiempo parcial en contratos a tiempo completo y viceversa, todo ello conforme al marco regulador pactado.

#### C. Movilidades Internas

La Dirección de la Empresa podrá efectuar las movilidades internas que sean necesarias por razones organizativas de trabajo, si bien procurará, dentro de lo posible, atender las peticiones de traslado a otros puestos de trabajo que sean solicitados por el personal de la plantilla. En todo caso, se tendrán en cuenta las aptitudes requeridas para el buen desempeño del trabajo y en particular la necesaria adaptación persona puesto según lo que, en su caso, determine el Grupo Técnico de Adaptación.

#### D. Movilidad a otros Centros de Trabajo

Para las compensaciones económicas derivadas de la movilidad a otros Centros de Trabajo se estará a lo dispuesto en la legislación vigente y Normativa Grupo e interna de aplicación.

A los fines anteriores, las partes acuerdan constituir una Comisión Paritaria de Empleo integrada por un Vocal Titular y un Suplente, integrantes del Comité de Empresa o Delegados Sindicales, pertenecientes a cada uno de los Sindicatos firmantes del presente Convenio, y otros tantos Titulares y Suplentes designados por la Dirección de la Empresa.

Sin menoscabo de las informaciones que deban cursarse al Comité de Empresa en materia de empleo, en el seno de esta Comisión se realizará el seguimiento de la situación y estructura del empleo; de la evolución de la plantilla; de los tipos de contratos y las vacantes de tiempo completo y tiempo parcial, así como de todo lo relativo a la evolución del empleo en la Empresa.

### Artículo 9º.- PERSONAL DE NUEVO INGRESO (PERÍODO DE PRUEBA)

1. Al personal de nuevo ingreso se le hará un contrato de trabajo por escrito, debiendo quedar en su poder una copia del mismo.

Los períodos de prueba para el personal de nuevo ingreso, serán los siguientes:

- Grupo Profesional de Personal Mensual
  - Titulados .....6 meses.
  - No titulados ..... 2 meses.
- Para los oficios del Grupo Profesional de Personal Horario
  - Oficios de Operarios .....2 semanas.
  - Oficios de Profesionales (Mantenimiento, PSP, Retocadores, Team Leader, etc. )..1 mes.

No será válido el pacto que establezca un período de prueba cuando la persona trabajadora haya ya desempeñado idénticas funciones con anterioridad en la Empresa.

2. Stellantis España, S.L. entregará a la Representación Social una copia básica de todos los contratos que deban celebrarse por escrito, a excepción de los contratos de relación laboral especial de alta dirección sobre los que se establece el deber de notificación a la Representación Social.

Con el fin de comprobar la adecuación del contenido del contrato a la legalidad vigente, esta copia básica contendrá todos los datos del contrato a excepción del número del Documento Nacional de Identidad, el domicilio, el estado civil y cualquier otro que, de acuerdo con la Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, pudiera afectar a la intimidad personal.

La copia básica se entregará en un plazo no superior a 10 días desde la formalización del contrato, a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras, quienes la firmarán a efectos de acreditar que se ha producido la entrega. Dicha copia básica se remitirá al Servicio Público de Empleo.

Stellantis España, S.L. notificará a la Representación Social las prórrogas de los contratos de trabajo cuya copia básica fue entregada, así como las denuncias correspondientes a los mismos, en el plazo de los 10 días siguientes a que tuviera lugar.

La Representación Social deberá recibir, al menos trimestralmente, información acerca de las previsiones de la Dirección de la Empresa sobre celebración de nuevos contratos, con indicación del número de éstos y de las modalidades y tipos de contratos que serán utilizados, así como de los supuestos de subcontratación.

La Representación Social observará sigilo profesional, no pudiendo utilizar dicha documentación para fines distintos de los que motivaron su conocimiento.

Stellantis España, S.L., con ocasión de la extinción del contrato, al comunicar a la persona trabajadora la denuncia o, en su caso, el preaviso de la extinción del mismo, deberá acompañar una propuesta del documento de liquidación de las cantidades adeudadas.

La persona trabajadora podrá solicitar la presencia de la Representación Legal en el momento de proceder a la firma del recibo del finiquito, haciéndose constar en el mismo el hecho de su firma en presencia de la Representación Legal, o bien que no se ha hecho uso de esta posibilidad. Si la Dirección de la Empresa impidiese su presencia en el momento de la firma, la persona trabajadora podrá hacerlo constar en el propio recibo, a los efectos oportunos.

Cualquier modificación que pudiese experimentar la normativa legal vigente, supondría la consiguiente adaptación del texto del presente apartado en idéntico sentido.

#### **Artículo 10º - SISTEMA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**

Se definen 2 Grupos Profesionales con arreglo a las siguientes características:

- **Grupo Profesional de Personal Horario**

Comprende a las personas trabajadoras vinculadas, directa o indirectamente, con la producción y que desempeñan funciones definidas en un referencial de competencias cuyo contenido es identificable por medio de competencias ejercidas observables.

- **Grupo Profesional de Personal Mensual**

Comprende a las personas trabajadoras que desempeñan funciones de carácter administrativo o donde la autonomía, la iniciativa, la cualificación y especialización técnica desempeñan un papel preponderante, pudiendo realizar, además, tareas de mando, supervisión y coordinación.

Las personas trabajadoras de Stellantis España S.L. incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio estarán encuadradas en los niveles profesionales definidos en el Anexo de este texto.

#### **Artículo 11º - COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DE CLASIFICACIONES PROFESIONALES**

Se crea una Comisión de Seguimiento de Clasificaciones Profesionales, integrada por un Vocal Titular y uno Suplente, integrantes del Comité de Empresa o Delegados Sindicales, por cada uno de los Sindicatos firmantes del presente Convenio, y otros tantos Vocales, Titulares y Suplentes, designados por la Dirección de la Empresa. La Comisión es competente para la exposición y resolución de las dudas de interpretación que puedan plantearse y, en general, para el seguimiento de la aplicación de la Clasificación Profesional del personal del Centro.

#### **Artículo 12º - PREAVISO**

Las personas que deseen cesar voluntariamente en la Empresa vendrán obligadas a ponerlo en conocimiento de la misma cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

	Días Naturales
1. Hasta el Nivel 8	15
2. Desde Nivel 9 al 20	30

El incumplimiento de la obligación de preavisar con la antelación exigida en este artículo, facultará a la Dirección de la Empresa a descontar una cuantía equivalente al importe de su Salario Diario por cada día de retraso en el aviso.

En los contratos de duración determinada superior a un año, la falta de preaviso por parte de la Dirección de la Empresa llevará aparejado el derecho de la persona trabajadora a ser indemnizada con el importe de un Salario Diario por cada día de retraso en la liquidación, con el límite de la duración del propio plazo de preaviso.

## TÍTULO III - RÉGIMEN DE TRABAJO

### Artículo 13º - JORNADA LABORAL

El número de horas de trabajo anuales para la vigencia del presente Convenio será de 1.705 horas/año, no entrando en el cálculo de este cómputo el descanso retribuido para bocadillo. La jornada retribuida de 1.705 horas/año pactada, equivale, en concordancia con lo acordado y practicado por el Grupo Stellantis, a una jornada efectiva de 1.623,81 horas/año.

Todo el personal dispondrá de un día de permiso retribuido según el artículo 17, a disfrutar individualmente en la fecha que se desee si las necesidades del Servicio lo permiten.

Con independencia del día previsto en el párrafo anterior se acuerda, asimismo, la concesión de un día de permiso retribuido suplementario que, en función de las necesidades productivas u organizativas, podrá ser considerado, a juicio de la Dirección de la Empresa, como integrante de la Bolsa de Horas a que se hace referencia en este artículo o bien de permiso colectivo o individual.

Se podrán practicar jornadas diferentes derivadas de contratos a tiempo parcial. En caso de contratos a tiempo parcial, se fija como porcentaje de horas complementarias cuya realización podrá ser requerida por la Dirección de la Empresa el 60% de la jornada ordinaria. Con carácter general, el plazo mínimo para la comunicación del día y la hora de realización de las horas complementarias será de 24 horas, sin perjuicio de eventuales anomalías y averías o circunstancias extraordinarias y urgentes que requieran la comunicación y utilización de dichas horas en el propio día.

De acuerdo con el artículo 34.2 del E.T., con independencia de las jornadas especiales habituales en determinados Talleres o Servicios, se establece la posibilidad de distribución irregular de la jornada anual fundamentalmente en los turnos variables.

Asimismo se establece el cómputo plurianual de la jornada, denominado "Bolsa de Horas", cuyo desarrollo se recoge en documento al efecto.

### Artículo 14º - REGISTRO DE JORNADA

Las partes convienen en que el sistema de control y registro horario requerido por el art. 34.9 del E.T. se realiza a través de la aplicación informática definida para el registro de jornada -GDH (gestión de horas) o sistema análogo que lo reemplace en el futuro- pues este cumple con la exigencia de reflejar las horas ordinarias, complementarias o extraordinarias realizadas; las ausencias, los permisos y las prestaciones, todo ello con la finalidad de integrar la información necesaria para el cálculo de nómina.

Las partes consideran además que este sistema garantiza el derecho de las personas trabajadoras, a su intimidad, a la protección de datos de carácter personal y los derechos digitales reconocidos en la normativa vigente al estar basado dicho registro en la alimentación de datos que realiza un número reducido de personas que, además, disponen de accesos limitados a los datos con derechos asociados a su perfil de usuario.

### Artículo 15º - SÁBADOS DE PRODUCCIÓN

Se acuerda que, si por necesidades de programación fuese preciso hacer mayor producción, previa información al Comité de Empresa, ésta podrá llevarse a cabo en jornada complementaria de sábado, que tendrá el carácter de jornada no voluntaria, respetando, en todo caso, las condiciones particulares de los contratos que, a 31 de diciembre de 2023, tuviesen una prestación de actividad de lunes a viernes o de domingo a viernes.

No obstante lo anterior, comunicados los sábados previstos en cada periodo de producción, para la conformación de los equipos de trabajo se priorizará la voluntariedad, de tal forma que las personas trabajadoras que lo deseen podrán adscribirse a cuantas jornadas de sábado se fijen en cada uno de ellos de tal manera que su participación en dichas jornadas se registrará por los criterios de prioridad siguientes:

1. En el caso de que un puesto cuente con más de una persona trabajadora titular interesada en participar en la misma jornada de sábado, tendrá preferencia la que pertenezca al equipo que trabaje esa semana de mañana.
2. En caso de que no resultase posible cubrir alguna de las jornadas con personas voluntarias, a fin de asegurar la constitución del equipo, si fuese el caso, se recabaría la participación de la persona titular del puesto con saldo negativo en la Bolsa de Horas Plurianual en las condiciones establecidas en el Reglamento Regulator de dicha Bolsa.
3. Si aun aplicando lo establecido en los párrafos anteriores, no resultase posible constituir el equipo en cualesquiera de las jornadas de producción definidas, se solicitará la realización del puesto por la persona titular del mismo que pertenezca al equipo que trabaje de mañana esa semana, teniendo en consideración lo establecido en el primer párrafo del presente artículo.

#### Compensación

Por las horas prestadas en sábado, la persona trabajadora generará un crédito horario a su favor que podrá compensar en forma de:

##### A. Descanso

En este caso, las horas trabajadas en estas jornadas se imputarán a un contador específico, a razón de 1,25 horas por cada hora trabajada. Los descansos se programarán en el semestre siguiente y, para reducir el impacto en la organización de los Talleres y planificar los reemplazos que pudieren resultar necesarios, en su puesta en práctica se seguirán los criterios siguientes:

Preferentemente, los descansos se tomarán por semanas completas y previo acuerdo de la persona trabajadora y su Manager.

En caso de confluencia de peticiones o si, atendiendo al volumen de semanas a descansar, no resultase viable la asignación por acuerdo, las semanas de descanso se asignarán por sorteo (global y/o por UEP).

## B. Pago

De optar por el pago, las horas prestadas se retribuirán a razón de 0,7333 euros por cada 1.000 euros de Salario Anual (que incluye Salario Tablas y Complemento Individual y/o el Complemento de Habilitación, en su caso).

## C. Bolsa de Horas

Las personas trabajadoras con saldo negativo en su Bolsa de Horas Plurianual que presten actividad en sábado, podrán integrar las horas trabajadas en dicho saldo, a razón de 1,25 horas por cada hora trabajada, hasta que dicho saldo negativo llegue a 0, salvo que en el propio documento regulador del funcionamiento de la Bolsa de Horas se estableciesen suplementos y umbrales específicos para el destino a Bolsa del Tiempo Trabajado, en cuyo caso, estas reglas resultarán de aplicación prioritaria.

## Artículo 16º - VACACIONES

El período anual de vacaciones será de 30 días naturales.

Cada año de vigencia del presente Convenio Colectivo, la Dirección de la Empresa, teniendo en cuenta sus necesidades organizativas y productivas, propondrá a la Representación Social el período de disfrute de vacaciones que, normalmente, se fijará en época estival.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones anual coincida con una baja médica por Incapacidad Temporal o una Suspensión de Contrato por Nacimiento y Cuidado de Menor o Riesgo de Embarazo que imposibilite a la persona trabajadora el disfrute del mismo, de forma total o parcial, el periodo que reste se disfrutará inmediatamente a continuación de que la persona se haya reincorporado al trabajo.

## Artículo 17º - LICENCIAS

Las personas trabajadoras, previo aviso y justificación, dispondrán de un permiso con derecho a remuneración por el tiempo y los motivos que más abajo se indican. La remuneración a la que aquí se hace referencia consistirá en Salario Convenio y Complemento Individual o Complemento de Habilitación.

- **Matrimonio e Inscripción como Pareja de Hecho:** 15 días naturales ininterrumpidos.
- **Fallecimiento:**
  - De hijos/as y cónyuge de la persona trabajadora: 7 días naturales.
  - De padres de la persona trabajadora: 5 días naturales.
  - De abuelos/as, nietos/as y hermanos/as de la persona trabajadora: 3 días naturales.
  - De padres, abuelos/as, nietos/as y hermanos/as del cónyuge de la persona trabajadora: 3 días naturales.

- De yernos, nueras y cónyuge del hermano/a de la persona trabajadora: 3 días naturales.
- De tíos/as (hermanos/as de los padres de la persona trabajadora o de su cónyuge): 1 día natural. Si existe necesidad de desplazamiento en estos 4 últimos casos, corresponderá un día natural más.
- **Enfermedad Grave:**
  - De padres, hijos/as y cónyuge o pareja de hecho de la persona trabajadora: 5 días.
  - De abuelos/as, nietos/as y hermanos/as de la persona trabajadora: 5 días.
  - De padres, abuelos/as, nietos/as y hermanos/as del cónyuge de la persona trabajadora: 5 días.
  - De yernos, nueras y cónyuge del hermano/a de la persona trabajadora: 5 días .
  - Cualquier otra persona distinta de las anteriores que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio a la fecha del hecho causante y que requiera el cuidado efectivo de aquella: 5 días.

Este permiso podrá solicitarse por la persona trabajadora en cualquier momento del Proceso de Enfermedad, mientras persista su gravedad, y fraccionarse por días sueltos.

- **Matrimonio de hermanos/as y nietos/as de la persona trabajadora o de su cónyuge:** 1 día natural.
- **Matrimonio de padres e hijos/as de la persona trabajadora o de su cónyuge:** 1 día laborable.
- **Traslado de domicilio habitual:** 1 día laborable.
- **Cumplimiento de deber público:** Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, con posterior justificación.
- **Permiso para consulta médica generalista y/o especialista:** 12 horas/año para asistir a consulta médica de medicina general y/o especialista. En el caso de personas trabajadoras en el turno de noche se concederá por el tiempo necesario para que la persona disponga de 8 horas entre la hora de salida del trabajo y la hora de su cita médica. El tiempo retribuido y de consumo del permiso será el tiempo que reste desde su salida del trabajo y la hora de finalización del turno de noche. Las horas no consumidas podrán acumularse cada año hasta un máximo de 24 horas. Asimismo, estas horas acumuladas se podrán destinar, también, para el acompañamiento de hijos/as a consulta médica, una vez consumidas las 8 horas anuales de este permiso.
- **Permiso para acompañar a hijos/as de la persona trabajadora a consulta médica especialista:** Las personas trabajadoras con hijos/as menores de 14 años o con un grado de discapacidad igual o superior al 33% dispondrán de 8 horas/año para acompañarlos/as a consulta médica de especialista -también para las atenciones que se presten en el Servicio de Urgencias- excluyendo dentista y pediatra.

- **Exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto:** por el tiempo indispensable para su realización, siempre que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.
- **Adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento:** así como para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, por el tiempo indispensable para su realización y siempre que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.
- **Enfermedad Grave de hijo/a:** el progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del Salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra Enfermedad Grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u Órgano Administrativo Sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

Se concederán los días adicionales por desplazamiento en los casos en los que la distancia al lugar del hecho causante sea igual o superior a 250 kms.

Para el cómputo de plazos, se considerará que las licencias fijadas en días naturales comenzarán, en todo caso, de forma consecutiva al hecho causante.

Todo lo anterior se entiende sin perjuicio de las restantes licencias o permisos que, en virtud de lo previsto en la normativa vigente, correspondan para los casos no previstos en el presente artículo.

Las referencias que a lo largo del artículo se realizan al "cónyuge del/de la trabajador/a", en los epígrafes de Fallecimiento, Enfermedad Grave y Matrimonio de hijos y demás familiares, se entenderán también realizadas a la pareja de hecho del mismo, siempre que se acredite la convivencia previa a la fecha del hecho causante y durante el mismo, mediante certificado expedido por el Registro de Parejas de Hecho de Galicia.

#### Artículo 18º - EXCEDENCIAS

Las excedencias se concederán de acuerdo con lo establecido en el Estatuto de los/las Trabajadores/as.

La Dirección de la Empresa admitirá a la persona excedente en un plazo de 15 días a partir de la fecha en que expire su excedencia, en una vacante de su función o equivalente que se produzca, siempre que lo haya solicitado con un mes de antelación y que se encuentre en condiciones de aptitud para su trabajo habitual.

Transcurrido el tiempo de excedencia solicitado sin que se haya recibido solicitud de reingreso o prórroga, según el caso, o estas se presentasen incumpliendo el plazo reglamentario, decaerá el derecho al reingreso.

Al serle concedida la excedencia se le dará a la persona excedente un certificado del Servicio Médico de la Empresa en el que consten sus condiciones de aptitud o limitaciones para el trabajo, siempre que lo solicite.

Si una persona trabajadora, habiendo transcurrido como mínimo el 75% del tiempo de excedencia concedido, solicitase su reingreso, se admitirá la solicitud para la primera vacante de su función o equivalente que se produzca, siempre que se reúnan el resto de las condiciones exigidas.

El Comité de Empresa podrá recabar que se le dé conocimiento de los rechazos que se produjesen en la solicitud de reingreso de los excedentes.

#### Artículo 19º - JUBILACIÓN

##### A. Jubilación Ordinaria

Con el fin de propiciar la consolidación de la Empresa y sus puestos de trabajo, así como la posibilidad de creación de nuevos empleos, conforme al plan de empleo que se adopte en cada momento, se establece la jubilación de la persona trabajadora a la edad ordinaria establecida, salvo que no reúna el tiempo mínimo de carencia para causar derecho a la pensión de jubilación, en cuyo caso, podrá continuar trabajando el tiempo indispensable para ello.

La referencia a la edad ordinaria que se contiene en el presente artículo se entenderá efectuada a la edad que en cada caso resulte de aplicación -por cumplimiento de los requisitos de edad y de cotización- según establece la normativa legal.

##### B. Jubilación Parcial

En caso de darse las circunstancias que permitan la suscripción de un contrato de jubilación parcial se llevará a cabo de acuerdo con la normativa legal de aplicación.

## TÍTULO IV - RÉGIMEN DE RETRIBUCIONES

### A. TIEMPOS Y RENDIMIENTOS

#### **Artículo 20º - TIEMPOS**

Los tiempos se determinarán por los Procedimientos de Cronometraje y Valoración vigentes en cada momento en el Grupo Stellantis, empleados por los Servicios Técnicos de la Empresa, pudiendo ser estimados, provisionales y definitivos. Al ponerse en marcha una nueva operación o una modificación de puesto y hasta que sea posible realizar el primer cronometraje, se aplicarán tiempos estimados, que serán obtenidos por apreciación.

Se considerarán como tiempos provisionales los obtenidos en el primer cronometraje de un trabajo nuevo o modificado, que se producirá inmediatamente que los Servicios Técnicos consideren de una garantía mínima la estabilización del método y la práctica del operario.

Se considerarán tiempos definitivos los asignados a cada trabajo en el segundo cronometraje, que se realizará en cuanto las condiciones mecánicas y operatorias se encuentren totalmente estabilizadas, no debiendo normalmente producirse después de 6 meses del primer cronometraje para los puestos individuales, ni de 12 para las líneas y trabajos colectivos.

#### **Artículo 21º - REVISIÓN DE LOS TIEMPOS**

Los tiempos definitivos no podrán ser modificados excepto en los casos siguientes:

1. Por modificación de los medios: máquinas, equipos, herramientas, etc.
2. Por mejora del Proceso Operatorio, cualquiera que sea el origen de la mejora.
3. Por variación de las frecuencias de los trabajos o fases irregulares que consten en la hoja de análisis del puesto.
4. Por errores de cálculo comprobables en las gamas y hojas de análisis.
5. En los puestos considerados como de tiempos variables por circunstancias ajenas a ellos, como retoque de chapa por transporte, recuperación de piezas porosas, etc., los tiempos serán revisados periódica y sistemáticamente sin alcanzar nunca la consideración de definitivos.

En los casos de discrepancia individual sobre el tiempo asignado, sin perjuicio de su cumplimiento, se estará a lo establecido en las Normas de Funcionamiento de la Comisión Paritaria de Tiempos.

#### **Artículo 22º - APLICACIÓN DE LOS TIEMPOS**

La Dirección de la Empresa adoptará el Sistema de Aplicación de los Tiempos a nivel individual o colectivo, en función de lo que aconseje la organización del trabajo existente en cada Taller.

A excepción de determinados puestos o funciones (Retocadores de Patio, Pintores de Cabinas, Carristas de Horquillas...), que requieren formaciones específicas, según el puesto, en general en los nuevos ingresos y traslados se dispondrá de un tiempo de aprendizaje que, como máximo, será de 5 jornadas de trabajo.

Se proporcionará a la persona trabajadora, si lo solicita, el tiempo cronometrado individual o de grupo que se emplee para calcular su rendimiento, y en las líneas, el de las operaciones asignadas a dicha persona, especificado por operaciones, así como el programa de producción por modelos.

#### **Artículo 23º - COMISIÓN PARITARIA DE TIEMPOS**

Se constituye una Comisión Paritaria de Tiempos integrada por un Vocal Titular y otro Suplente, integrantes del Comité de Empresa o Delegados Sindicales, pertenecientes a cada uno de los Sindicatos firmantes del presente Convenio, y otros tantos Titulares y Suplentes designados por la Dirección de la Empresa.

Dicha Comisión se regirá por sus propias Normas de Funcionamiento, acordadas en documento al efecto.

**ANEXO AL APARTADO A. TIEMPOS Y RENDIMIENTOS**

1. En cuanto a la información sobre los repartos (operaciones a realizar y tiempo de las mismas), que podrá ser escrita o verbal, y como ampliación a lo indicado al respecto en el art. 22 -Aplicación de los Tiempos-, se facilitará:
  - N° de vehículos previstos a producir por jornada dentro de cada período.
  - Composición por modelos, prevista en cada línea.
  - En cuanto a las opciones importantes, sean éstas por su cantidad o por el tiempo de realización, dado que afectan a un número reducido de personas trabajadoras, se informará verbalmente de las mismas a las personas afectadas.
2. Asimismo, y con independencia de ser oída la Representación Social en todos los casos que consideren existe una no correcta aplicación de tiempos y rendimientos, estos temas deberán ser tratados por la Comisión Paritaria de Tiempos.
3. En general, en los aspectos de información sobre cambios de reparto o cambios de programación sustanciales, se profundizará en el sentido de que exista una mayor comunicación e información en los Talleres afectados.

Específicamente en los casos de cambio de reparto asociados a evoluciones de la cadencia horaria superiores al 5% se definen las medidas reforzadas de comunicación e información que se señalan a continuación:

- Información al Comité de Empresa por la Jerarquía del Taller, a través de su Responsable de Fabricación, siempre que sea posible, sobre las necesidades productivas que desencadenan tal medida, así como del esquema de funcionamiento previsto y de las medidas de acompañamiento definidas en cada caso.
- Comunicación de los repartos con una antelación mínima de 2 semanas a su puesta en marcha.
- Seguimiento pormenorizado de la formación previa impartida sobre el nuevo reparto.
- Definición y habilitación por los Servicios Técnicos de los refuerzos necesarios, por UEP y Turno, para estabilizar el Taller durante la fase de puesta en marcha y creación de refuerzos PQG si fuese el caso.
- En caso necesario, para la implantación del nuevo reparto, podrán preverse y aplicarse pruebas de carga -ráfagas- de manera que ello permita su modificación en atención a los resultados obtenidos en dichas pruebas.
- Creación de una lista de acciones de progreso (LAP) con la relación de problemas detectados en la UEP e indicación del Responsable, plazo para el seguimiento de las acciones de mejora definidas.
- Apoyo especial de los Servicios Técnicos a fin de solventar en el menor plazo de tiempo posible las disfunciones que se presenten.
- Reuniones extraordinarias de la Comisión Paritaria de Tiempos para analizar la evolución de las medidas previstas.

4. Se establece, igualmente, un Sistema de Seguimiento de la Producción de manera que resulte posible prever los posibles impactos de la composición en los puestos, consistente, con carácter general, en la habilitación de pantallas de visualización del flujo de producción en tiempo real y en un mecanismo automatizado – aplicación – con información sobre la previsión diaria de la actividad para los/las Responsables del Taller.

Para el caso de que se produzcan alteraciones significativas de la composición, se establece un protocolo de actuación por el cual se podrán definir medidas de acompañamiento como:

- Definición de refuerzos temporales en los puestos de trabajo con mayor impacto.
- Generación de huecos en línea de producción.
- Reducción de la velocidad de la línea.
- Paradas técnicas.
- Modificación de de los horarios y duración de las pausas.
- Otras medidas complementarias que puedan llegar a definirse por la Dirección en función de la magnitud de las alteraciones, su duración estimada, etc.

## **B. CONDICIONES ECONÓMICAS**

### **Artículo 24º - ACTUALIZACIÓN SALARIAL**

En cada uno de los años de vigencia del Convenio Colectivo las actualizaciones de los Salarios se efectuarán según se detalla a continuación:

Para los años 2024, 2025, 2026 y 2027 con fecha de efectos 1 de enero de cada uno de estos años, se acuerda aplicar un incremento salarial, en Tablas Salariales y Complemento Individual y/o Complemento de Habilitación, equivalente al 50% del IPC acumulado a 31 de diciembre del año anterior a cada uno de estos años con el tope del 4%.

El resto de los valores y conceptos económicos del Convenio se actualizarán por un valor equivalente al IPC acumulado a 31 de diciembre del año anterior a la fecha de cada actualización, con el límite máximo del 4%, siempre que no exista para cada uno de ellos otra previsión específica en el artículo que los regula.

#### **Compensación Económica Adicional**

Se fija igualmente una compensación económica adicional para cada uno de dichos años equivalente al 50% del IPC acumulado a 31 de diciembre del año anterior con el tope del 4%, calculada sobre el Salario de Gestión -Salario Tablas más Complemento Individual y/o de Habilitación- antes de aplicar la actualización salarial de cada uno de dichos años, integrándose el resultado sobre el respectivo Complemento Individual o, en su caso, en el Complemento de Habilitación para personas trabajadoras en Nivel 1B.

Si el IPC acumulado a 31 de diciembre del año anterior de cada uno de dichos años fuese superior al 4%, adicionalmente al incremento salarial anteriormente descrito, se abonará una paga no consolidable por un importe equivalente a la diferencia entre dicho índice de precios al consumo y el 4% establecido como tope.

#### **Garantía Salarial**

Formará parte integrante del Salario, a los efectos de la aplicación del artículo 84.2 del Estatuto de los/las Trabajadores/as, el Salario Base, el Complemento Individual y demás Complementos Salariales, la retribución variable, así como las percepciones salariales de vencimiento superior al mes. En el supuesto de que la suma del total de remuneraciones aplicables, considerando Salario Fijo, Variable y Complementos, en proporción a la jornada laboral prevista en el artículo 13 del Convenio, resultase inferior al montante fijado en el Convenio Colectivo Sectorial de referencia, se abonará una paga única por la diferencia, de carácter no consolidable, que se hará efectiva una vez determinado el total de Salarios devengados en el año por todos los conceptos.

A través de la Comisión Paritaria de Convenio se realizará el seguimiento periódico de los criterios, porcentajes y cuantías de actualización y revisión salarial y se pactarán los criterios de aplicación para la adecuación a la legislación vigente en cada momento.

### **Artículo 25º - RETRIBUCIÓN DEL PERSONAL HORARIO**

Se compone de Salario Convenio y Complementos Salariales que se describen dentro del TÍTULO IV de este mismo texto.

El Salario Convenio y el Complemento Individual, en su caso, formarán a efectos de nómina el Salario, que se devengará en 14 pagas anuales de 30 días cada una y a razón de 8 horas/día.

Los restantes Complementos Retributivos se devengarán en función del número de horas de trabajo efectivo que corresponda de acuerdo con su propia regulación, incluyendo en su valor euros/hora el promedio que se venía abonando en pagas extraordinarias y vacaciones, según los casos.

Además del pago mensualizado establecido para las personas trabajadoras con jornada a tiempo completo, el Sistema de Abono de Salarios y Vacaciones de las personas trabajadoras con jornada inferior a la completa prevista en el presente Convenio Colectivo, se realizará por horas efectivas de trabajo. En este sistema de pago horario, el abono del Salario Mensual, así como el devengo de los conceptos de periodicidad superior a la mensual, se lleva a cabo a medida que se realiza el trabajo y ello implica que, en términos anuales, se garantiza la identidad entre este sistema y el pago mensualizado.

La cotización a la Seguridad Social se efectuará por cómputos de 30 días por mes.

### Artículo 26º - SALARIO CONVENIO

El Salario Convenio que con carácter de mínimo corresponde en 2024 a cada Nivel Profesional de Personal Horario, es el siguiente:

#### Tablas Salariales - 14 Pagas Anuales

	€ / Hora	€ / Día	€ / Paga	€ / Año
Nivel Profesional 1B	5,8935	47,1483	1.414,45	19.802,25
Nivel Profesional 1A	6,0262	48,2093	1.446,28	20.247,92
Nivel Profesional 2	6,4847	51,8777	1.556,33	21.788,55
Nivel Profesional 3	6,9432	55,5457	1.666,37	23.329,13
Nivel Profesional 4	7,1070	56,8557	1.705,67	23.879,34
Nivel Profesional 5	7,2707	58,1657	1.744,97	24.429,56
Nivel Profesional 6	7,4345	59,4757	1.784,27	24.979,78
Nivel Profesional 7	7,5982	60,7857	1.823,57	25.529,98
Nivel Profesional 8	7,7620	62,0957	1.862,87	26.080,21
Nivel Profesional 9	7,9257	63,4057	1.902,17	26.630,42
Nivel Profesional 10	8,1223	64,9780	1.949,34	27.290,69
Nivel Profesional 11	8,3188	66,5500	1.996,50	27.950,96
Nivel Profesional 12	8,5153	68,1220	2.043,66	28.611,19
Nivel Profesional 13	8,7118	69,6940	2.090,82	29.271,46
Nivel Profesional 14	8,9083	71,2660	2.137,98	29.931,73

### Artículo 27º - RETRIBUCIONES DEL GRUPO PROFESIONAL MENSUAL

1. Se compone de Salario Convenio y Complementos Salariales que se describen dentro del TÍTULO IV de este mismo texto.

El Salario Convenio y el Complemento Individual, formarán a efectos de nómina el Salario, que se devengará en 14 pagas anuales de 30 días cada una y a razón de 8 horas/día.

Los restantes Complementos Retributivos se devengarán de acuerdo con su propia regulación.

La cotización a la Seguridad Social se efectuará por cómputos de 30 días por mes.

2. Las cuantías mínimas por niveles profesionales en 2024 son las siguientes:

#### Tablas Salariales - 14 Pagas Anuales

	€ / Hora	€ / Día	€ /Paga	€ / Año
Nivel Profesional 1B	5,8935	47,1483	1.414,45	19.802,25
Nivel Profesional 1A	6,0262	48,2093	1.446,28	20.247,92
Nivel Profesional 2	6,4847	51,8777	1.556,33	21.788,55
Nivel Profesional 3	6,9432	55,5457	1.666,37	23.329,13
Nivel Profesional 4	7,1070	56,8557	1.705,67	23.879,34
Nivel Profesional 5	7,2707	58,1657	1.744,97	24.429,56
Nivel Profesional 6	7,4345	59,4757	1.784,27	24.979,78
Nivel Profesional 7	7,5982	60,7857	1.823,57	25.529,98
Nivel Profesional 8	7,7620	62,0957	1.862,87	26.080,21
Nivel Profesional 9	7,9257	63,4057	1.902,17	26.630,42
Nivel Profesional 10	8,1223	64,9780	1.949,34	27.290,69
Nivel Profesional 11	8,3188	66,5500	1.996,50	27.950,96
Nivel Profesional 12	8,5153	68,1220	2.043,66	28.611,19
Nivel Profesional 13	8,7118	69,6940	2.090,82	29.271,46
Nivel Profesional 14	8,9083	71,2660	2.137,98	29.931,73
Nivel Profesional 15	9,2685	74,1480	2.224,44	31.142,19
Nivel Profesional 16	9,6288	77,0300	2.310,90	32.352,66
Nivel Profesional 17	10,0054	80,0433	2.401,30	33.618,17
Nivel Profesional 18	10,3984	83,1873	2.495,62	34.938,68
Nivel Profesional 19	10,7914	86,3313	2.589,94	36.259,21
Nivel Profesional 20	11,1844	89,4753	2.684,26	37.579,70

**Artículo 28º - PAGAS EXTRAORDINARIAS**

Las pagas extraordinarias serán abonadas por los conceptos de Salario y Complemento Individual o Complemento de Habilitación, en su caso, según se establece en los artículos precedentes de este mismo texto. Las fechas de abono serán el 30 de junio y el 30 de noviembre.

Se abonarán dichas pagas extraordinarias completas a las personas trabajadoras que hayan estado en situación de I.T. (Incapacidad Temporal) en el semestre anterior, en tanto subsista la obligación de cotizar a la Seguridad Social.

**Artículo 29º - COMPLEMENTO DEL PERÍODO DE DESCANSO**

El período de descanso (bocadillo) 15 minutos del personal a turnos con jornada ordinaria superior a 6 horas, se retribuirá a razón de 3,0534 euros/hora, cantidad que incluye la parte proporcional de pagas extraordinarias y vacaciones.

**Artículo 30º - COMPLEMENTO INDIVIDUAL**

Es un Complemento Salarial que se devengará de conformidad con lo establecido en los artículos 25 y 27 de este mismo texto, teniendo la misma consideración y tratamiento que el Salario Convenio.

Está destinado a recoger aquella parte del Salario que se haya atribuido a título individual o "ad personam", por distintas circunstancias. Con carácter general, las cantidades que se integren en dicho Complemento no serán absorbibles, ni compensables y serán revalorizables, salvo que en la regulación del concepto se especifique lo contrario.

Este Complemento Individual se incluirá en nómina en la rúbrica de Salario.

**Artículo 31º - COMPLEMENTO DE HABILITACIÓN**

Es un Complemento Salarial Funcional, no consolidable, que se abona a las personas trabajadoras con "Nivel 1B" y absorbible con el incremento de Salario asociado a la promoción a Nivel 1A.

Se abonará en 14 pagas. En 2024 su valor se fija en 302,25 euros/año. De 2025 a 2027, dicha cantidad se incrementará en el mismo importe que se define en el artículo 24.

**Artículo 32º - COMPLEMENTO POR RÉGIMEN DE TRABAJO A TURNOS**

Es un Complemento Salarial aplicable al personal en régimen de trabajo a turnos rotativos de mañana y tarde.

Se devenga sobre las horas efectivas de trabajo, siendo su valor 389,42 euros/año, equivalente a 0,2284 euros/hora cantidad que incluye la parte proporcional de pagas extraordinarias y vacaciones.

Para los años 2025 a 2027, dicha cantidad se incrementará en el mismo importe que se define en el artículo 24.

**Artículo 33º - COMPLEMENTO DE JORNADA ORDINARIA DE TRABAJO EN SÁBADOS NO LABORABLES, DOMINGOS Y FESTIVOS**

Es un Complemento Salarial de carácter funcional y no consolidable que se abona a las personas trabajadoras que realizan parte de su jornada en sábados no laborables según el Calendario Laboral General, domingo o día festivo.

Su percepción es incompatible con cualquier otro Complemento de Régimen de Trabajo que remunere la jornada ordinaria de trabajo en sábados, domingos o días festivos.

Su cuantía se fija en 3,0515 euros/hora de presencia, cantidad que lleva incluida la parte proporcional de pagas extras y vacaciones.

**Artículo 34º - COMPLEMENTO DE PERMANENCIA CONTINUADA EN CABINAS DE REVESTIMIENTOS**

Es un Complemento Salarial de carácter funcional, de naturaleza no consolidable, que se devenga por el régimen de jornada ordinaria de trabajo, voluntariamente aceptado por la persona trabajadora, de permanencia continuada en los puestos de Pintores de Cabinas de Revestimientos de la Nave "P" (Aprestos, Lacas y Retoques), al menos durante un período ininterrumpido de 6 meses.

Se fija su cuantía en 4,043,24 euros/año, equivalente a 2,3714 euros/hora de trabajo efectivo en este régimen, e incluye la parte proporcional de pagas extras y vacaciones.

**Artículo 35º - COMPLEMENTO DE JORNADA ROTATIVA DE MAÑANA, TARDE Y NOCHE**

Es un Complemento Salarial de carácter funcional y de naturaleza no consolidable que se devenga por el régimen de jornada ordinaria de trabajo en turnos rotativos de mañana, tarde y noche de forma permanente y exclusiva, siendo necesario que, en cómputo mensual, se haya realizado alguna de dichas jornadas ordinarias en sábado no laborable, domingo o festivo.

Su cuantía se fija en 649,61 euros/año, equivalente a 0,3810 euros/hora de trabajo efectivo en este régimen, e incluye la parte proporcional de pagas extras y vacaciones.

**Artículo 36º - COMPLEMENTO DE TRABAJO NOCTURNO**

Es un Complemento Salarial de régimen de trabajo, de carácter no consolidable que se abona a las personas trabajadoras que, no estando adscritos/as al turno de noche con carácter fijo, presten actividad entre las 22 y la 6 horas.

Dicho Complemento se abonará sobre cada hora de trabajo efectiva en este régimen, a razón de 0,0587 euros por cada 1.000 euros de Salario Anual, entendiendo como tal, Salario Convenio y Complemento Individual o Complemento de Habilitación, e incluye la parte proporcional de pagas extras y vacaciones.

**Artículo 37º - COMPLEMENTO DE TURNO VARIABLE NOCTURNO**

Es un Complemento Salarial de régimen de trabajo, de carácter no consolidable que se abona a las personas trabajadoras que presten su actividad con carácter permanente en el turno variable nocturno y en tanto en cuanto permanezcan adscritos al mismo. Su percepción es incompatible con la del Complemento de Trabajo Nocturno.

Dicho Complemento se abonará sobre cada hora de trabajo efectiva en dicho turno variable nocturno, con las cuantías siguientes, que llevan incorporada la parte proporcional de pagas extras y vacaciones:

Durante las 4 primeras horas de actividad diaria se abonará a razón de 0,1349 euros/hora por cada 1.000 euros de Salario Bruto Anual, entendiendo como tal, el Salario Convenio y el Complemento Individual o Complemento de Habilitación.

Por cada una de las restantes horas de trabajo efectivo se abonará a razón de 0,0410 euros/hora por cada 1.000 euros de Salario Bruto Anual, entendiendo como tal, el Salario Convenio y el Complemento Individual o Complemento de Habilitación.

**Artículo 38º - COMPLEMENTO EXCEPCIONAL POR JORNADAS DE TRABAJO EN LAS NOCHES DEL 24 AL 25/12 Y DEL 31/12 AL 1/1**

Es un Complemento Salarial de carácter funcional y de naturaleza no consolidable que se devenga por la prestación de la jornada laboral ordinaria entre las 22 horas de los días 24 y 31/12 a las 6 horas del 25/12 y 1/1.

Asimismo, este Complemento se devengará por la prestación de la jornada laboral ordinaria entre las 6 y las 22 horas de los días 25/12 y 1/1 de cada uno de los años de vigencia del Convenio.

Su cuantía se fija en 97,98 euros por jornada completa de trabajo.

**Artículo 39º - COMPLEMENTO DE 4º EQUIPO DE FIN DE SEMANA**

Es un Complemento Salarial de régimen de trabajo, de carácter no consolidable que se abona a las personas trabajadoras que presten su actividad con carácter permanente en el 4º equipo de fin de semana y en tanto en cuanto permanezcan adscritos al mismo.

Se abonará sobre cada hora de trabajo efectivo en sábado, domingo o festivo, y su percepción es incompatible con el Complemento de Jornada Ordinaria de Trabajo en sábados no laborables, domingos y festivos, que se entiende absorbido en el mismo, y con cualquier otro Complemento de Régimen de Trabajo.

Dicho Complemento no se abonará cuando el 4º equipo de fin de semana preste actividad en días de lunes a viernes no festivos, en las condiciones establecidas en el Acuerdo Regulador de los Turnos Variables.

También tendrán derecho a la percepción de este Complemento aquellas personas trabajadoras que, como consecuencia del funcionamiento del 4º equipo de fin de semana, se vean afectadas por calendarios especiales con rotaciones que impliquen el desempeño de su jornada ordinaria en sábados, domingos y festivos, por las horas efectivas de trabajo prestadas en dichos días. En los días de lunes a viernes no festivos que integren su calendario individual, percibirán el Complemento de Régimen de Trabajo que corresponda en cada caso (Complemento por Régimen de Trabajo a Turnos, Complemento de Turno Variable Nocturno, etc.)

En todo caso, la percepción de este Complemento, está condicionada a la existencia del 4º equipo de fin de semana y perderá su vigencia en el momento en que dicho equipo cese su prestación.

Cuando la prestación de trabajo en sábado, domingo o festivo, se realice en horario nocturno -de 22:00 a 06:00- adicionalmente al Complemento de 4º Equipo de Fin de Semana, se devengará el Complemento de Trabajo Nocturno. Dicho Complemento será también aplicable a las personas trabajadoras que conformen el 4º Equipo de Fin de Semana, cuando, en aplicación de las normas de funcionamiento pactadas, se programen jornadas de trabajo de lunes a viernes no festivos en horario nocturno -de 22:00 a 06:00-.

El valor del Complemento de 4º Equipo de Fin de Semana se establece en 4,7266 euros/hora de trabajo efectivo, cantidad que lleva incluida la parte proporcional de pagas extras y vacaciones.

Si la prestación de actividad para el 4º Equipo se realizase mediante la adscripción voluntaria, se percibirá el denominado Suplemento por Actividad Voluntaria en Fin de Semana por un importe de 2,8880 euros/hora efectiva de trabajo, que lleva incluida la parte proporcional de pagas extras y vacaciones.

#### Artículo 40º - HORAS EXTRAORDINARIAS

Cuando las circunstancias técnicas y productivas así lo exigieren, la Dirección de la Empresa podrá establecer la realización de horas extraordinarias hasta los límites legales (80 horas por trabajador y año).

La posible realización de este tipo de horas extraordinarias tendrá carácter general y será preferentemente con voluntarios, salvo en aquellos casos considerados de fuerza mayor o para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, en cuyo caso, su prestación se considerará obligatoria.

La Dirección de la Empresa deberá comunicar a la plantilla afectada la necesidad de trabajar en horas extraordinarias con una antelación suficiente, y cuando menos 24 horas antes del día en que deban realizarse, salvo en aquellos casos considerados de fuerza mayor o para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

El valor de la hora extraordinaria de lunes a viernes será de 0,5865 euros por cada 1.000 euros del Salario Anual que incluye el Salario Convenio y el Complemento Individual y/o el Complemento de Habilitación, que en cada caso correspondan. El valor de la hora extraordinaria en jornada de fin de semana será de 0,7333 euros por cada 1.000 euros de Salario Anual que incluye el Salario Convenio, el Complemento Individual y/o el Complemento de Habilitación.

#### Artículo 41º - PAGO DE NÓMINAS Y RECIBO DE SALARIOS

La liquidación de las nóminas de todo el personal se llevará a efecto a finales del mes siguiente al que correspondan, cubriendo la mensualidad de retraso con una entrega a cuenta equivalente a una mensualidad neta teórica, calculada con los valores y horarios del Convenio Colectivo vigente.

En aplicación del acuerdo relativo al cambio de pago quincenal a mensual en el Personal Horario, las personas trabajadoras que hayan ingresado con anterioridad al mes de mayo de 1993 mantienen una entrega diferida por tiempo indefinido con un valor equivalente a 15 días.

Asimismo, se establece como Recibo Individual de Salarios el modelo actualmente vigente en todos los Centros de Grupo Stellantis en España, entregándose, con carácter general, en formato digital, salvo en aquellos casos en que expresamente hayan solicitado su mantenimiento en formato papel.

### TÍTULO V - PREVISIÓN Y POLÍTICA SOCIAL

#### Artículo 42º - FORMACIÓN

En el marco de las políticas y estrategias establecidas por la Dirección de la Empresa, el mantenimiento y desarrollo de las competencias y de la profesionalidad del conjunto del personal es considerado como un elemento fundamental para afrontar con éxito el reto que supone la necesaria mejora de nuestra competitividad.

La adaptación permanente a las evoluciones, tanto tecnológicas como organizativas, así como la implicación y participación activa de los componentes de la Empresa, son factores claves para la consecución de los objetivos fijados en los Planes de Progreso establecidos.

Los Planes de Formación que se definan anualmente se determinarán en función de las necesidades expresadas por los Servicios y las orientaciones establecidas por el Grupo Stellantis. Cada uno de los planes de formación abarcará las siguientes áreas de formación:

- Acogida e integración.
- Básicos.
- Técnica y Automatismos.
- Organización y Métodos.
- Calidad.
- Informática y Microinformática.
- Management.
- Tecnología del Automóvil.
- Idiomas.
- Formación Específica de Procesos Productivos.
- Prevención de Riesgos Laborales.
- SPW (Stellantis Production Way).
- Medio Ambiente.

La selección para la asistencia a los diferentes cursos obedecerá a criterios objetivos en función de las finalidades señaladas anteriormente.

Al menos trimestralmente, la Dirección de la Empresa facilitará información a la Comisión de Seguimiento sobre todos los aspectos del Plan de Formación Anual y su evaluación de resultados. Dicha Comisión de Seguimiento del Plan de Formación estará integrada por un Vocal Titular y otro Suplente, integrantes del Comité de Empresa o Delegados Sindicales, de cada uno de los Sindicatos firmantes del presente Convenio Colectivo, y otros tantos Titulares y Suplentes designados por la Dirección de la Empresa.

La Comisión establecerá su propio calendario de reuniones.

Todas aquellas acciones del Plan de Formación Anual susceptibles de ser subvencionadas o bonificadas y que cumplan los requisitos exigidos por la legislación vigente en cada momento, serán objeto de un Proyecto Formativo del que el Comité de Empresa será informado oportunamente.

#### **Artículo 43º - FONDO DE AYUDAS SOCIALES**

Se constituye un Fondo Social de 635.243 euros (valor 2024) con la finalidad de abonar ayudas de carácter social a las personas trabajadoras del Centro de Vigo, incluidas en el ámbito de aplicación del Convenio, a los efectos de poder contribuir a compensar, entre otros, tratamientos específicos médicos, dentales, ortopédicos, costes asociados a cargas familiares, prestar asistencia en situaciones de gravedad así como para fomentar la formación y mejora de competencias profesionales de las personas trabajadoras de nuestra plantilla.

El citado fondo se incrementará para los años 2025, 2026 y 2027 en la cantidad que resulte de aplicarle el mismo porcentaje que en dichos años se utilice para la actualización de los Complementos Salariales incluidos en el texto del presente Convenio Colectivo.

Serán beneficiarias de estas ayudas sociales las personas trabajadoras del Centro de Producción de Vigo en activo a 30 de junio de cada año, y con una antigüedad mínima en la Empresa a esa fecha de 180 días, siempre que se reunan las condiciones de percepción de las ayudas que se detallan a continuación:

##### **A. Ayudas Sociales**

Con la finalidad de abonar prestaciones de carácter social a las personas trabajadoras que permitan compensar gastos generados por tratamientos específicos médicos, dentales, ortopédicos, etc., que se recogían en el Convenio 2020-2023, se concederá una ayuda cuyo importe determinará la Comisión Social en función del número de personas beneficiarias de la misma.

##### **B. Ayudas por Descendientes a Cargo**

Se concederá una ayuda social a las personas trabajadoras que tengan descendientes a cargo para compensar gastos generados en sus estudios y por su cuidado, previa justificación documental a la Dirección de la Empresa. Se concederá una única ayuda con independencia del número de descendientes a cargo.

Tendrán la consideración de descendientes a cargo los menores de 25 años, de acuerdo con los requisitos establecidos en la normativa del Impuesto de la Renta de las Personas Físicas para aplicar el mínimo por descendientes que en cada momento se puedan establecer.

##### **C. Ayudas para Personas Discapacitadas**

Se concede una ayuda social a las personas trabajadoras que tengan reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33%, así como a aquellas que tengan descendientes con un grado de discapacidad igual o superior al 33%, reconocidas por el organismo competente, para compensar gastos que se generen derivados de dicha discapacidad.

La Dirección de la Empresa podrá requerir la acreditación documental de estas circunstancias.

Se concederá una única ayuda con independencia del número de descendientes a cargo con discapacidad.

En caso de concurrencia de los supuestos de hecho para la percepción de cualquiera de las 3 ayudas anteriores no se podrán acumular las mismas y se abonará la de mayor importe.

##### **D. Ayudas Extraordinarias para Casos Graves**

Se reserva un 1% del Fondo Social disponible para cada uno de los años de vigencia del Convenio para este tipo de ayudas que estarán sujetas a la previa aprobación de las mismas por la Comisión de Seguimiento. En caso de no consumir este importe, el remanente revertirá en el Fondo del año siguiente.

Sin menoscabo de que la Comisión valore otras situaciones, podrán tener esta condición ayudas excepcionales para compensar gastos derivados de Enfermedades Graves o que requieran de cuidados especiales.

En el seno de la Comisión Social se establecerán las cuantías de las ayudas sociales en atención al número de personas beneficiarias y el peso de cada ayuda respecto del importe total del Fondo que se detalla a continuación:

- Ayudas Sociales → 100%
- Ayudas por Descendiente a Cargo → 200%
- Ayudas Discapacidad → 300%

Los importes de las ayudas se entenderán antes de impuestos y estarán sujetos a las retenciones que en materia de Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas se determinen en cada momento.

##### **Periodo Transitorio de Ayudas Sociales del Convenio Colectivo 2020/2023**

Se seguirán valorando y abonando de acuerdo con las condiciones previstas en el Reglamento de Ayudas Sociales de 2020/2023 aquellas ayudas asociadas a tratamientos periódicos aprobados y en curso a 31 de diciembre de 2023 y por los gastos justificados durante el año 2024. Las cuantías percibidas por estas ayudas se detraerán del importe total del nuevo Fondo Social.

#### **Artículo 44º - COMISIÓN PARITARIA SOCIAL**

Se constituye la Comisión Paritaria Social que estará integrada por un Vocal Titular y uno Suplente, miembros del Comité de Empresa o Delegados Sindicales, por cada uno de los Sindicatos firmantes del presente Convenio y otros tantos Vocales, Titulares y Suplentes, designados por la Empresa. La Comisión estará presidida por uno de los Representantes de la Dirección con voto de calidad.

Esta Comisión se encargará de la atribución de las ayudas sociales establecidas en el artículo anterior. Serán competencias de la Comisión la fijación de los criterios de distribución del Fondo de Ayudas Sociales que asimismo podrá solicitar aquellos documentos que precise para el ejercicio de sus funciones y que justifiquen la percepción de las mismas.

La Comisión establecerá sus propias Normas de Funcionamiento.

#### **Artículo 45º - SEGURO DE VIDA Y SEGURO DE ACCIDENTES**

1. La Empresa cubrirá los Riesgos de Fallecimiento e Incapacidad Permanente mediante el Seguro Colectivo de Vida y el Seguro Colectivo de Accidentes que actualmente tiene establecidos.

Con estos seguros quedarán garantizadas las siguientes indemnizaciones:

- Abono del Capital Asegurado en los casos de Muerte o Incapacidad Permanente, cualquiera que sea su origen (Accidente Laboral o no Laboral, o por Enfermedad Común o Profesional). El capital asegurado será equivalente al Salario Anual de cada trabajador/a, entendiéndose por tal el Salario Convenio así como el Complemento Individual y Personal, en su caso, todo ello valorado en el momento del hecho causante. Los capitales para las garantías de Invalidez Permanente Absoluta, Incapacidad Profesional (Invalidez Permanente y Total) y Gran Invalidez, son excluyentes entre sí.
- Abono de un Capital Complementario de 46.153,80 euros en los casos de Muerte o Incapacidad Permanente derivadas de Accidente (Laboral o no Laboral).

Esta cantidad se fija en su 80% para contratos concluidos con jornada anual inferior a la pactada en el primer párrafo del artículo 13.- Jornada Laboral.

2. Adicionalmente, la Empresa cubrirá mediante un Seguro Complementario de Accidentes al personal que, por necesidades del Servicio, haya de desplazarse fuera de su Centro de Trabajo. Dicho seguro garantizará los Riesgos de Fallecimiento e Incapacidad Permanente por un importe adicional de 57.672 euros.

En el concepto de Incapacidad Permanente queda excluida la situación de Incapacidad Permanente Parcial.

En el supuesto de Incapacidad Permanente, las coberturas aseguradas se harán efectivas en el momento de causar baja definitiva en la plantilla de la Empresa como consecuencia del reconocimiento legal de tal situación.

Las coberturas de estos seguros alcanzan a la totalidad de la plantilla de la Empresa en situación de activo, entendiéndose también como tal la situación legal de I.T. (Incapacidad Temporal), hasta el máximo previsto en el artículo 131 bis.2 de la Ley General de la Seguridad Social según redacción dada por la Ley 40/2007, de 4 de diciembre, o cualquier otra norma que lo sustituya. Para ello, es imprescindible que los afectados, en el mes de enero de cada año, informen y justifiquen ante la Dirección de la Empresa sus circunstancias. En estos casos los capitales mantendrán el nivel que tenían en el momento de finalizar la obligatoriedad de cotización de la Empresa a la Seguridad Social.

#### **Artículo 46º - COMPLEMENTO SALARIAL EN SITUACIÓN DE INCAPACIDAD TEMPORAL**

A todas las personas trabajadoras que se encuentren en situación de Incapacidad Temporal derivada de contingencia común o profesional, durante el primer y segundo día de baja médica, se les garantizará hasta el 100% del Salario Individual, conformado éste por Salario Convenio y Complemento Individual y/o Complemento de Habilitación. Dicho abono únicamente se realizará cuando se trate del primer Proceso de Baja por Incapacidad Temporal que se produzca en el año natural y siempre que sea de duración superior a 3 días.

Desde el cuarto hasta el decimoquinto día de Incapacidad Temporal se complementarán las prestaciones oficiales a cargo de la Seguridad Social o Entidad Colaboradora hasta el 85% del Salario Individual. A partir del decimosexto día se complementará la prestación hasta el 100% del Salario correspondiente. Todo ello siempre y cuando se den las condiciones para su abono previstas en los párrafos siguientes.

En los supuestos en los que durante el Proceso de Baja Médica se produzca un Internamiento Hospitalario, el Complemento de la Prestación de la Seguridad Social se elevará hasta el 100% del Salario Individual desde el primer día, cuando la Hospitalización se produzca en los 10 primeros días de baja médica o, en caso contrario, desde la fecha de Internamiento. Esta circunstancia deberá ser acreditada documentalmente por la persona trabajadora.

#### **Abono del Complemento de Incapacidad Temporal derivado de Contingencia Profesional**

Las bajas que se produzcan como consecuencia de un Accidente Laboral o Enfermedad Profesional darán lugar, desde el primer día, a la percepción de un Complemento de la Prestación correspondiente hasta el 100% del Salario Individual.

#### **Abono del Complemento de Incapacidad Temporal derivado de Contingencia Común**

El abono del Complemento como consecuencia de una Enfermedad Común estará condicionado a la comunicación previa al área sanitaria del Servicio de Prevención del Centro por la persona trabajadora de la patología causante de su Incapacidad Temporal, así como a su asistencia a las citas médicas que pueda solicitarle el área sanitaria, salvo causa justificativa de su ausencia, a los efectos de que se pueda realizar correctamente el seguimiento y acompañamiento del citado Proceso.

La cuantía del Complemento de la Prestación de Incapacidad Temporal se determinará en atención a la puntuación asignada mensualmente por la Comisión de Seguimiento de Absentismo a la persona trabajadora, de acuerdo con el baremo que se recoge en documento al efecto, validado con la Representación Social y publicado en la intranet de la Empresa, de tal forma que; las personas percibirán el 50% del importe del Complemento cuando hayan alcanzado una puntuación entre 4 y 6 puntos de baremo, y del 100% cuando hayan obtenido una puntuación igual o superior a 7 puntos de baremo.

La Comisión de Seguimiento de Absentismo será la encargada de baremar mensualmente la totalidad de los Procesos de Incapacidad Temporal activos en la Empresa, previo informe del área sanitaria del Servicio de Prevención sobre el número de Procesos de Baja Médica y duración media de los mismos teniendo como referencia el Manual de Tiempos Óptimos de Duración de Incapacidad Temporal que en cada momento establezca el INSS. Con base en todo ello, emitirá una propuesta de puntuación a los efectos del abono del Complemento de Incapacidad Temporal que corresponda.

#### **Artículo 47º - PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES**

Stellantis España, S.L., consciente de su responsabilidad en el ámbito industrial y personal en relación con su plantilla, formula, como prioridades, la compatibilidad de su objeto social con la calidad de vida de todos los/las trabajadores/as, la mejora de las condiciones de trabajo, la formación en materia preventiva de los Riesgos Laborales y el respeto al medio ambiente. Para ello, Stellantis España, S.L. proveerá los medios precisos a su alcance en colaboración con los/las trabajadores/as.

Se mantiene, como principio de gestión de la seguridad en Fábrica, la integración de la Prevención de Riesgos Laborales en el conjunto de actividades y decisiones estratégicas. A través del dominio WHS (Bienestar, Seguridad y Salud) del Sistema de Producción Stellantis (SPW), el Centro estructura y materializa la planificación de las acciones y actividades que deben realizarse en esta materia. Periódicamente, el Servicio de Prevención analizará con cada Servicio y Sector el grado de cumplimiento del SPW WHS.

La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, y su desarrollo reglamentario, se constituye como la norma básica de actuación para todas las partes implicadas en materia de Prevención de Riesgos Laborales, con independencia de otras normas o compromisos que se puedan alcanzar con la Representación Social.

Para la vigencia de este Convenio Colectivo se establece específicamente lo siguiente:

- Con objeto de analizar la situación y evolución del Centro en materia de Prevención de Riesgos Laborales, un miembro del Comité de Dirección se reunirá con el Comité de Seguridad y Salud al menos una vez al año, salvo causa de fuerza mayor, ello sin perjuicio de la asistencia a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud de los Representantes de la Dirección designados como miembros de dicho Órgano.
- Se continuarán potenciando las acciones generales de información y sensibilización del personal en materia de Prevención de Riesgos Laborales, mediante apoyos gráficos (señales, pósters, etc.), escritos (manuales, normas, catálogos, revista de comunicación interna, etc.) y audiovisuales.
- En el caso de que los/as Delegados/as de Prevención observen cualquier deficiencia que pueda incidir en las condiciones generales de seguridad y salud de la Planta, podrán comunicarlo al Servicio de Prevención para que este ponga en marcha las acciones que procedan de cara a su subsanación. Las inversiones y mejoras necesarias en materia de seguridad y salud se integran en el presupuesto del Centro.

- Las nuevas instalaciones se consideran un objetivo prioritario desde el punto de vista de Prevención de Riesgos Laborales, por ello el Servicio de Prevención participará en el diseño y desarrollo de las mismas. El Personal Técnico que intervenga en el diseño e implantación de nuevas instalaciones recibirá una formación específica sobre Seguridad en Máquinas.
- Se continuará con el desarrollo del Plan de Ergonomía en la Empresa y, con el fin de la adecuación de los puestos de trabajo a las características personales de cada trabajador/a, se desarrollarán los mecanismos de estudio, análisis y mejora de las condiciones de trabajo de los puestos existentes en el Centro. El Personal Técnico recibirá formación específica en el análisis y diseño ergonómico de puestos de trabajo. Los Servicios Médicos y de Prevención participarán en la mejora de la adaptación individualizada del Personal Limitado.
- De acuerdo con ello, las partes convienen en profundizar en la aplicación de mejoras ergonómicas y en la definición de métodos de trabajo que permitan generalizar las rotaciones de puesto, con el fin de contribuir a la mejora de las condiciones de trabajo y la empleabilidad de los/as trabajadores/as, disminuyendo el Riesgo de Lesiones. En la definición de los criterios técnicos y organizativos para la aplicación de esta medida, para lo que se tendrá en cuenta a la Jerarquía de los Talleres impactados, se garantizará la participación de los Delegados de Prevención.
- Los miembros del Comité de Seguridad y Salud observarán el sigilo profesional a que hace referencia el art. 65 del E.T. sobre todas aquellas cuestiones o datos de los que tengan conocimiento en función de su designación o nombramiento, en especial absteniéndose de trasladarlos fuera del ámbito empresarial, excepción hecha de aquellos Órganos de la Administración Competentes por razón de la materia para su inspección y control.
- El Plan de Formación de la Empresa incluirá la formación teórica y práctica suficiente en materia preventiva, tanto en aspectos generales como específicos del puesto de trabajo o función desarrollada. Se prestará especial atención al personal de nueva incorporación. El Plan de Formación incluirá la correspondiente a los/las Delegados/as de Prevención.
- Se potenciarán las acciones necesarias para asegurar la coordinación de las actividades empresariales y la información de riesgos en los trabajos realizados por Proveedores Exteriores, todo ello dentro del marco de la Normativa de Prevención para Proveedores Exteriores de Stellantis España, S.L.
- Se continuará la aplicación del Plan de Emergencia que contendrá las medidas necesarias de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación del personal en caso de emergencia. Se actualizará la formación de los equipos de primera intervención. Se harán simulacros de evacuación en varias naves del Centro.
- Como acción previa a la prestación de servicios, todo el personal de nuevo ingreso recibirá formación general sobre las condiciones de seguridad y salud laboral.

**Artículo 48º - DESARROLLO SOCIALMENTE SOSTENIBLE. CÓDIGO ÉTICO**

En las actuales circunstancias económicas y de competitividad que definen y condicionan el mundo de la Empresa y que hay que considerar para su supervivencia, es imprescindible tener en cuenta el elemento humano como parte fundamental integrante de la misma. Por ello, se hace preciso compatibilizar el desarrollo económico de la Empresa con los derechos y aspiraciones del entorno, tanto en los aspectos medioambientales como en los puramente sociales.

Y si en este momento la Empresa, pero también todo el sector del automóvil, se enfrentan a cambios profundos en materia de movilidad eléctrica y otras formas alternativas de propulsión, digitalización y movilidad conectada; de conducción autónoma y de economía colaborativa; que se ven incrementados por iniciativas legislativas como la regulación cada vez más estricta del CO2, siguen existiendo aún circunstancias que condicionan su actividad y dificultan la planificación, como las crisis logísticas o de componentes sufridas en los últimos años, por eso Stellantis debe continuar intensificando sus esfuerzos para acelerar la transición, garantizando su competitividad y protegiendo así a la Empresa y a su plantilla. En este marco es también crucial la flexibilidad productiva mensual, semanal y diaria de la Planta que se revela como una herramienta indispensable de protección de la plantilla y la actividad y que permite la adaptación a este escenario caótico, para así mantener un equilibrio adecuado entre el cumplimiento de la Normativa sobre Umbrales de Emisiones y la Optimización de los Volúmenes de Fabricación.

Por eso, sin perjuicio de lo pactado en el presente Convenio Colectivo y de los demás acuerdos y prácticas existentes, es intención de los firmantes profundizar en el principio del diálogo social permanente, por lo cual manifiestan la necesidad de seguir avanzando en el camino de la consecución de aquellos acuerdos en las materias en que ambas partes convengan y, específicamente, acuerdos en materias de desarrollo socialmente sostenible, en la medida en que la organización de la Empresa posibilite tales instrumentos de integración laboral y social.

Ambas partes, asimismo, declaran la vigencia de los valores y Normas de Comportamiento contenidos en el Código Ético del Grupo. Este documento contiene los compromisos colectivos de la Compañía hacia sus Clientes, Plantilla, Accionistas, Empresas Proveedoras y la Sociedad en su conjunto. Igualmente, conforme a este compromiso ético, la Dirección se obliga a continuar realizando acciones de información, formación y sensibilización sobre los principios anticorrupción, en los que se prescribe cualquier práctica que implique tomar u ofrecer ventajas que pretendan influir en una toma de decisión por un tercero (corrupción activa o pasiva); así como cualquier situación de conflicto de intereses, en las que la independencia de una persona empleada del Grupo pudiera quedar comprometida.

Las personas firmantes, en el ámbito de sus respectivas responsabilidades, se proponen ejercitar sus derechos y cumplir sus obligaciones en el marco del respeto a los precitados valores.

**Artículo 49º - PLAN DE IGUALDAD**

A tenor de lo prevenido en la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, los firmantes acuerdan dotarse de un Plan de Igualdad con planes de acción específicos para el Centro de Trabajo.

**Artículo 50º - COMISIÓN PARITARIA DE IGUALDAD**

Se constituye la Comisión Paritaria de Igualdad del Centro de Producción de Vigo que estará integrada, en Representación de la parte Social, por un Vocal Titular y uno Suplente, miembros del Comité de Empresa o Delegados Sindicales, por cada uno de los Sindicatos firmantes del presente Convenio y otros tantos Vocales, Titulares y Suplentes, designados por la Dirección.

Las reuniones de esta Comisión se celebrarán, con carácter general, trimestralmente y se encargará de desarrollar y establecer, mediante acuerdos por mayoría de sus miembros, el pilotaje, aplicación, seguimiento, revisión y evaluación del Plan.

## TÍTULO VI - ACCIÓN SINDICAL

### Artículo 51º - UTILIZACIÓN DEL CRÉDITO DE HORAS POR LOS MIEMBROS DEL COMITÉ DE EMPRESA Y DELEGADOS SINDICALES

La Dirección de la Empresa facilitará a la Representación de las Personas Trabajadoras los desplazamientos necesarios para la realización de sus funciones que, con el fin de preservar la adecuada organización y gestión del trabajo y de la seguridad de las personas, deberán llevarse a cabo de acuerdo con el procedimiento siguiente:

#### A. Dentro de la Jornada Laboral

Para los desplazamientos durante la jornada de trabajo se utilizará el documento habitual denominado "Desplazamientos de la Representación Legal de las Personas Trabajadoras", que se cumplimentará según lo dispuesto en la correspondiente Norma Interna en vigor o la que pueda sustituirla en el futuro.

#### B. Fuera de la Jornada Laboral

Con la antelación suficiente se realizará la petición a la Jerarquía Directa quien cumplimentará el citado documento de "Desplazamientos de la Representación Legal de las Personas Trabajadoras" y lo pondrá a disposición del/la interesado/a en la Portería.

Si por circunstancias excepcionales de difícil previsión tuviese necesidad de entrar en el Centro fuera de su jornada de trabajo, y, consecuentemente, no pudiese haberlo previsto con anterioridad, podrá solicitar en la Portería el desplazamiento correspondiente, que será cumplimentado por el Personal de Vigilancia, teniendo que entregar copia del mismo a la salida, una vez finalizada su gestión.

Las convocatorias por iniciativa de la Dirección no se imputan sobre el crédito de las 40 horas.

Sin menoscabo de lo anterior, los/las Representantes Legales de las Personas Trabajadoras que se hayan acogido al "Sistema de Crédito Horario Estructurado" se registrarán por el procedimiento establecido en documento al efecto.

### Artículo 52º - CÓDIGO DE CONDUCTA LABORAL

Se aplicará lo que sobre faltas y sanciones se incorpora como Anexo al presente Convenio, y demás disposiciones sobre la materia de pertinente aplicación.

## DISPOSICIONES FINALES

### Primera.- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

En el supuesto de que la Jurisdicción Laboral, en el ejercicio de las atribuciones que le son propias, invalidase alguno de los pactos del Convenio, quedaría éste sin efecto, debiendo ser reconsiderado de nuevo en su totalidad, para lo que se han de reunir las partes contratantes. En tanto las partes no alcanzasen un nuevo acuerdo, se prorrogará a todos los efectos el Convenio Colectivo anterior en sus propios términos.

## ANEXO AL CONVENIO COLECTIVO 2024/2027

### SISTEMA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

La introducción de nuevas tecnologías, la evolución de las estructuras organizativas y, en particular, el despliegue del Stellantis Production Way (SPW), conlleva la especialización profesional y la necesidad de incrementar la aportación intelectual de las personas trabajadoras. Teniendo en cuenta estos factores, en su día, se evolucionó el Sistema de Clasificación Profesional pactado en el Convenio Colectivo a fin de adaptarlo a una Estructura de Plantilla organizada en Grupos Profesionales, en concordancia con lo previsto en la Ley 3/2012 que eliminó las antiguas categorías y que, además, resulta aplicable a todos los trabajadores/as incluidos/as en el ámbito de aplicación del Convenio Colectivo.

En este nuevo Sistema de Clasificación, además de formalizarse una adaptación a la normativa estatutaria vigente en el plano formal y sustantivo, se mantienen los principios de diseñar una herramienta que se adapte a las necesidades industriales de cada momento, que responda a lo practicado en el Grupo Stellantis para los Grupos de Personal Horario y Mensual, con sus respectivas herramientas de gestión, y que permita una progresión de las personas trabajadoras más acorde con los diferentes oficios de la automoción.

Con este objetivo, se establece un Sistema de Clasificación Profesional donde la persona trabajadora pasa a ser el actor principal de su evolución dentro de la Empresa, teniendo la posibilidad de disponer de una mayor progresión a lo largo de su carrera, que le permita alcanzar los más altos niveles de profesionalidad a través de la adquisición de competencias según reglas precisas, objetivas y públicas definidas en un referencial para el Grupo Horario, o bien, mediante el desempeño individual para el Grupo Mensual.

**CAPITULO 1.- SISTEMA DE CLASIFICACION PROFESIONAL**

**1. Ámbito de Aplicación**

En el presente Sistema de Clasificación Profesional se integran todos/as las personas trabajadoras del Centro incluidos/as en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo que, a su vez, se agrupan en los 2 Grupos Profesionales de Horarios y Mensuales definidos en el artículo 10.

Para el Grupo Profesional Horario el sistema se basa en la adquisición y desempeño de competencias, entendiéndose como tal la capacidad de una persona trabajadora para efectuar una determinada actividad que requiere conocimientos, práctica y experiencia. A su vez, dichas competencias están recogidas en unos referenciales previamente definidos y públicos.

En el caso del Grupo Profesional Mensual, el Sistema de Clasificación Profesional elimina las referencias a las categorías profesionales, que ya no representan un reflejo de las funciones realizadas, y se fundamenta en la apreciación del desempeño que realiza la Jerarquía a través de la Entrevista Individual, desglosada en dominio de la función y cumplimiento de objetivos.

**2. Fundamentos del Sistema**

Para cada uno de los Grupos Profesionales definidos se utilizan las herramientas de gestión establecidas por el Grupo Stellantis y tradicionalmente aplicadas en el Centro:

**A. Referenciales de Competencias y Familias de Funciones y Oficios**

Para el Grupo Profesional Horario, el Sistema de Clasificación profesional se basa en el principio de la adquisición progresiva de competencias a lo largo de la trayectoria profesional de toda persona trabajadora.

Para cada especialidad u oficio se define un referencial de competencias con un nivel mínimo, una zona de evolución y un nivel máximo que, en función del oficio, podrá llegar hasta el Nivel 14. Un referencial se compone de un conjunto de competencias ordenadas de menor a mayor complejidad.

Los referenciales de competencias son definidos por los Servicios Técnicos del Grupo de forma común para todos los Centros, siendo susceptibles de adaptación en función de las evoluciones de la organización, de los productos y de los Procesos.

En aplicación de estos referenciales se establecen catorce niveles de competencias numerados del 1 al 14.

Para el Grupo Profesional Mensual, de modo análogo, y sin perjuicio de la posibilidad de que la persona trabajadora desarrolle cualquiera de las funciones enmarcadas en el Grupo, dichas funciones se agrupan en familias de funciones constituidas por un conjunto homogéneo de actividades que precisan de una combinación de conocimientos, saber hacer y comportamientos específicos que deben ser puestos en práctica en una situación de trabajo. Dentro de cada familia será posible tener un recorrido profesional con un nivel mínimo de entrada y una zona de evolución que, atendiendo a la familia, podrá llegar hasta un nivel máximo de 20.

**B. La Tabla de Clasificación**

Con la aplicación de este Sistema se establecen los siguientes Niveles de Clasificación, que llevan asociada su correspondiente remuneración según tablas:

Niveles de Clasificación Profesional
Nivel 20
Nivel 19
Nivel 18
Nivel 17
Nivel 16
Nivel 15
Nivel 14
Nivel 13
Nivel 12
Nivel 11
Nivel 10
Nivel 9
Nivel 8
Nivel 7
Nivel 6
Nivel 5
Nivel 4
Nivel 3
Nivel 2
Nivel 1A
Nivel 1B

El acceso de todas las personas trabajadoras se podrá realizar por el Nivel 1B, que está orientado a la consecución y adquisición de las habilidades y conocimientos necesarios para el desempeño del puesto de trabajo. A este Nivel Profesional accederá aquella persona trabajadora que no cuente con experiencia profesional previa en la Empresa o cuando, teniéndola, hayan transcurrido más de 3 años desde la finalización del último contrato.

A partir del Nivel 1B, la progresión profesional se realizará según los criterios definidos en el siguiente apartado 1.3, comenzando por las competencias establecidas para Nivel 1 en el respectivo referencial y así sucesivamente.

### 3. Procedimiento de Evolución Profesional

#### A. Criterios y Requisitos para la Evolución Profesional en el Grupo Profesional de Personal Horario

Para el Grupo Profesional Horario, la evolución es independiente del puesto que en cada momento ocupe la persona trabajadora, al estar basada en la validación de los siguientes criterios:

- Nivel de competencias ejercido, según el referencial de la especialidad u oficio que esté desarrollando en cada momento la persona trabajadora.
- Desempeño profesional, teniendo en cuenta los siguientes aspectos:
  - La realización del trabajo individual y en equipo.
  - El respeto de las reglas y consignas.
  - La asistencia y puntualidad.

Ambos criterios se tratarán en la Entrevista Individual entre la Jerarquía y cada persona trabajadora que se realiza anualmente. Ello sin perjuicio de la valoración que se realice para la aplicación del Sistema de Retribución Variable que se regula en documento al efecto.

Además de los criterios anteriores, para alcanzar un nivel de competencias igual o superior al Nivel 8, se evaluará la aportación personal a la mejora continua, es decir, el grado de consecución de los objetivos individuales de progreso que se hayan fijado en la Entrevista Individual.

Para que se produzca una promoción profesional será necesario que la persona trabajadora tenga:

- Una antigüedad mínima en el Nivel de Clasificación: 2 años para cada uno de los niveles hasta alcanzar el Nivel 9 y 3 años para los Niveles 9 en adelante.
- Valoración suficiente del desempeño profesional.
- Además, acreditadas las competencias necesarias para acceder al nivel superior.

Si el número de candidatos/as fuese superior al de promociones posibles, las personas trabajadoras que promocionen se determinarán en función de:

1. Antigüedad en el desarrollo de las competencias del nivel superior
2. Antigüedad en el nivel actual.
3. Género
4. Mayor edad de la persona trabajadora.

Se faculta expresamente a la Comisión de Clasificaciones para particularizar los anteriores criterios si resultase preciso definir alguna medida de acción positiva que permita incrementar el volumen de promociones a mujeres, todo ello a fin de asegurar el cumplimiento de los objetivos que, en cada momento, establezca el Plan de Igualdad vigente.

#### B. Criterios y Requisitos para la Evolución Profesional en el Grupo Mensual

Para el Grupo Profesional Mensual, donde las familias de funciones contienen una gran diversidad, tanto en el dominio técnico como comportamental, la apreciación del desempeño que realiza la Jerarquía en la Entrevista Individual constituye la herramienta de evaluación más coherente para la evolución profesional de las personas trabajadoras e indispensable para alcanzar los objetivos establecidos por la Dirección de la Empresa.

Para que se produzca una promoción profesional deberá obtenerse una valoración suficiente del desempeño profesional, que para este Grupo Mensual se evalúa considerando el dominio global de la función y la consecución de los objetivos individuales. Cumplido el requisito anterior, la persona trabajadora podrá acceder al Nivel Profesional inmediatamente superior al que tenga consolidado si cumple además lo establecido en el apartado 1.3.a) de este anexo en cuanto a la antigüedad en el Nivel de Clasificación (2 años hasta Nivel 8 incluido y 3 desde Nivel 9 en adelante).

También en el caso del Grupo Profesional Mensual, si el número de candidatos/as fuese superior al de promociones posibles, las personas trabajadoras que promocionen se determinarán en función del mejor desempeño profesional, de su antigüedad en el Nivel de Clasificación Actual y de la mayor edad de la persona trabajadora.

#### C. Promoción

Con carácter general, e independientemente del oficio desempeñado, las promociones se realizarán cumpliendo los requisitos establecidos en las herramientas de evaluación definidas para el Grupo Horario y Mensual en los epígrafes a) y b) del apartado 1.3 de este Anexo y desde el Nivel de Clasificación ostentado hacia el nivel inmediatamente superior.

Para los cambios de Nivel Profesional será de aplicación el artículo 6 del Convenio Colectivo en materia de compensación y absorción. A este respecto, en relación con las promociones profesionales de las personas trabajadoras con fecha de ingreso anterior a 31 de diciembre de 2014 se mantiene la cláusula de garantía que se viene aplicando en tales casos, por la que las cantidades integradas en el Complemento Individual en concepto de regularización de tablas salariales, se absorben en la parte necesaria para conformar el Salario del nuevo Nivel Profesional, asegurando, asimismo, un incremento equivalente al menor de los dos valores que resulten de la comparación de las tablas anteriores y las nuevas vigentes desde 1/1/2015, ambas actualizadas.

En el Proceso de Entrevista Anual de desarrollo con la Jerarquía, se establecerá un seguimiento específico de la situación de las personas trabajadoras del Grupo Horario que no hayan evolucionado de nivel en los últimos años, explicitándose las causas de la falta de evolución profesional y identificando los mecanismos específicos (formación, especialidad, etc.) para aquellos que, por sus circunstancias personales y/o laborales, tengan mayores dificultades para alcanzar los niveles fijados en cada referencial u oficio siempre que cumplan con las exigencias previstas de desempeño profesional.

#### D. Vacantes en el Grupo Profesional Mensual

Las vacantes que se produzcan en este Grupo Profesional se cubrirán mediante el Sistema de Promoción Interna en función del perfil profesional y puesto a desempeñar, siempre que las circunstancias organizativas lo hagan posible; solo en el caso de no existir candidatos que cumplan los requisitos de idoneidad, se recurrirá a la contratación externa.

Se exceptúan del régimen de promociones especificado anteriormente las funciones que impliquen el ejercicio de autoridad o mando sobre otras personas y los puestos de confianza de la Dirección de la Empresa.

#### 4. Movilidad

Las movilidades se rigen por los principios siguientes:

Con carácter general, dentro del Grupo Profesional será posible desarrollar cualquier función de acuerdo con las titulaciones académicas o profesionales que sean necesarias para desarrollar la actividad laboral.

Cuando se produzca una movilidad hacia oficios, incluso de otro Grupo Profesional, cuyo nivel mínimo sea superior al Nivel Profesional consolidado por la persona trabajadora se mantendrá el Nivel Salarial asociado al Nivel de Clasificación Profesional de que este disponga hasta ese momento. En la primera Entrevista Individual que se le lleve a cabo una vez que transcurra un año de ejercicio profesional en el nuevo oficio, siempre que acredite, como mínimo, el ejercicio de las competencias asociadas al nivel de entrada en el oficio, podrá adquirir cada año, al menos, un Nivel Profesional superior al que ostente, hasta alcanzar dicho Nivel Profesional de entrada a la función. En lo sucesivo, alcanzado este la evolución profesional y económica se regirá por lo dispuesto en el apartado 1.3.

Como particularidad del Grupo Profesional de Personal Horario y sin perjuicio de las facultades previstas en la normativa vigente que resulte de aplicación, la movilidad hacia oficios cuyo nivel máximo esté por debajo del Nivel Profesional de la persona trabajadora podrá producirse en los casos en que sea necesario reconducir excedentes de efectivos de un oficio, previa información a la Comisión de Seguimiento de Clasificaciones Profesionales sobre el número y tipo de movilidades.

## ANEXO AL CONVENIO COLECTIVO 2024/2027

### CÓDIGO DE CONDUCTA LABORAL

A efectos laborales se entiende por falta toda acción u omisión que suponga quebranto de los deberes de cualquier índole impuestos por las disposiciones laborales vigentes.

Toda falta cometida por una persona trabajadora se clasificará atendiendo a su importancia, trascendencia o malicia, en leve, grave o muy grave. La enumeración de las faltas que se hace en los números siguientes es meramente enunciativa.

#### **A. Faltas Leves:**

1. De 1 a 3 faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo sin la debida justificación, cometidas durante el período de 1 mes.
2. No notificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las 24 horas siguientes a la falta, la razón de la ausencia al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
3. El abandono del trabajo sin causa justificada, que sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se causase perjuicio de alguna consideración a la Empresa o a los compañeros/as de trabajo o fuera causa de Accidente, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave según los casos.
4. Pequeños descuidos en la conservación del material.
5. Falta de aseo o limpieza personal.
6. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
7. No comunicar a la Dirección de la Empresa los cambios de residencia o de domicilio.
8. Discutir con los compañeros/as dentro de la jornada de trabajo.
9. Faltar al trabajo 1 día sin causa justificada.

#### **B. Faltas Graves:**

1. Más de 3 faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante un período de 30 días.
2. Faltar de 1 a 3 días al trabajo durante un período de 30 días sin causa que lo justifique. Bastará una sola falta cuando tuviera que relevar a un/a compañero/a o cuando como consecuencia de la misma se causase perjuicio de alguna consideración a la Empresa.
3. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social y, en su caso, a las prestaciones de protección a la familia. La falsedad u omisión maliciosa en cuanto a la aportación de estos datos se considerará como falta muy grave.
4. Entregarse a juegos, cualquiera que sea, dentro de la jornada de trabajo.
5. La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización de trabajo o modernización de maquinaria que pretenda introducir la Dirección de la Empresa, así como negarse a rellenar las hojas de trabajo, control de asistencia, etc. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa o compañeros/as de trabajo, se considerará falta muy grave.
6. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

7. La imprudencia en acto de servicio. Si implicase Riesgo de Accidente para sí o para sus compañeros/as, o peligro de averías para las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave. En todo caso, se considerará imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y aparatos de seguridad de carácter obligatorio.
8. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo para usos propios de herramientas de la Empresa.
9. Instalar software no autorizado, protegido por una licencia, o incumplir las medidas de seguridad establecidas para la utilización de los recursos informáticos y de comunicación.
10. La reiteración o reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.

#### **C. Faltas Muy Graves:**

1. Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de 6 meses o 20 en un año.
2. Las faltas injustificadas al trabajo durante 3 días consecutivos o 5 alternos en un mismo mes.
3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo tanto a sus compañeros/as de trabajo como a la Empresa o a cualquier persona, realizado dentro de las dependencias de la misma o durante acto de servicio en cualquier lugar.
4. Los delitos de robo, estafa o malversación cometidos fuera de la Empresa o cualquiera otra clase de delito común que pueda implicar para esta desconfianza hacia su autor.
5. La simulación de Enfermedad o Accidente. Se entenderá siempre que existe falta cuando una persona trabajadora en baja por uno de tales motivos realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la Baja por Accidente o Enfermedad.
6. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros/as de trabajo.
7. La embriaguez durante el trabajo.
8. Violar el secreto de la correspondencia o de documentos reservados de la Empresa.
9. Revelar a elementos extraños datos de reserva obligada.
10. Dedicarse a actividades que la Dirección de la Empresa hubiere declarado incompatibles en su Convenio Colectivo o que impliquen competencia hacia la Empresa.
11. Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a cualquier persona trabajadora de la Empresa y a sus familiares, así como a personas ajenas a la Empresa con ocasión de la actividad laboral.
12. La actitud de acoso sexual a cualquier persona trabajadora de la Empresa o persona ajena a la misma con ocasión de la actividad laboral.
13. Causar Accidentes Graves por negligencia o imprudencia inexcusable.
14. Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.

15. La disminución no justificada en el rendimiento del trabajo.
16. Originar riñas y pendencias con sus compañeros/as de trabajo.
17. Las derivadas de lo previsto en los números 3, 5 y 7 de la letra b).
18. Acceder, sin estar personalmente autorizado, a los elementos protegidos de la red, a los servidores protegidos o a los ficheros de los demás usuarios; consultar páginas web con contenidos ilegales, sexuales o lúdicos; participar en chats o en cadenas de mensajes; descargar contenidos de ocio multimedia, o enviar mensajes o imágenes de contenido ilegal, ofensivo, vejatorio, discriminatorio o de índole sexual.
19. La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza siempre que se cometan dentro de un trimestre y hayan sido sancionadas.
- No se considerará injustificada la falta al trabajo que derive de detención de la persona trabajadora si éste posteriormente es absuelto de los cargos que se le hubieren imputado.
- A los efectos de verificar la realización de las conductas citadas en los apartados b) punto 9 y c) punto 18, la Dirección de la Empresa realizará las comprobaciones oportunas, con respeto, en todo caso, a la dignidad e intimidad de la persona trabajadora.

## **SANCIONES**

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en faltas serán las siguientes:

### **A. Por Faltas Leves:**

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.

### **B. Por Faltas Graves:**

- Traslado de puesto dentro de la misma Fábrica.
- Suspensión de empleo y sueldo de 2 a 20 días.

### **C. Por Faltas Muy Graves:**

- Suspensión de empleo y sueldo de 21 a 60 días.
- Inhabilitación por un período no superior a 5 años para adquirir un nivel superior.
- Traslado forzoso a otra localidad sin derecho a indemnización alguna.
- Despido. Se sancionarán con despido los hechos a que se refieren los números anteriores cuando se correspondan con las causas enumeradas en el art. 54 del Estatuto de los/las Trabajadores/as.

La enumeración de las sanciones hecha en los párrafos anteriores es meramente enunciativa y no exhaustiva.

Las sanciones que en el Orden Laboral puedan imponerse se entienden sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los Tribunales.

Los plazos de prescripción de las infracciones son los recogidos en el artículo 60 del Estatuto de los/las Trabajadores/as.

# CONVENIO COLECTIVO

## 2024 - 2027



STELLANTIS

## ÍNDICE

### TÍTULO I - DISPOSICIÓN XERAIS

- **Artigo 1º:** Partes Contratantes
- **Artigo 2º:** Ámbito Territorial
- **Artigo 3º:** Ámbito Persoal
- **Artigo 4º:** Vixencia
- **Artigo 5º:** Prórroga e Denuncia
- **Artigo 6º:** Condicións e Compensación de Melloras Económicas
- **Artigo 7º:** Comisión Paritaria do Convenio

### TÍTULO II - PERSOAL

- **Artigo 8º:** Contratación e Emprego
- **Artigo 9º:** Persoal de Novo Ingreso (Período de Proba)
- **Artigo 10º:** Sistema de Clasificación Profesional
- **Artigo 11º:** Comisión de Seguimento das Clasificacións Profesionais
- **Artigo 12º:** Preaviso

### TÍTULO III - RÉXIME DE TRABALLO

- **Artigo 13º:** Xornada Laboral
- **Artigo 14º:** Rexistro de Xornada
- **Artigo 15º:** Sábados de Producción
- **Artigo 16º:** Vacacións
- **Artigo 17º:** Licenzas
- **Artigo 18º:** Excedencias
- **Artigo 19º:** Xubilación

### TÍTULO IV - RÉXIME DE RETRIBUCIÓN

- **Artigo 20º:** Tempos
- **Artigo 21º:** Revisión dos Tempos
- **Artigo 22º:** Aplicación dos Tempos
- **Artigo 23º:** Comisión Paritaria de Tempos
- **Artigo 24º:** Actualización Salarial
- **Artigo 25º:** Retribución do Persoal Horario
- **Artigo 26º:** Salario Convenio
- **Artigo 27º:** Retribucións do Grupo Profesional Mensual
- **Artigo 28º:** Pagas Extraordinarias
- **Artigo 29º:** Complemento do Período de Descanso

- **Artigo 30º:** Complemento Individual
- **Artigo 31º:** Complemento de Habilitación
- **Artigo 32º:** Complemento por Réxime de Traballo a Quendas
- **Artigo 33º:** Complemento de Xornada Ordinaria de Traballo en Sábados Non Laborables, Domingos e Festivos
- **Artigo 34º:** **Complemento de Permanencia Continuada en Cabinas de Revestimentos**
- **Artigo 35º:** Complemento de Xornada Rotativa de Mañá, Tarde e Noite
- **Artigo 36º:** Complemento de Traballo Nocturno
- **Artigo 37º:** Complemento de Quenda Variable Nocturna
- **Artigo 38º:** Complemento Excepcional por Xornadas de Traballo nas Noites do 24/12 ao 25/12 e do 31/12 ao 01/01
- **Artigo 39º:** Complemento do 4º Equipo de Fin de Semana
- **Artigo 40º:** Horas Extraordinarias
- **Artigo 41º:** Pagamento de Nóminas e Recibo de Salarios

### TÍTULO V - PREVISIÓN E POLÍTICA SOCIAL

- **Artigo 42º:** Formación
- **Artigo 43º:** Fondo de Axudas Sociais
- **Artigo 44º:** Comisión Paritaria Social
- **Artigo 45º:** Seguro de Vida e Seguro de Accidentes
- **Artigo 46º:** Complemento Salarial en Situación de Incapacidade Temporal
- **Artigo 47º:** Prevención de Riscos Laborais
- **Artigo 48º:** Desenvolvemento Socialmente Sostible. Código Ético
- **Artigo 49º:** Plan de Igualdade
- **Artigo 50º:** Comisión Paritaria de Igualdade

### TÍTULO VI - PREVISIÓN Y POLÍTICA SOCIAL

- **Artigo 51º:** Utilización do Crédito de Horas polos Membros do Comité de Empresa e Delegados Sindicais
- **Artigo 52º:** Código de Conducta Laboral

### DISPOSICIÓN FINAIS

- **Primeira:** Vinculación á Totalidade

### ANEXO - SISTEMA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

### ANEXO - CÓDIGO DE CONDUCTA LABORAL

El presente Convenio Colectivo para los años 2024, 2025, 2026 y 2027, ha sido firmado en Vigo el día 28 de noviembre de 2023, por la Representación de la Dirección de la Empresa del Centro de Vigo de Stellantis España S.L. y por la Representación Social de la Comisión Negociadora firmantes del Convenio Colectivo integrada por los Sindicatos SIT-FSI, UGT-FICA y CCOO.

**TEXTO  
CONVENIO COLECTIVO 2024 - 2027**

**TÍTULO I - DISPOSICIONES GENERALES**

**Artículo 1º - PARTES CONTRATANTES**

El presente Convenio Colectivo ha sido negociado por la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Stellantis España, SL, Centro de Producción de Vigo, conformada por una Representación de la Dirección de la Empresa, de una parte, y por una Representación del Comité de Empresa del Centro, de otra, que se han reconocido como interlocutores válidos a los efectos del artículo 87.1 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (E.T.), y ha sido suscrito por los Representantes de la Dirección y por la mayoría de la Parte Social de la Comisión Negociadora integrada por los Sindicatos SIT-FSI, UGT y CCOO, correspondiéndose a la actividad principal de la Empresa con el CNAE 2910 y el ámbito territorial y personal que más abajo se indica.

**Artículo 2º - ÁMBITO TERRITORIAL**

De acuerdo con lo establecido en el artículo 83.1 del E.T., el ámbito territorial del Convenio es el de los Centros de Trabajo de la Empresa Stellantis España, S.L., existentes en la actualidad en la provincia de Pontevedra.

**Artículo 3º - ÁMBITO PERSONAL**

El Convenio afecta a la totalidad del personal perteneciente a la plantilla de la Empresa, con exclusión del Personal Directivo (Cuadros) que así lo tenga acordado o lo acuerde con la Dirección, que se regirá por sus condiciones específicas, y de las excepciones que la normativa vigente prevé.

Con respecto al personal con contrato de duración determinada, le será de aplicación el presente Convenio Colectivo, excepto en aquellos aspectos del mismo que colisionen con la temporalidad de dichos contratos.

En cuanto al personal con contrato a tiempo parcial o de duración inferior a la máxima acordada en este Convenio, sus condiciones generales, económicas y sociales serán las previstas en este texto si bien cuantificadas en relación con la jornada y retribución correspondiente.



**Artigo 4º - VIXENCIA**

O Convenio entrará en vigor o 1 de xaneiro de 2024.

Terá unha vixencia de 4 anos, fóra daqueles aspectos do articulado que conteñan vixencias concretas, e expirará o 31 de decembro do ano 2027.

**Artigo 5º - PRÓRROGA E DENUNCIA**

Rematada a vixencia pactada, este Convenio prorrogarase pola tácita de ano en ano, de non mediar denuncia expresa por escrito dunha parte perante a outra, como mínimo, cun mes de antelación ao seu vencemento. Unha vez denunciado o Convenio a constitución da Comisión Negociadora deberá ter lugar no prazo de 3 meses máximo desde a finalización da súa vixencia.

**Artigo 6º - CONDICIÓN E COMPENSACIÓN DE MELLORAS ECONÓMICAS**

As condicións contidas neste Convenio Colectivo establécense co carácter de mínimas.

Todas as melloras que se implanten por Normas Legais ou outras, que impliquen variación económica, en todos ou algúns dos conceptos retributivos, ou a creación doutros novos, serán compensables e absorbibles ata onde alcancen cos aumentos e melloras existentes ou que poidan establecerse no futuro, sempre que en cómputo anual a suma das condicións do Convenio sexan máis beneficiosas.

**Artigo 7º - COMISIÓN PARITARIA DO CONVENIO**

En cumprimento da normativa vixente, a partir da entrada en vigor deste Convenio, crearase unha Comisión Paritaria para a interpretación, aplicación e vixilancia do convindo, así como para coñecer de forma previa á vía administrativa e xudicial, de cantas cuestións se deriven da aplicación e interpretación do Convenio Colectivo, de todas aquelas diverxencias que puideren suscitar a formulación de Conflito Colectivo e de cantas outras competencias de seguimento ou tratamento de conflitos fosen atribuídas polas partes ou legalmente asignadas.

Especificamente, trataranse tamén no seo desta Comisión Paritaria, nun prazo de 7 días, as discrepancias derivadas da falta de acordo durante o período de consultas establecido para a implicación das condicións de traballo previstas no Convenio segundo o Procedemento do art. 82.3 do E.T. Todo iso sen prexuízo do posterior sometemento de calquera clase de discrepancia producida no seu seo ao Acordo Interprofesional Galego de Solución Extraxudicial de Conflitos de Ámbito Autonómico (AGA), se no trámite ante a Comisión Paritaria tampouco se produciu acordo.

Con carácter xeral, e a salvo das peculiaridades establecidas legalmente, dita Comisión estará integrada por un Vogal Titular e un Suplente, membros do Comité de Empresa ou Delegados Sindicais, por cada un dos Sindicatos asinantes do presente Convenio e outros tantos Vogais, Titulares e Suplentes, designados pola Dirección.

As reunións desta Comisión celebraranse cada 3 meses, bardante apreciación de urxencia por algunha das Representacións. Entre a solicitude de reunión e a súa celebración mediará un prazo de 48 horas como mínimo.

Consideraranse como acordos da Comisión, aqueles que fosen aprobados por maioría dentro das dúas partes; as discrepancias serán reflectidas na Acta. No caso de non haber acordo, farase que reflecta as diferenzas. En ambos os casos, o ditame da Comisión servirá de informe e asesoramento á Dirección da Empresa e ao Cadro de Persoal. A Dirección resolverá o que estime procedente no prazo de 8 días e notificarállelo a aqueles, por se deciden acudir coa súa reclamación perante a instancia competente.

A propia Comisión poderá establecer as Normas do seu Funcionamento.

## TÍTULO II - PERSOAL

### Artigo 8º - CONTRATACIÓN E EMPREGO

Debido ao novo marco regulador do sector do automóbil, á posible evolución dos hábitos de compra de vehículos durante o ámbito temporal do presente Convenio, sen dúbida condicionados por este novo contexto lexislativo, así como á propia evolución da demanda produtiva dos novos vehículos fabricados que pode acontecer tamén por iso, as partes consideran positivo manter e desenvolver o intercambio en materia de emprego, propiciando as alternativas negociadas para responder ás necesidades de flexibilidade dos recursos e de industrialización, sen menoscabo de atender, na medida do posible, as expectativas de estabilidade no emprego do persoal; todo iso nos ámbitos seguintes:

#### A. Contratación Temporal

De conformidade co establecido no artigo 15.2 do E.T., as partes acordan a aplicación da vixencia máxima dos contratos alí establecidos na medida pactada no Convenio Sectorial do Metal.

#### B. Conversión de Contratos

En aplicación do plan de emprego definido polas partes, a Dirección da Empresa poderá proceder á conversión de contratos de duración determinada ou temporal en contratos de duración indefinida, xa sexan a tempo completo ou a tempo parcial, en función das necesidades do Centro. Ambas as partes comprométese, igualmente, a favorecer os mecanismos que veñen usando ata a data, así como os que nun futuro se poidan pactar, de conversión de contratos a tempo parcial en contratos a tempo completo e viceversa, todo iso conforme ao marco regulador pactado.

#### C. Mobilidades Internas

A Dirección da Empresa poderá efectuar as mobilidades internas que sexan necesarias por razóns organizativas de traballo, aínda que procurará, no posible, atender as peticións de traslado a outros postos de traballo que sexan solicitados polo persoal do Cadro de Persoal. En todo caso, teranse en conta as aptitudes requiridas para o bo desempeño do traballo e en particular a necesaria adaptación persoa posto segundo o que, no seu caso, determine o Grupo Técnico de Adaptación.

#### D. Mobilidade a outros Centros de Traballo

Para as compensacións económicas derivadas da mobilidade a outros Centros de Traballo terase en conta o que dispón a lexislación vixente e Normativa Grupo e interna de aplicación.

Aos fins anteriores, as partes acordan constituír unha Comisión Paritaria de Emprego integrada por un Vogal Titular e un Suplente, integrantes do Comité de Empresa ou Delegados Sindicais, pertencentes a cada un dos Sindicatos asinantes do presente Convenio, e outros tantos Titulares e Suplentes designados pola Dirección da Empresa.

Sen menoscabo das informacións que deban enviárselle ao Comité de Empresa en materia de emprego, no seo desta Comisión realizarase o seguimento da situación e estrutura do emprego; da evolución do persoal; dos tipos de contratos e as vacantes de tempo completo e tempo parcial, así como de todo o relativo á evolución do emprego na Empresa.

### Artigo 9º - PERSOAL DE NOVO INGRESO (PERÍODO DE PROBA)

1. Ao persoal de novo ingreso faráselle un contrato de traballo por escrito, e quedará no seu poder unha copia deste.

Os períodos de proba para o persoal de novo ingreso, serán os seguintes:

- Grupo Profesional de Persoal Mensual
  - Titulados ..... 6 meses.
  - Non titulados ..... 2 meses.
- Para os oficios do Grupo Profesional de Persoal Horario
  - Oficios de Operarios ..... 2 semanas.
  - Oficios de Profesionais (Mantemento, PSP, Retocadores, Team Leader, etc.)..1 mes.

Non será válido o pacto que estableza un período de proba cando a persoa traballadora xa desempeñase idénticas funcións con anterioridade na Empresa.

2. Stellantis España, S.L. entregarlle á Representación Social unha copia básica de todos os contratos que deban celebrarse por escrito, fóra dos contratos de relación laboral especial de alta dirección sobre os que se establece o deber de notificarlo á Representación Social.

Co fin de comprobar a adecuación do contido do contrato á legalidade vixente, esta copia básica conterá todos os datos do contrato a excepción do número do Documento Nacional de Identidade, o domicilio, o estado civil e calquera outro que, de acordo coa Lei Orgánica 1/1982, de 5 de maio, puidese afectarlle á intimidade persoal.

A copia básica entregáraselle, nun prazo non superior a 10 días desde a formalización do contrato, á Representación Legal das persoas Traballadoras, quen a asinará para os efectos de acreditar que se produciu a entrega. Dita copia básica remitiráselle ao Servizo Público de Emprego.

Stellantis España, S.L. notificaralle á Representación Social as prórrogas dos contratos de traballo cuxa copia básica foi entregada, así como as denuncias correspondentes a estes, no prazo dos 10 días seguintes a que tivese lugar.

A Representación Social deberá recibir, polo menos trimestralmente, información acerca das previsións da Dirección da Empresa sobre celebración de novos contratos, con indicación do número destes e das modalidades e tipos de contratos que serán utilizados, así como dos supostos de subcontratación.

A Representación Social observará sxiilo profesional, e non poderá utilizar dita documentación para fins distintos dos que motivaron o seu coñecemento.

Stellantis España, S.L., con ocasión da extinción do contrato, ao comunicarlle á persoa traballadora a denuncia ou, no seu caso, o preaviso da extinción deste, deberá acompañar unha proposta do documento de liquidación das cantidades debidas.

A persoa traballadora poderá solicitar a presenza da Representación Legal no momento de asinar o recibo da liquidación, e farase constar neste o feito da súa sinatura en presenza da Representación Legal, ou ben que non se fixo uso desta posibilidade. Se a Dirección da Empresa impidise a súa presenza no momento da firma, a persoa traballadora poderá facelo constar no propio recibo, para os efectos oportunos.

Calquera modificación que puidese experimentar a normativa legal vixente, suporía a consecuente adaptación do texto do presente apartado en idéntico sentido.

### **Artigo 10º - SISTEMA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**

Defínense 2 Grupos Profesionais conforme as seguintes características:

- **Grupo Profesional de Persoal Horario**

Comprende as persoas traballadoras vinculadas, directa ou indirectamente, coa produción e que desempeñan funcións definidas nun referencial de competencias cuxo contido é identificable por medio de competencias exercidas observables.

- **Grupo Profesional de Persoal Mensual**

Comprende as persoas traballadoras que desempeñan funcións de carácter administrativo ou onde a autonomía, a iniciativa, a cualificación e especialización técnica desempeñan un papel preponderante, e que poden realizar, ademais, tarefas de mando, supervisión e coordinación.

As persoas traballadoras de Stellantis España, S.L. incluídas no ámbito de aplicación deste Convenio estarán encadradas nos niveis profesionais definidos no Anexo deste texto.

### **Artigo 11º - COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DE CLASIFICACIÓNS PROFESIONAIS**

Créase unha Comisión de Seguimento de Clasificacións Profesionais, integrada por un Vogal Titular e un Suplente, integrantes do Comité de Empresa ou Delegados Sindicais, por cada un dos Sindicatos asinantes do presente Convenio, e outros tantos Vogais, Titulares e Suplentes, designados pola Dirección da Empresa. A Comisión é competente para a exposición e resolución das dúbidas de interpretación que poidan exporse e, en xeral, para o seguimento da aplicación da Clasificación Profesional do persoal do Centro.

### **Artigo 12º - PREAVISO**

As persoas que desexen cesar voluntariamente na Empresa estarán obrigadas a poñelo en coñecemento desta cumprindo os seguintes prazos de preaviso:

	Días Naturais
1. Ata o Nivel 8	15
2. Do Nivel 9 ao 20	30

O incumprimento da obriga de preavisar coa antelación esixida neste artigo, facultará á Dirección da Empresa para descontar unha contía equivalente ao importe do seu Salario Diario por cada día de atraso no aviso.

Nos contratos de duración determinada superior a un ano, a falta de aviso previo por parte da Dirección da Empresa comportará o dereito da persoa traballadora a ser indemnizada co importe dun Salario Diario por cada día de atraso na liquidación, co límite da duración do propio prazo de preaviso.

## TÍTULO III - RÉXIME DE TRABALLO

### Artigo 13º - XORNADA LABORAL

O número de horas de traballo anuais para a vixencia do presente Convenio será de 1.705 horas/ano, e non se contempla no cálculo deste cómputo o descanso retribuído para bocadillo. A xornada retribuída de 1.705 horas/ano pactada, equivale, en concordancia co acordado e practicado polo Grupo Stellantis, a unha xornada efectiva de 1.623,81 horas/ano.

Todo o persoal dispoñerá dun día de permiso retribuído segundo o artigo 17, que poderá gozar individualmente na data que se desexe se as necesidades do Servizo o permiten.

Con independencia do día previsto no parágrafo anterior acórdase, así mesmo, a concesión dun día de permiso retribuído suplementario que, en función das necesidades produtivas ou organizativas, poderá ser considerado, a xuízo da Dirección da Empresa, como integrante da Bolsa de Horas á que se fai referencia neste artigo ou ben de permiso colectivo ou individual.

Poderanse practicar xornadas diferentes derivadas de contratos a tempo parcial. En caso de contratos a tempo parcial, fíxase como porcentaxe de horas complementarias cuxa realización poderá ser requirida pola Dirección da Empresa o 60% da xornada ordinaria. Con carácter xeral, o prazo mínimo para a comunicación do día e a hora de realización das horas complementarias será de 24 horas, sen prexuízo de eventuais anormalidades e avarías ou circunstancias extraordinarias e urxentes que requiran a comunicación e utilización das devanditas horas no propio día.

De acordo co artigo 34.2 do E.T., con independencia das xornadas especiais habituais en determinados Talleres ou Servizos, establécese a posibilidade de distribución irregular da xornada anual fundamentalmente nas quendas variables.

Así mesmo establécese o cómputo plurianual da xornada, denominado "Bolsa de Horas", cuxo desenvolvemento se recolle en documento para o efecto.

### Artigo 14º - REXISTRO DE XORNADA

As partes conveñen en que o sistema de control e rexistro horario requirido polo art. 34.9 do E.T. se realiza a través da aplicación informática definida para o rexistro de xornada –GDH (xestión de horas) ou sistema análogo que o substitúa no futuro– pois este cumpre coa esixencia de reflectir as horas ordinarias, complementarias ou extraordinarias realizadas; as ausencias, os permisos e as prestacións, todo iso coa finalidade de integrar a información necesaria para o cálculo de nómina.

As partes consideran ademais que este sistema garante o dereito das persoas traballadoras á súa intimidade, á protección de datos de carácter persoal e os dereitos dixitais recoñecidos na normativa vixente ao estar baseado devandito rexistro na alimentación de datos que realiza un número reducido de persoas que, ademais, dispoñen de accesos limitados aos datos con dereitos asociados ao seu perfil de usuario.

### Artigo 15º - SÁBADOS DE PRODUCCIÓN

Acórdase que, se por necesidades de programación fose preciso facer maior produción, tras informar ao Comité de Empresa, esta poderá levar a cabo en xornada complementaria de sábado, que terá o carácter de xornada non voluntaria, respectando, en todo caso, as condicións particulares dos contratos que, ao 31 de decembro de 2023, tivesen unha prestación de actividade de luns a venres ou de domingo a venres.

Non obstante o anterior, comunicados os sábados previstos en cada período de produción, para a conformación dos equipos de traballo priorizarase a voluntariedade, de tal forma que as persoas traballadoras que o desexen poderán adscribirse a cantas xornadas de sábado se fíxesen en cada un deles de tal maneira que a súa participación nas devanditas xornadas se rexerá polos criterios de prioridade seguintes:

1. No caso de que un posto conte con máis dunha persoa traballadora titular interesada en participar na mesma xornada de sábado, terá preferencia a que pertenza ao equipo que traballe esa semana de mañá.
2. No caso de que non resultase posible cubrir algunha das xornadas con persoas voluntarias, co fin de asegurar a constitución do equipo, se fose o caso, solicitaríase a participación da persoa titular do posto con saldo negativo na Bolsa de Horas Plurianual nas condicións establecidas no Regulamento Regulador da devandita Bolsa.
3. Se aínda aplicando o establecido nos parágrafos anteriores, non resultase posible constituir o equipo en calquera das xornadas de produción definidas, solicitarase a realización do posto pola persoa titular deste que pertenza ao equipo que traballe de mañá esa semana, tendo en consideración o establecido no primeiro parágrafo do presente artigo.

#### Compensación

Polas horas prestadas en sábado, a persoa traballadora xerará un crédito horario ao seu favor que poderá compensar en forma de:

##### A. Descanso

Neste caso, as horas traballadas nestas xornadas imputaranse a un contador específico, a razón de 1,25 horas por cada hora traballada. Os descansos programaranse no semestre seguinte e, para reducir o impacto na organización dos Talleres e planificar as substitucións que puideren resultar necesarios, na súa posta en práctica seguiranse os criterios seguintes:

Preferentemente, os descansos tomaranse por semanas completas e despois de ser acordado entre persoa traballadora e o seu Manager.

En caso de confluencia de peticións ou se, atendendo ao volume de semanas para descansar, non resultase viable a asignación por acordo, as semanas de descanso asignaranse por sorteo (global e/ou por UEP).

## B. Pagamento

No caso de optar polo pagamento, as horas prestadas retribuiranse a razón de 0,7333 euros por cada 1.000 euros de Salario Anual (que inclúe Salario Táboas e Complemento Individual e/ou o Complemento de Habilitación, no seu caso).

## C. Bolsa de Horas

As persoas traballadoras con saldo negativo na súa Bolsa de Horas Plurianual que presten actividade en sábado, poderán integrar as horas traballadas en dito saldo, a razón de 1,25 horas por cada hora traballada, ata que o devandito saldo negativo chegue a 0, salvo que no propio documento regulador do funcionamento da Bolsa de Horas se establecesen suplementos e limiares específicos para o destino a Bolsa do Tempo Traballado, nese caso, estas regras resultarán de aplicación prioritaria.

## Artigo 16º - VACACIÓNS

O período anual de vacacións será de 30 días naturais.

Cada ano de vixencia do presente Convenio Colectivo, a Dirección da Empresa, tendo en conta as súas necesidades organizativas e produtivas, propoñeralle á Representación Social o período de goce de vacacións que, normalmente, se fixará en época estival.

No caso de que o período de vacacións anual coincida cunha baixa médica por Incapacidade Temporal ou unha Suspensión de Contrato por Nacemento e Coidado de Menor ou Risco de Embarazo que lle imposibilite á persoa traballadora gozar deste, de forma total ou parcial, o período que reste gozarse inmediatamente a continuación de que a persoa se reincorpore ao traballo.

## Artigo 17º - LICENZAS

As persoas traballadoras, tras o aviso e xustificación, dispoñerán dun permiso con dereito a remuneración polo tempo e os motivos que máis abaixo se indican. A remuneración á que aquí se fai referencia consistirá en Salario Convenio e Complemento Individual ou Complemento de Habilitación.

- **Matrimonio e Inscripción como Parella de Feito:** 15 días naturais ininterrompidos.
- **Falecemento:**
  - De fillos/as e cónxuxe da persoa traballadora: 7 días naturais.
  - De pais da persoa traballadora: 5 días naturais.
  - De avós/as, netos/as e irmáns/ás da persoa traballadora: 3 días naturais.
  - De pais, avós/as, netos/as e irmáns/ás do cónxuxe da persoa traballadora: 3 días naturais.
  - De xenros, noras e cónxuxe do irmán/á da persoa traballadora: 3 días naturais.

- De tíos/as (irmáns/ás dos pais da persoa traballadora ou do seu cónxuxe): 1 día natural. Se existe necesidade de desprazamento nestes 4 últimos casos, corresponderalle 1 día natural máis.

- **Enfermidade Grave:**

- De pais, fillos/as e cónxuxe ou parella de feito da persoa traballadora: 5 días.
- De avós/as, netos/as e irmáns/as da persoa traballadora: 5 días.
- De pais, avós/as, netos/as e irmáns/as do cónxuxe da persoa traballadora: 5 días.
- De xenros, noras e cónxuxe do irmán/a de a persoa traballadora: 5 días .
- Calquera outra persoa distinta das anteriores que conviva coa persoa traballadora no mesmo domicilio na data do feito causante e que requira o coidado efectivo daquela: 5 días.

Este permiso poderá ser solicitado pola persoa traballadora en calquera momento do Proceso de Enfermidade, mentres persista a súa gravidade, e poderá fraccionarse por días soltos.

- **Matrimonio de irmáns/as e netos/as da persoa traballadora ou do seu cónxuxe:** 1 día natural.
- **Matrimonio de pais e fillos/as da persoa traballadora ou do seu cónxuxe:** 1 día laborable.
- **Traslado de domicilio habitual:** 1 día laborable.
- **Cumprimento de deber público:** polo tempo indispensable para o cumprimento dun deber inescusable de carácter público e persoal, con posterior xustificación.
- **Permiso para consulta médica xeneralista e/ou especialista:** 12 horas/ano para asistir a consulta médica de medicina xeral e/ou especialista. No caso de persoas traballadoras na quenda de noite concederáse polo tempo necesario para que a persoa dispoña de 8 horas entre a hora de saída do traballo e a hora da súa cita médica. O tempo retribuído e de consumo do permiso será o tempo que reste desde a súa saída do traballo e a hora de finalización da quenda de noite. As horas non consumidas poderán acumularse cada ano ata un máximo de 24 horas. Así mesmo, estas horas acumuladas poderanse destinar, tamén, para o acompañamento de fillos/as a consulta médica, unha vez consumidas as 8 horas anuais deste permiso.
- **Permiso para acompañar a fillos/as da persoa traballadora a consulta médica especialista:** as persoas traballadoras con fillos/as menores de 14 anos ou cun grao de discapacidade igual ou superior ao 33% dispoñerán de 8 horas/ano para acompañalos/as á consulta médica de especialista –tamén para as atencións que se presten no Servizo de Urgencias- excluindo dentista e pediatra.
- **Exames prenatais e técnicas de preparación ao parto:** polo tempo indispensable para a súa realización, sempre que deban ter lugar dentro da xornada de traballo.
- **Adopción, garda con fins de adopción ou acollemento:** así como para a asistencia ás preceptivas sesións de información e preparación e para a realización dos preceptivos

informes psicolóxicos e sociais previos á declaración de idoneidade, polo tempo indispensable para a súa realización e sempre que deban ter lugar dentro da xornada de traballo.

- **Enfermidade Grave de fillo/a:** o proxenitor, adoptante, gardador con fins de adopción ou acolledor permanente terá dereito a unha redución da xornada de traballo, coa diminución proporcional do Salario de, polo menos, a metade da duración daquela, para o coidado, durante a hospitalización e tratamento continuado, do menor ao seu cargo afectado por cancro (tumores malignos, melanomas e carcinomas), ou por calquera outra Enfermidade Grave, que implique un ingreso hospitalario de longa duración e requira a necesidade do seu coidado directo, continuo e permanente, acreditado polo informe do Servizo Público de Saúde ou Órgano Administrativo Sanitario da Comunidade Autónoma correspondente e, como máximo, ata que o menor cumpra os 18 anos.

Concederanse os días adicionais por desprazamento nos casos nos que a distancia ao lugar do feito causante sexa igual ou superior a 250 kms.

Para o cómputo de prazos, considerarase que as licenzas fixadas en días naturais comezarán, en todo caso, de forma consecutiva ao feito causante.

Todo o anterior enténdese sen prexuízo das restantes licenzas ou permisos que, en virtude do previsto na normativa vixente, correspondan para os casos non previstos no presente artigo.

As referencias que ao longo do artigo se realizan ao “cónxuxe do/da traballador/a”, nos epígrafes de Falecemento, Enfermidade Grave e Matrimonio de fillos e demais familiares, entenderanse tamén realizadas á parella de feito deste/a, sempre que se acredite a convivencia previa á data do feito causante e durante este, mediante certificado expedido polo Rexistro de Parellas de Feito de Galicia.

## Artigo 18º - EXCEDENCIAS

As excedencias concederanse de acordo co establecido no Estatuto dos/das Traballadores/as.

A Dirección da Empresa admitirá a persoa excedente nun prazo de 15 días a partir da data en que expire a súa excedencia, nunha vacante da súa función ou equivalente que se produza, sempre que o solicitase cun mes de antelación e que se atope en condicións de aptitude para o seu traballo habitual.

Transcorrido o tempo de excedencia solicitado sen que se recibise solicitude de reingreso ou prórroga, segundo o caso, ou estas se presentasen incumprindo o prazo regulamentario, decaerá o dereito ao reingreso.

Ao serlle concedida a excedencia daráselle á persoa excedente un certificado do Servizo Médico da Empresa no que consten as súas condicións de aptitude ou limitacións para o traballo, sempre que o solicite.

Se unha persoa traballadora, ao transcorrer como mínimo o 75% do tempo de excedencia concedido, solicitase o seu reingreso, admitirase a solicitude para a primeira vacante da súa función ou equivalente que se produza, sempre que se reúnan o resto das condicións esixidas.

O Comité de Empresa poderá solicitar que se lle dea coñecemento dos rexeitamentos que se producisen na solicitude de reingreso dos excedentes.

## Artigo 19º - XUBILACIÓN

### A. Xubilación Ordinaria

Co fin de propiciar a consolidación da Empresa e os seus postos de traballo, así como a posibilidade de creación de novos empregos, conforme ao plan de emprego que se adopte en cada momento, establécese a xubilación da persoa traballadora á idade ordinaria establecida, salvo que non reúna o tempo mínimo de carencia para causar dereito á pensión de xubilación, nese caso, poderá continuar traballando o tempo indispensable para iso.

A referencia á idade ordinaria que se contén no presente artigo entenderase efectuada á idade que en cada caso resulte de aplicación –por cumprimento dos requisitos de idade e de cotización– segundo establece a normativa legal.

### B. Xubilación Parcial

En caso de darse as circunstancias que permitan a subscrición dun contrato de xubilación parcial levarase a cabo de acordo coa normativa legal de aplicación.

## TÍTULO IV - RÉXIME DE RETRIBUCIÓN

### A. TEMPOS E RENDEMENTOS

#### Artigo 20º - TEMPOS

Os tempos determinaranse polos Procedementos de Cronometraxe e Valoración vixentes en cada momento no Grupo Stellantis, empregados polos Servizos Técnicos da Empresa, e poderán ser estimados, provisionais e definitivos. Ao poñerse en marcha unha nova operación ou unha modificación de posto e ata que sexa posible realizar a primeira cronometraxe, aplicaranse tempos estimados, que serán obtidos por apreciación.

Consideraranse como tempos provisionais os obtidos na primeira cronometraxe dun traballo novo ou modificado, que se producirá inmediatamente que os Servizos Técnicos consideren dunha garantía mínima a estabilización do método e a práctica do operario.

Consideraranse tempos definitivos os asignados a cada traballo na segunda cronometraxe, que se realizará en canto as condicións mecánicas e operatorias se atopen totalmente estabilizadas, e non deben normalmente producirse despois de 6 meses da primeira cronometraxe para os postos individuais, nin de 12 para as liñas e traballos colectivos.

#### Artigo 21º - REVISIÓN DOS TEMPOS

Os tempos definitivos non poderán ser modificados excepto nos casos seguintes:

1. Por modificación dos medios: máquinas, equipos, ferramentas, etc.
2. Por mellora do Proceso Operatorio, calquera que sexa a orixe da mellora.
3. Por variación das frecuencias dos traballos ou fases irregulares que consten na folla de análise do posto.
4. Por erros de cálculo comprobables nas gamas e follas de análises.
5. Nos postos considerados como de tempos variables por circunstancias alleas a eles, como retoque de chapa por transporte, recuperación de pezas porosas, etc., os tempos serán revisados periódica e sistematicamente sen alcanzar nunca a consideración de definitivos.

Nos casos de discrepancia individual sobre o tempo asignado, sen prexuízo do seu cumprimento, estarase ao establecido nas Normas de Funcionamento da Comisión Paritaria de Tempos.

#### Artigo 22º - APLICACIÓN DOS TEMPOS

A Dirección da Empresa adoptará o Sistema de Aplicación dos Tempos a nivel individual ou colectivo, en función do que aconselle a organización do traballo existente en cada Taller.

Fóra de determinados postos ou funcións (Retocadores de Patio, Pintores de Cabinas, Carristas de Pinzas...), que requiren formacións específicas, segundo o posto, en xeral nos novos ingresos e traslados dispoñeráse dun tempo de aprendizaxe que, como máximo, será de 5 xornadas de traballo.

Proporcionaráselle á persoa traballadora, se o solicita, o tempo cronometrado individual ou de grupo que se empregue para calcular o seu rendemento, e nas liñas, o das operacións asignadas á devandita persoa, especificado por operacións, así como o programa de produción por modelos.

#### Artigo 23º - COMISIÓN PARITARIA DE TEMPOS

Constitúese unha Comisión Paritaria de Tempos integrada por un Vogal Titular e outro Suplente, integrantes do Comité de Empresa ou Delegados Sindicais, pertencentes a cada un dos Sindicatos asinantes do presente Convenio, e outros tantos Titulares e Suplentes designados pola Dirección da Empresa.

Dita Comisión rexeráse polas súas propias Normas de Funcionamento, acordadas en documento para o efecto.

**ANEXO AO APARTADO A. TEMPOS E RENDEMENTOS**

1. En canto á información sobre as reparticións (operacións que se deben realizar e tempo destas), que poderá ser escrita ou verbal, e como ampliación ao indicado respecto diso no art. 22 - Aplicación dos Tempos-, facilitarase:
  - Nº de vehículos previstos para producir por xornada dentro de cada período.
  - Composición por modelos, prevista en cada liña.
  - En canto ás opcións importantes, sexan estas pola súa cantidade ou polo tempo de realización, dado que afectan a un número reducido de persoas traballadoras, informarase verbalmente destas ás persoas afectadas.
2. Así mesmo, e con independencia de ser oída a Representación Social en todos os casos que consideren que existe unha non correcta aplicación de tempos e rendementos, estes temas deberán ser tratados pola Comisión Paritaria de Tempos.
3. En xeral, nos aspectos de información sobre cambios de repartición ou cambios de programación substanciais, afondarase no sentido de que exista unha maior comunicación e información nos Talleres afectados.

Especificamente nos casos de cambio de repartición asociados a evolucións da cadencia horaria superiores ao 5% defínense as medidas reforzadas de comunicación e información que se sinalan a continuación:

- Información ao Comité de Empresa pola Xerarquía do Taller, a través do seu Responsable de Fabricación, sempre que sexa posible, sobre as necesidades produtivas que desencadean tal medida, así como do esquema de funcionamento previsto e das medidas de acompañamento definidas en cada caso.
- Comunicación das reparticións cunha antelación mínima de 2 semanas á súa posta en marcha.
- Seguimento pormenorizado da formación previa impartida sobre a nova repartición.
- Definición e habilitación polos Servizos Técnicos dos reforzos necesarios, por UEP e Quenda, para estabilizar o Taller durante a fase de posta en marcha e creación de reforzos PQG se fose o caso.
- En caso necesario, para a implantación da nova repartición, poderán preverse e aplicarse probas de carga –refachos– de maneira que iso permita a súa modificación en atención aos resultados obtidos nas devanditas probas.
- Creación dunha lista de accións de progreso (LAP) coa relación de problemas detectados na UEP e indicación do Responsable, prazo para o seguimento das accións de mellora definidas.
- Apoio especial dos Servizos Técnicos co fin de liquidar no menor prazo de tempo posible as disfuncións que se presenten.
- Reunións extraordinarias da Comisión Paritaria de Tempos para analizar a evolución das medidas previstas.

4. Establécese, igualmente, un Sistema de Seguimento da Produción de maneira que resulte posible prever os posibles impactos da composición nos postos, consistente, con carácter xeral, na habilitación de pantallas de visualización do fluxo de produción en tempo real e nun mecanismo automatizado –aplicación– con información sobre a previsión diaria da actividade para os/as Responsables do Taller.

Para o caso de que se produzan alteracións significativas da composición, establécese un protocolo de actuación polo cal se poderán definir medidas de acompañamento como:

- Definición de reforzos temporais nos postos de traballo con maior impacto.
- Xeración de ocios en liña de produción.
- Redución da velocidade da liña.
- Paradas técnicas.
- Modificación dos horarios e duración das pausas.
- Outras medidas complementarias que poidan chegar a definirse pola Dirección en función da magnitude das alteracións, a súa duración estimada, etc.

## **B. CONDICIÓN ECONÓMICAS**

### **Artigo 24º - ACTUALIZACIÓN SALARIAL**

En cada un dos anos de vixencia do Convenio Colectivo as actualizacións dos Salarios efectuaranse segundo se detalla a continuación:

Para os anos 2024, 2025, 2026 e 2027 con data de efectos 1 de xaneiro de cada un destes anos, acórdase aplicar un incremento salarial, en Táboas Salariais e Complemento Individual e/ou Complemento de Habilitación, equivalente ao 50% do IPC acumulado ao 31 de decembro do ano anterior a cada un destes anos co tope do 4%.

O resto dos valores e conceptos económicos do Convenio actualizaranse por un valor equivalente ao IPC acumulado ao 31 de decembro do ano anterior á data de cada actualización, co límite máximo do 4%, sempre que non exista para cada un deles outra previsión específica no artigo que os regula.

#### **Compensación Económica Adicional**

Fíxase igualmente unha compensación económica adicional para cada un dos devanditos anos equivalente ao 50% do IPC acumulado ao 31 de decembro do ano anterior co tope do 4%, calculada sobre o Salario de Xestión -Salario Táboas máis Complemento Individual e/ou de Habilitación- antes de aplicar a actualización salarial de cada un dos devanditos anos, integrándose o resultado sobre o respectivo Complemento Individual ou, no seu caso, no Complemento de Habilitación para persoas traballadoras en Nivel 1B.

Se o IPC acumulado ao 31 de decembro do ano anterior de cada un dos devanditos anos fose superior ao 4%, adicionalmente ao incremento salarial anteriormente descrito, aboarase unha paga non consolidable por un importe equivalente á diferenza entre o devandito índice de prezos ao consumo e o 4% establecido como tope.

#### **Garantía Salarial**

Formará parte integrante do Salario, para os efectos da aplicación do artigo 84.2 do Estatuto dos/das Traballadores/as, o Salario Base, o Complemento Individual e demais Complementos Salariais, a retribución variable, así como as percepcións salariais de vencemento superior ao mes. No caso de que a suma do total de remuneracións aplicables, considerando Salario Fixo, Variable e Complementos, en proporción á xornada laboral ordinaria prevista no artigo 13 do Convenio, resultase inferior ao montante fixado no Convenio Colectivo Sectorial de referencia, aboarase unha paga única pola diferenza, de carácter non consolidable, que se fará efectiva unha vez determinado o total de Salarios devindicados no ano por todos os conceptos.

A través da Comisión Paritaria de Convenio realizarase o seguimento periódico dos criterios, porcentaxes e contías de actualización e revisión salarial e pactaranse os criterios de aplicación para a adecuación á lexislación vixente en cada momento.

### **Artigo 25º - RETRIBUCIÓN DO PERSOAL HORARIO**

Componse de Salario Convenio e Complementos Salariais que se describen dentro do TÍTULO IV deste mesmo texto.

O Salario Convenio e o Complemento Individual, no seu caso, formarán para os efectos de nómina o Salario, que se devindicará en 14 pagas anuais de 30 días cada unha e a razón de 8 horas/día.

Os restantes Complementos Retributivos devindicaranse en función do número de horas de traballo efectivo que corresponda de acordo coa súa propia regulación, incluíndo no seu valor euros/hora a media que viña aboando en pagas extraordinarias e vacacións, segundo os casos.

Ademais do pago mensualizado establecido para as persoas traballadoras con xornada a tempo completo, o Sistema de Aboamento de Salarios e Vacacións das persoas traballadoras con xornada inferior á completa prevista no presente Convenio Colectivo, realizarase por horas efectivas de traballo. Neste sistema de pagamento horario, o aboamento do Salario Mensual, así como o pagamento dos conceptos de periodicidade superior á mensual, lévase a cabo a medida que se realiza o traballo e isto implica que, en termos anuais, se garante a identidade entre este sistema e o pagamento mensualizado.

A cotización á Seguridade Social efectuarase por cómputos de 30 días por mes.

## Artigo 26º - SALARIO CONVENIO

O Salario Convenio que con carácter de mínimo corresponde en 2024 a cada Nivel Profesional de Persoal Horario, é o seguinte:

### Táboas Salariais – 14 Pagas Anuais

	€/Hora	€/Día	€/Paga	€/Ano
Nivel Profesional 1B	5,8935	47,1483	1.414,45	19.802,25
Nivel Profesional 1A	6,0262	48,2093	1.446,28	20.247,92
Nivel Profesional 2	6,4847	51,8777	1.556,33	21.788,55
Nivel Profesional 3	6,9432	55,5457	1.666,37	23.329,13
Nivel Profesional 4	7,1070	56,8557	1.705,67	23.879,34
Nivel Profesional 5	7,2707	58,1657	1.744,97	24.429,56
Nivel Profesional 6	7,4345	59,4757	1.784,27	24.979,78
Nivel Profesional 7	7,5982	60,7857	1.823,57	25.529,98
Nivel Profesional 8	7,7620	62,0957	1.862,87	26.080,21
Nivel Profesional 9	7,9257	63,4057	1.902,17	26.630,42
Nivel Profesional 10	8,1223	64,9780	1.949,34	27.290,69
Nivel Profesional 11	8,3188	66,5500	1.996,50	27.950,96
Nivel Profesional 12	8,5153	68,1220	2.043,66	28.611,19
Nivel Profesional 13	8,7118	69,6940	2.090,82	29.271,46
Nivel Profesional 14	8,9083	71,2660	2.137,98	29.931,73

## Artigo 27º - RETRIBUCIÓNS DO GRUPO PROFESIONAL MENSUAL

1. Componse de Salario Convenio e Complementos Salariais que se describen dentro do TÍTULO IV deste mesmo texto.

O Salario Convenio e o Complemento Individual formarán, para os efectos de nómina, o Salario, que se devindicará en 14 pagas anuais de 30 días cada unha e a razón de 8 horas/día.

Os restantes Complementos Retributivos devindicarase de acordo coa súa propia regulación.

A cotización á Seguridade Social efectuarase por cómputos de 30 días por mes.

2. As contías mínimas por niveis profesionais en 2024 son as seguintes:

### Táboas Salariais – 14 Pagas Anuais

	€/Hora	€/Día	€/Paga	€/Ano
Nivel Profesional 1B	5,8935	47,1483	1.414,45	19.802,25
Nivel Profesional 1A	6,0262	48,2093	1.446,28	20.247,92
Nivel Profesional 2	6,4847	51,8777	1.556,33	21.788,55
Nivel Profesional 3	6,9432	55,5457	1.666,37	23.329,13
Nivel Profesional 4	7,1070	56,8557	1.705,67	23.879,34
Nivel Profesional 5	7,2707	58,1657	1.744,97	24.429,56
Nivel Profesional 6	7,4345	59,4757	1.784,27	24.979,78
Nivel Profesional 7	7,5982	60,7857	1.823,57	25.529,98
Nivel Profesional 8	7,7620	62,0957	1.862,87	26.080,21
Nivel Profesional 9	7,9257	63,4057	1.902,17	26.630,42
Nivel Profesional 10	8,1223	64,9780	1.949,34	27.290,69
Nivel Profesional 11	8,3188	66,5500	1.996,50	27.950,96
Nivel Profesional 12	8,5153	68,1220	2.043,66	28.611,19
Nivel Profesional 13	8,7118	69,6940	2.090,82	29.271,46
Nivel Profesional 14	8,9083	71,2660	2.137,98	29.931,73
Nivel Profesional 15	9,2685	74,1480	2.224,44	31.142,19
Nivel Profesional 16	9,6288	77,0300	2.310,90	32.352,66
Nivel Profesional 17	10,0054	80,0433	2.401,30	33.618,17
Nivel Profesional 18	10,3984	83,1873	2.495,62	34.938,68
Nivel Profesional 19	10,7914	86,3313	2.589,94	36.259,21
Nivel Profesional 20	11,1844	89,4753	2.684,26	37.579,70

**Artigo 28º - PAGAS EXTRAORDINARIAS**

As pagas extraordinarias serán aboadas polos conceptos de Salario e Complemento Individual ou Complemento de Habilitación, no seu caso, segundo se establece nos artigos precedentes deste mesmo texto. As datas de aboamento serán o 30 de xuño e o 30 de novembro.

Aboaráselles ditas pagas extraordinarias completas ás persoas traballadoras que estivesen en situación de I.T. (Incapacidade Temporal) no semestre anterior, en tanto subsista a obriga de cotizar á Seguridade Social.

**Artigo 29º - COMPLEMENTO DO PERÍODO DE DESCANSO**

O período de descanso (bocadillo) 15 minutos do persoal en quendas con xornada ordinaria superior a 6 horas, retribuírase a razón de 3,0534 euros/hora, cantidade que inclúe a parte proporcional de pagas extraordinarias e vacacións.

**Artigo 30º - COMPLEMENTO INDIVIDUAL**

É un Complemento Salarial que se devindicará de conformidade co establecido nos artigos 25 e 27 deste mesmo texto tendo a mesma consideración e tratamento que o Salario Convenio.

Está destinado a recoller aquela parte do Salario que se atribuíu a título individual ou "ad personam", por distintas circunstancias. Con carácter xeral, as cantidades que se integren no devandito Complemento non serán absorbibles, nin compensables e serán revalorizables, salvo que na regulación do concepto se especifique o contrario.

Este Complemento Individual incluírase en nómina na rúbrica de Salario.

**Artigo 31º - COMPLEMENTO DE HABILITACIÓN**

É un Complemento Salarial Funcional, non consolidable, que se lles aboa ás persoas traballadoras con "Nivel 1B" e absorbible co incremento de Salario asociado á promoción a Nivel 1A.

Aboarase en 14 Pagas. En 2024 o seu valor fíxase en 302,25 euros/ano. De 2025 a 2027, dita cantidade incrementárase no mesmo importe que se define no artigo 24.

**Artigo 32º - COMPLEMENTO POR RÉXIME DE TRABALLO EN QUENDAS**

É un Complemento Salarial aplicable ao persoal en réxime de traballo en quendas rotativas de mañá e tarde.

Devíndicase sobre as horas efectivas de traballo, sendo o seu valor 389,42 euros/ano, equivalente a 0,2284 euros/hora cantidade que inclúe a parte proporcional de pagas extraordinarias e vacacións.

Para os anos 2025 a 2027, dita cantidade incrementárase no mesmo importe que se define no artigo 24.

**Artigo 33º- COMPLEMENTO DE XORNADA ORDINARIA DE TRABALLO EN SÁBADOS NON LABORABLES, DOMINGOS E FESTIVOS**

É un Complemento Salarial de carácter funcional e non consolidable que se lles aboa ás persoas traballadoras que realizan parte da súa xornada en sábados non laborables segundo o Calendario Laboral Xeral, domingo ou día festivo.

A súa percepción é incompatible con calquera outro Complemento de Réxime de Traballo que remunere a xornada ordinaria de traballo en sábados, domingos ou días festivos.

A súa contía fíxase en 3,0515 euros/hora de presenza, cantidade que leva incluída a parte proporcional de pagas extras e vacacións.

**Artigo 34º - COMPLEMENTO DE PERMANENCIA CONTINUADA EN CABINAS DE REVESTIMENTOS**

É un Complemento Salarial de carácter funcional, de natureza non consolidable, que se devindica polo réxime de xornada ordinaria de traballo, voluntariamente aceptado pola persoa traballadora, de permanencia continuada nos postos de Pintores de Cabinas de Revestimentos da Nave "P" (Aprestos, Lacas e Retoques), polo menos durante un período ininterrompido de 6 meses.

Fíxase a súa contía en 4.043,24 euros/ano, equivalente a 2,3714 euros/hora de traballo efectivo neste réxime, e inclúe a parte proporcional de pagas extras e vacacións.

**Artigo 35º - COMPLEMENTO DE XORNADA ROTATIVA DE MAÑÁ, TARDE E NOITE**

É un Complemento Salarial de carácter funcional e de natureza non consolidable que se devindica polo réxime de xornada ordinaria de traballo en quendas rotativas de mañá, tarde e noite de forma permanente e exclusiva, sendo necesario que, en cómputo mensual, realizouse algunha das devanditas xornadas ordinarias en sábado non laborable, domingo ou festivo.

A súa contía fíxase en 649,61 euros/ano, equivalente a 0,3810 euros/hora de traballo efectivo neste réxime, e inclúe a parte proporcional de pagas extras e vacacións.

**Artigo 36º - COMPLEMENTO DE TRABALLO NOCTURNO**

É un Complemento Salarial de réxime de traballo, de carácter non consolidable que se lles aboa ás persoas traballadoras que, non estando adscritas á quenda de noite con carácter fixo, presten actividade entre as 22 e as 6 horas.

Devandito Complemento aboarase sobre cada hora de traballo efectiva neste réxime, a razón de 0,0587 euros por cada 1.000 euros de Salario Anual, entendendo como tal, Salario Convenio e Complemento Individual ou Complemento de Habilitación, e inclúe a parte proporcional de pagas extras e vacacións.

### Artigo 37º - COMPLEMENTO DE QUENDA VARIABLE NOCTURNA

É un Complemento Salarial de réxime de traballo, de carácter non consolidable que se lles aboa ás persoas traballadoras que presten a súa actividade con carácter permanente na quenda variable nocturna e sempre que permanezan adscritas a esta. A súa percepción é incompatible coa do Complemento de Traballo Nocturno.

Devandito Complemento aboarase sobre cada hora de traballo efectiva na devandita quenda variable nocturna, coas contías seguintes, que levan incorporada a parte proporcional de pagas extras e vacacións:

Durante as 4 primeiras horas de actividade diaria aboarase a razón de 0,1349 euros/hora por cada 1.000 euros de Salario Bruto Anual, entendendo como tal, o Salario Convenio e o Complemento Individual ou Complemento de Habilitación.

Por cada unha das restantes horas de traballo efectivo aboarase a razón de 0,0410 euros/hora por cada 1.000 euros de Salario Bruto Anual, entendendo como tal, o Salario Convenio e o Complemento Individual ou Complemento e Habilitación.

### Artigo 38º - COMPLEMENTO EXCEPCIONAL POR XORNADAS DE TRABALLO NAS NOITES DO 24 AO 25/12 E DO 31/12 AO 1/1

É un Complemento Salarial de carácter funcional e de natureza non consolidable que se devindica pola prestación da xornada laboral ordinaria entre as 22 horas dos días 24 e 31/12 ás 6 horas do 25/12 e 1/1.

Así mesmo, este Complemento devindicarase pola prestación da xornada laboral ordinaria entre as 6 e as 22 horas dos días 25/12 e 1/1 de cada un dos anos de vixencia do Convenio.

A súa contía fíxase en 97,98 euros por xornada completa de traballo.

### Artigo 39º - COMPLEMENTO DE 4º EQUIPO DE FIN DE SEMANA

É un Complemento Salarial de réxime de traballo, de carácter non consolidable que se lles aboa ás persoas traballadoras que presten a súa actividade con carácter permanente no 4º equipo de fin de semana e sempre que permanezan adscritos a este.

Aboarase sobre cada hora de traballo efectivo en sábado, domingo ou festivo, e a súa percepción é incompatible co Complemento de Xornada Ordinaria de Traballo en sábados non laborables, domingos e festivos, que se entende absorbido neste, e con calquera outro Complemento de Réxime de Traballo.

Devandito Complemento non se aboará cando o 4º equipo de fin de semana preste actividade en días de luns a venres non festivos, nas condicións establecidas no Acordo Regulador das Quendas Variables.

Tamén terán dereito á percepción deste Complemento aquelas persoas traballadoras que, como consecuencia do funcionamento do 4º equipo de fin de semana, se vexan afectadas por calendarios especiais con rotacións que impliquen o desempeño da súa xornada ordinaria en sábados, domingos e festivos, polas horas efectivas de traballo prestadas nos devanditos días. Nos días de luns a venres non festivos que integren o seu calendario individual, percibirán o Complemento de Réxime de Traballo que corresponda en cada caso (Complemento por Réxime de Traballo en Quendas, Complemento de Quenda Variable Nocturna, etc.).

En todo caso, a percepción deste Complemento está condicionada á existencia do 4º equipo de fin de semana e perderá a súa vixencia no momento en que devandito equipo cese a súa prestación.

Cando a prestación de traballo en sábado, domingo ou festivo, se realice en horario nocturno –de 22:00 a 06:00– adicionalmente ao Complemento de 4º Equipo de Fin de Semana, devindicarase o Complemento de Traballo Nocturno. Devandito Complemento será tamén aplicable ás persoas traballadoras que conformen o 4º Equipo de Fin de Semana, cando, en aplicación das Normas de Funcionamento pactadas, se programen xornadas de traballo de luns a venres non festivos en horario nocturno –de 22:00 a 06:00–.

O valor do Complemento de 4º Equipo de Fin de Semana establécese en 4,7266 euros/hora de traballo efectivo, cantidade que leva incluída a parte proporcional de pagas extras e vacacións.

Se a prestación de actividade para o 4º equipo se realizase mediante a adscrición voluntaria, percibirase o denominado Suplemento por Actividade Voluntaria en Fin de Semana por un importe de 2,8880 euros/hora efectiva de traballo, que leva incluída a parte proporcional de pagas extras e vacacións.

### Artigo 40º - HORAS EXTRAORDINARIAS

Cando as circunstancias técnicas e produtivas así o esixiren, a Dirección da Empresa poderá establecer a realización de horas extraordinarias ata os límites legais (80 horas por traballador e ano).

A posible realización deste tipo de horas extraordinarias terá carácter xeral e será preferentemente con persoas voluntarias, salvo naqueles casos considerados de forza maior ou para previr ou reparar sinistros e outros danos extraordinarios e urxentes, nese caso, a súa prestación considerarase obrigatoria.

A Dirección da Empresa deberá comunicarlle ao persoal afectado a necesidade de traballar en horas extraordinarias cunha antelación suficiente, e cando menos 24 horas antes do día en que deban realizarse, salvo naqueles casos considerados de forza maior ou para previr ou reparar sinistros e outros danos extraordinarios e urxentes.

O valor da hora extraordinaria de luns a venres será de 0,5865 euros por cada 1.000 euros do Salario Anual que inclúe o Salario Convenio e o Complemento Individual e/ou o Complemento de Habilitación, que en cada caso correspondan. O valor da hora extraordinaria en xornada de fin de semana será de 0,7333 euros por cada 1.000 euros de Salario Anual que inclúe o Salario Convenio, o Complemento Individual e/ou o Complemento de Habilitación.

#### **Artigo 41º - PAGAMENTO DE NÓMINAS E RECIBO DE SALARIOS**

A liquidación das nóminas de todo o persoal efectuarase a finais do mes seguinte ao que correspondan, cubrindo a mensuralidade de atraso cunha entrega a conta equivalente a unha mensuralidade neta teórica, calculada cos valores e horarios do Convenio Colectivo vixente.

En aplicación do acordo relativo ao cambio de pago quincenal a mensual no Persoal Horario, as persoas traballadoras que ingresasen con anterioridade ao mes de maio de 1993 manteñen unha entrega diferida por tempo indefinido cun valor equivalente a 15 días.

Así mesmo, establécese como Recibo Individual de Salarios o modelo actualmente vixente en todos os Centros de Grupo Stellantis en España, e entregaranse, con carácter xeral, en formato dixital, salvo naqueles casos en que expresamente solicitasen o seu mantemento en formato papel.

## **TÍTULO V - PREVISIÓN E POLÍTICA SOCIAL**

### **Artigo 42º- FORMACIÓN**

No marco das políticas e estratexias establecidas pola Dirección da Empresa, o mantemento e desenvolvemento das competencias e da profesionalidade do conxunto do persoal é considerado como un elemento fundamental para afrontar con éxito o reto que supón a necesaria mellora da nosa competitividade.

A adaptación permanente ás evolucións, tanto tecnolóxicas como organizativas, así como a implicación e participación activa dos compoñentes da Empresa, son factores clave para a consecución dos obxectivos fixados nos Plans de Progreso establecidos.

Os Plans de Formación que se definan anualmente determinaranse en función das necesidades expresadas polos Servizos e as orientacións establecidas polo Grupo Stellantis. Cada un dos Plans de Formación abarcará as seguintes áreas de formación:

- Acolida e Integración.
- Básicos.
- Técnica e Automatismos.
- Organización e Métodos.
- Calidade.
- Informática e Microinformática.
- Management.
- Tecnoloxía do Automóvil.
- Idiomas.
- Formación Específica de Procesos Produtivos.
- Prevención de Riscos Laborais.
- SPW (Stellantis Production Way).
- Medio Ambiente.

A selección para a asistencia aos diferentes cursos obedecerá a criterios obxectivos en función das finalidades sinaladas anteriormente.

Polo menos trimestralmente, a Dirección da Empresa facilitaralle información á Comisión de Seguimento sobre todos os aspectos do Plan de Formación Anual e a súa avaliación de resultados. Dita Comisión de Seguimento do Plan de Formación estará integrada por un Vogal Titular e outro Suplente, integrantes do Comité de Empresa ou Delegados Sindicais, de cada un dos Sindicatos asinantes do presente Convenio Colectivo, e outros tantos Titulares e Suplentes designados pola Dirección da Empresa.

A Comisión establecerá o seu propio calendario de reunións.

Todas aquelas accións do Plan de Formación Anual susceptibles de ser subvencionadas ou bonificadas e que cumpran os requisitos esixidos pola lexislación vixente en cada momento, serán obxecto dun Proxecto Formativo do que o Comité de Empresa será informado oportunamente.

#### Artigo 43º- FONDO DE AXUDAS SOCIAIS

Constitúese un Fondo Social de 635.243 euros (valor 2024) coa finalidade de aboar axudas de carácter social ás persoas traballadoras do Centro de Vigo, incluídas no ámbito de aplicación do Convenio, para os efectos de poder contribuír a compensar, entre outros, tratamentos específicos médicos, dentais, ortopédicos, custos asociados a cargas familiares, prestar asistencia en situacións de gravidade así como para fomentar a formación e mellora de competencias profesionais das persoas traballadoras do noso Cadro de Persoal.

O citado fondo incrementárase para os anos 2025, 2026 e 2027 na cantidade que resulte de aplicarlle a mesmo porcentaxe que nos devanditos anos se utilice para a actualización dos Complementos Salariais incluídos no texto do presente Convenio Colectivo.

Serán beneficiarias destas axudas sociais as persoas traballadoras do Centro de Produción de Vigo en activo a 30 de xuño de cada ano, e cunha antigüidade mínima na Empresa a esa data de 180 días, sempre que se reúnan as condicións de percepción das axudas que se detallan a continuación:

##### A. Axudas Sociais

Coa finalidade de aboar prestacións de carácter social ás persoas traballadoras que permitan compensar gastos xerados por tratamentos específicos médicos, dentais, ortopédicos, etc., que se recollían no Convenio 2020-2023, concederáse unha axuda cuxo importe determinará a Comisión Social en función do número de persoas beneficiarias desta.

##### B. Axudas por Descendentes a Cargo

Concederáse unha axuda social ás persoas traballadoras que teñan descendentes a cargo para compensar gastos xerados polos seus estudos e polo seu coidado, tras a xustificación documental á Dirección da Empresa. Concederáse unha única axuda con independencia do número de descendentes a cargo.

Terán a consideración de descendentes a cargo os menores de 25 anos, de acordo cos requisitos establecidos na normativa do Imposto da Renda das Persoas Físicas para aplicar o mínimo por descendentes que en cada momento se poidan establecer.

##### C. Axudas para Persoas Discapacitadas

Concédeselles unha axuda social ás persoas traballadoras que teñan recoñecido un grao de discapacidade igual ou superior ao 33%, así como a aquelas que teñan descendentes cun grao de discapacidade igual ou superior ao 33%, recoñecidas polo organismo competente, para compensar gastos que se xeren derivados da devandita discapacidade.

A Dirección da Empresa poderá requirir a acreditación documental destas circunstancias.

Concederáse unha única axuda con independencia do número de descendentes a cargo con discapacidade.

En caso de concorrencia dos supostos de feito para a percepción de calquera das 3 axudas anteriores, estas non se poderán acumular e aboarase a de maior importe.

#### D. Axudas Extraordinarias para Casos Graves

Resérvase un 1% do Fondo Social dispoñible para cada un dos anos de vixencia do Convenio para este tipo de axudas que estarán suxeitas á súa previa aprobación pola Comisión de Seguimento. En caso de non consumir este importe, o remanente reverterá no Fondo do ano seguinte.

Sen menoscabo de que a Comisión valore outras situacións, poderán ter esta condición axudas excepcionais para compensar gastos derivados de Enfermidades Graves ou que requiran de coidados especiais.

No seo da Comisión Social estableceranse as contías das axudas sociais en atención ao número de persoas beneficiarias e o peso de cada axuda respecto do importe total do Fondo que se detalla a continuación:

- Axudas Sociais → 100%
- Axudas por Descendente a Cargo → 200%
- Axudas Discapacidade → 300%

Os importes das axudas entenderanse antes de impostos e estarán suxeitos ás retencións que en materia de Imposto sobre a Renda das Persoas Físicas se determinen en cada momento.

#### Período Transitorio de Axudas Sociais do Convenio Colectivo 2020/2023

Seguiranse valorando e aboando de acordo coas condicións previstas no Regulamento de Axudas Sociais de 2020/2023 aquelas axudas asociadas a tratamentos periódicos aprobados e en curso ao 31 de decembro de 2023 e polos gastos xustificadas durante o ano 2024. As contías percibidas por estas axudas detraeranse do importe total do novo Fondo Social.

#### Artigo 44º - COMISIÓN PARITARIA SOCIAL

Constitúese a Comisión Paritaria Social que estará integrada por un Vogal Titular e un Suplente, membros do Comité de Empresa ou Delegados Sindicais, por cada un dos Sindicatos asinantes do presente Convenio e outros tantos Vogais, Titulares e Suplentes, designados pola Empresa. A Comisión estará presidida por un dos Representantes da Dirección con voto de calidade.

Esta Comisión encargárase da atribución das axudas sociais establecidas no artigo anterior. Serán competencias da Comisión a fixación dos criterios de distribución do Fondo de Axudas Sociais que así mesmo poderá solicitar aqueles documentos que precise para o exercicio das súas funcións e que xustifiquen a percepción destas.

A Comisión establecerá as súas propias Normas de Funcionamento.

## **Artigo 45º - SEGURO DE VIDA SEGURO DE ACCIDENTES**

1. A Empresa cubrirá os Riscos de Falecemento e Incapacidade Permanente mediante o Seguro Colectivo de Vida e o Seguro Colectivo de Accidentes que actualmente ten establecidos.

Con estes seguros quedarán garantidas as seguintes indemnizacións:

- **Aboamento do Capital Asegurado** nos casos de Morte ou Incapacidade Permanente, calquera que sexa a súa orixe (Accidente Laboral ou non Laboral, ou por Enfermidade Común ou Profesional). O capital asegurado será equivalente ao Salario Anual de cada traballador/a, entendendo por tal o Salario Convenio así como o Complemento Individual e Persoal, no seu caso, todo iso valorado no momento do feito causante. Os Capitais para as garantías de Invalidez Permanente Absoluta, Incapacidade Profesional (Invalidez Permanente e Total) e Gran Invalidez, son excluíntes entre si.
- **Aboamento dun Capital Complementario** de 46.153,80 euros nos casos de Morte ou Incapacidade Permanente derivadas de Accidente (Laboral ou non Laboral).

Esta cantidade fíxase no seu 80% para contratos concluídos con xornada anual inferior á pactada no primeiro parágrafo do artigo 13.-Xornada Laboral.

2. Adicionalmente, a Empresa cubrirá mediante un Seguro Complementario de Accidentes ao persoal que, por necesidades do Servizo, teña que desprazarse fóra do seu Centro de Traballo. Devandito seguro garantirá os Riscos de Falecemento e Incapacidade Permanente por un importe adicional de 57.672 euros.

No concepto de Incapacidade Permanente queda excluída a situación de Incapacidade Permanente Parcial.

No suposto de Incapacidade Permanente, as coberturas aseguradas faranse efectivas no momento de causar baixa definitiva no persoal da Empresa como consecuencia do recoñecemento legal de tal situación.

As coberturas destes seguros alcanzan á totalidade do persoal da Empresa en situación de activo, entendendo tamén como tal a situación legal de I.T. (Incapacidade Temporal), ata o máximo previsto no artigo 131 bis.2 da Lei Xeral da Seguridade Social segundo redacción dada pola Lei 40/2007, do 4 de decembro, ou calquera outra norma que o substitúa. Para iso, é imprescindible que os afectados, no mes de xaneiro de cada ano, informen e xustifiquen ante a Dirección da Empresa as súas circunstancias. Nestes casos os capitais manterán o nivel que tiñan no momento de finalizar a obrigatoriedade de cotización da Empresa á Seguridade Social.

## **Artigo 46º - COMPLEMENTO SALARIAL EN SITUACIÓN DE INCAPACIDADE TEMPORAL**

A todas as persoas traballadoras que se atopen en situación de Incapacidade Temporal derivada de continxencia común ou profesional, durante o primeiro e segundo día de baixa médica, garantiráselles ata o 100% do Salario Individual, conformado este por Salario Convenio e Complemento Individual e/ou Complemento de Habilitación. Devandito aboamento unicamente se realizará cando se trate do primeiro Proceso de Baixa por Incapacidade Temporal que se produza no ano natural e sempre que sexa de duración superior a 3 días.

Do cuarto ata o décimo quinto día de Incapacidade Temporal complementarase as prestacións oficiais a cargo da Seguridade Social ou Entidade Colaboradora ata o 85% do Salario Individual. A partir do décimo sexto día complementarase a prestación ata o 100% do Salario correspondente. Todo iso a condición de que se dean as condicións para o seu aboamento previstas nos parágrafos seguintes.

Nos supostos nos que durante o Proceso de Baixa Médica se produza un Internamento Hospitalario, o Complemento da Prestación da Seguridade Social elevarase ata o 100% do Salario Individual desde o primeiro día, cando a Hospitalización se produza nos 10 primeiros días de baixa médica ou, en caso contrario, desde a data de Internamento. Esta circunstancia deberá ser acreditada documentalmente pola persoa traballadora.

### **Aboamento do Complemento de Incapacidade Temporal derivado de Continxencia Profesional**

As baixas que se produzan como consecuencia dun Accidente Laboral ou Enfermidade Profesional darán lugar, desde o primeiro día, á percepción dun Complemento da Prestación correspondente ata o 100% do Salario Individual.

### **Aboamento do Complemento de Incapacidade Temporal derivado de Continxencia Común**

O aboamento do Complemento como consecuencia dunha Enfermidade Común estará condicionado á comunicación previa á área sanitaria do Servizo de Prevención do Centro pola persoa traballadora da patoloxía causante da súa Incapacidade Temporal, así como á súa asistencia ás citas médicas que poida solicitarlle a área sanitaria, salvo causa xustificativa da súa ausencia, para os efectos de que se poida realizar correctamente o seguimento e acompañamento do citado Proceso.

A contía do Complemento da Prestación de Incapacidade Temporal determinarase en atención á puntuación asignada mensualmente pola Comisión de Seguimento de Absentismo á persoa traballadora, de acordo co baremo que se recolle en documento para o efecto, validado coa Representación Social e publicado na intranet da Empresa, de tal forma que; as persoas percibirán o 50% do importe do Complemento cando alcancen unha puntuación entre 4 e 6 puntos de baremo, e do 100% cando obteñan unha puntuación igual ou superior a 7 puntos de baremo.

A Comisión de Seguimento de Absentismo será a encargada de baremar mensualmente a totalidade dos Procesos de Incapacidade Temporal activos na Empresa, tras o informe da área sanitaria do Servizo de Prevención sobre o número de Procesos de Baixa Médica e duración media destes tendo como referencia o Manual de Tempos Óptimos de Duración de Incapacidade Temporal que en cada momento estableza o INSS. Con base en todo iso, emitirá unha proposta de puntuación para os efectos do aboamento do Complemento de Incapacidade Temporal que corresponda.

## Artigo 47º - PREVENCIÓN DE RISCOS LABORAIS

Stellantis España, S.L., consciente da súa responsabilidade no ámbito industrial e persoal en relación co seu persoal, formula, como prioridades, a compatibilidade do seu obxecto social coa calidade de vida de todos/as os/as traballadores/as, a mellora das condicións de traballo, a formación en materia preventiva dos Riscos Laborais e o respecto ao medio ambiente. Para iso, Stellantis España, S.L. proverá os medios precisos ao seu alcance en colaboración cos/coas traballadores/as.

Mantense, como principio de xestión da seguridade en Fábrica, a integración da Prevención de Riscos Laborais no conxunto de actividades e decisións estratéxicas. A través do dominio WHS (Benestar, Seguridade e Saúde) do Sistema de Producción Stellantis (SPW), o Centro estrutura e materializa a planificación das accións e actividades que deben realizarse nesta materia. Periodicamente, o Servizo de Prevención analizará con cada Servizo e Sector o grao de cumprimento do SPW WHS.

A Lei 31/1995, do 8 de novembro, e o seu desenvolvemento regulamentario, constitúese como a norma básica de actuación para todas as partes implicadas en materia de Prevención de Riscos Laborais, con independencia doutras normas ou compromisos que se poidan alcanzar coa Representación Social.

Para a vixencia deste Convenio Colectivo establécese especificamente o seguinte:

- Con obxecto de analizar a situación e evolución do Centro en materia de Prevención de Riscos Laborais, un membro do Comité de Dirección reunirse co Comité de Seguridade e Saúde polo menos unha vez ao ano, salvo causa de forza maior, iso sen prexuízo da asistencia ás reunións do Comité de Seguridade e Saúde dos Representantes da Dirección designados como membros do devandito Órgano.
- Continuaranse potenciando as accións xerais de información e sensibilización do persoal en materia de Prevención de Riscos Laborais, mediante apoios gráficos (sinais, pósteres, etc.), escritos (manuais, normas, catálogos, revista de comunicación interna, etc.) e audiovisuais.
- No caso de que os/as Delegados/as de Prevención observen calquera deficiencia que poida incidir nas condicións xerais de seguridade e saúde da Planta, poderán comunicalo ao Servizo de Prevención para que este poña en marcha as accións oportunas para a súa corrección. Os investimentos e melloras necesarias en materia de seguridade e saúde intégranse no orzamento do Centro.
- As novas instalacións considéranse un obxectivo prioritario desde o punto de vista de Prevención de Riscos Laborais, por iso o Servizo de Prevención participará no deseño e desenvolvemento destas. O Persoal Técnico que interveña no deseño e implantación de novas instalacións recibirá unha formación específica sobre Seguridade Máquinas.
- Continuarase co desenvolvemento do Plan de Ergonomía na Empresa e, co fin da adecuación dos postos de traballo ás características persoais de cada traballador/a, desenvolveranse os mecanismos de estudo, análise e mellora das condicións de traballo dos postos existentes no Centro. O Persoal Técnico recibirá formación específica na análise e deseño ergonómico de postos de traballo. Os Servizos Médicos e de Prevención participarán na mellora da adaptación individualizada do Persoal Limitado.

- De acordo con iso, as partes conveñen en profundar na aplicación de melloras ergonómicas e na definición de métodos de traballo que permitan xeralizar as rotacións de posto, co fin de contribuír á mellora das condicións de traballo e a empregabilidade dos/das traballadores/as, diminuíndo o Risco de Lesións. Na definición dos criterios técnicos e organizativos para a aplicación desta medida, para o que se terá en conta a Xerarquía dos Talleres impactados, garantirase a participación dos Delegados de Prevención.
- Os membros do Comité de Seguridade e Saúde observarán o sivilo profesional ao que fai referencia o art. 65 do E.T. sobre todas aquelas cuestións ou datos dos que teñan coñecemento en función da súa designación ou nomeamento, en especial absténdose de trasladalos fóra do ámbito empresarial, con excepción daqueles Órganos da Administración Competentes por razón da materia para a súa inspección e control.
- Plan de Formación da Empresa incluírá a formación teórica e práctica suficiente en materia preventiva, tanto en aspectos xerais como específicos do posto de traballo ou función desenvolvida. Prestarase especial atención ao persoal de nova incorporación. O Plan de Formación incluírá a correspondente aos/as Delegados/as de Prevención.
- Potenciaranse as accións necesarias para asegurar a coordinación das actividades empresariais e a información de riscos nos traballos realizados por Provedores Exteriores, todo iso dentro do marco da Normativa de Prevención para Provedores Exteriores de Stellantis España, S.L.
- Continuarase a aplicación do Plan de Emerxencia que conterà as medidas necesarias de primeiros auxilios, loita contra incendios e evacuación do persoal en caso de emerxencia. Actualizarase a formación dos equipos de primeira intervención. Faranse simulacros de evacuación en varias naves do Centro.
- Como acción previa á prestación de servizos, todo o persoal de novo ingreso recibirá formación xeral sobre as condicións de seguridade e saúde laboral.

## Artigo 48 - DESENVOLVEMENTO SOCIALMENTE SOSTIBLE. CÓDIGO ÉTICO

Nas actuais circunstancias económicas e de competitividade que definen e condicionan o mundo da Empresa e que hai que considerar para a súa supervivencia, é imprescindible ter en conta o elemento humano como parte fundamental integrante desta. Por iso, é preciso compatibilizar o desenvolvemento económico da Empresa cos dereitos e aspiracións da contorna, tanto nos aspectos ambientais como nos puramente sociais.

E se neste momento a Empresa, pero tamén todo o sector do automóbil, se enfrenta a cambios profundos en materia de mobilidade eléctrica e outras formas alternativas de propulsión, dixitalización e mobilidade conectada, de condución autónoma e de economía colaborativa, que ven incrementados por iniciativas lexislativas como a regulación cada vez máis estrita do CO2, seguen existindo aínda circunstancias que condicionan a súa actividade e dificultan a planificación, como as crises loxísticas ou de compoñentes sufridas nos últimos anos, por iso Stellantis debe continuar intensificando os seus esforzos para acelerar a transición, garantindo a súa competitividade e protexendo así a Empresa e o seu persoal. Neste marco é tamén crucial a flexibilidade produtiva mensual, semanal e diaria da Planta que se revela como unha ferramenta indispensable de protección do persoal e da actividade e que permite a adaptación a este escenario caótico, para así manter un equilibrio adecuado entre o cumprimento da Normativa sobre Límites de Emisións e a Optimización dos Volumes de Fabricación.

Por iso, sen prexuízo do pactado no presente Convenio Colectivo e dos demais acordos e prácticas existentes, é intención dos asinantes profundar no principio do diálogo social permanente, polo cal manifestan a necesidade de seguir avanzando no camiño da consecución daqueles acordos nas materias en que ambas as partes conveñan e, especificamente, acordos en materias de desenvolvemento socialmente sostible, na medida en que a organización da Empresa posibilite tales instrumentos de integración laboral e social.

Ambas as partes, así mesmo, declaran a vixencia dos valores e Normas de Comportamento contidos no Código Ético do Grupo. Este documento contén os compromisos colectivos da Compañía cara aos seus Clientes, Persoal, Accionistas, Empresas Provedoras e a Sociedade no seu conxunto. Igualmente, conforme a este compromiso ético, a Dirección obrígase a continuar realizando accións de información, formación e sensibilización sobre os principios anticorrupción, nos que se prescribe calquera práctica que implique tomar ou ofrecer vantaxes que pretendan influír nunha toma de decisión por un terceiro (corrupción activa ou pasiva) así como calquera situación de conflito de intereses, nas que a independencia dunha persoa empregada do Grupo puidese quedar comprometida.

As persoas asinantes, no ámbito das súas respectivas responsabilidades, propóñense exercer os seus dereitos e cumprir as súas obrigas no marco do respecto aos precitados valores.

#### **Artigo 49º - PLAN DE IGUALDADE**

Segundo previsto na Lei Orgánica 3/2007, para a igualdade efectiva de mulleres e homes, os asinantes acordan dotarse dun Plan de Igualdade con plans de acción específicos para o Centro de Traballo.

#### **Artigo 50º - COMISIÓN PARITARIA DE IGUALDADE**

Constitúese a Comisión Paritaria de Igualdade do Centro de Produción de Vigo que estará integrada, en Representación da parte Social, por un/unha Vogal Titular e un/unha Suplente, membros do Comité de Empresa ou Delegados Sindicais, por cada un dos Sindicatos asinantes do presente Convenio e outros tantos Vogais, Titulares e Suplentes, designados pola Dirección.

As reunións desta Comisión celebraranse, con carácter xeral, trimestralmente e encargaranse de desenvolver e establecer, mediante acordos por maioría dos seus membros, a pilotaxe, aplicación, seguimento, revisión e avaliación do Plan.

## **TÍTULO VI - ACCIÓN SINDICAL**

### **Artigo 51º - UTILIZACIÓN DO CRÉDITO DE HORAS POLOS MEMBROS DO COMITÉ DE EMPRESA E DELEGADOS SINDICAIS**

A Dirección da Empresa facilitaralle á Representación das Persoas Traballadoras os desprazamentos necesarios para a realización das súas funcións que, co fin de preservar a adecuada organización e xestión do traballo e da seguridade das persoas, deberán levar a cabo de acordo co procedemento seguinte:

#### **A. Dentro da Xornada Laboral**

Para os desprazamentos durante a xornada de traballo utilizarase o documento habitual denominado "Desprazamentos da Representación Legal das Persoas Traballadoras", que se cubrirá segundo o disposto na correspondente Norma Interna en vigor ou a que poida substituíla no futuro.

#### **B. Fóra da Xornada Laboral**

Coa antelación suficiente realizarase a petición á Xerarquía Directa que cubrirá o citado documento de "Desprazamentos da Representación Legal das Persoas Traballadoras" e poñerá ao dispor do/a interesado/a na Portería.

Se por circunstancias excepcionais de difícil previsión tivese necesidade de entrar no Centro fóra da súa xornada de traballo, e, consecuentemente, non puidese prevelo con anterioridade, poderá solicitar na Portería o desprazamento correspondente, que será cuberto polo Persoal de Vixilancia, tendo que entregar copia deste á saída, unha vez finalizada a súa xestión.

As convocatorias por iniciativa da Dirección non se imputan sobre o crédito das 40 horas.

Sen menoscabo do anterior, os/as Representantes Legais das Persoas Traballadoras que se acolleron ao "Sistema de Crédito Horario Estructurado" rexeranse polo procedemento establecido en documento para o efecto.

### **Artigo 52º - CÓDIGO DE CONDUTA LABORAL**

Aplicarase o que sobre faltas e sancións se incorpora como Anexo ao presente Convenio, e demais disposicións sobre a materia de pertinente aplicación.

## DISPOSICIÓN FINAIS

### Primeira.- VINCULACIÓN Á TOTALIDADE

---

No caso de que a Xurisdición Laboral, no exercicio das atribucións que lle son propias, invalidase algún dos pactos do Convenio, quedaría este sen efecto, e deberá ser reconsiderado de novo na súa totalidade, para o que se han de reunir as partes contratantes. En tanto as partes non alcanzasen un novo acordo, prorrogarase para todos os efectos o Convenio Colectivo anterior nos seus propios termos.

## ANEXO AO CONVENIO COLECTIVO 2024/2027

### SISTEMA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

A introdución de novas tecnoloxías, a evolución das estruturas organizativas e, en particular, o despregamento do Stellantis Production Way (SPW), conleva a especialización profesional e a necesidade de incrementar a achega intelectual das persoas traballadoras. Tendo en conta estes factores, no seu día, evolucionouse o Sistema de Clasificación Profesional pactado no Convenio Colectivo a fin de adaptalo a unha Estrutura de Persoal organizada en Grupos Profesionais, en concordancia co previsto na Lei 3/2012 que eliminou as antigas categorías e que, ademais, resulta aplicable a todos os traballadores/as incluídos/as no ámbito de aplicación do Convenio Colectivo.

Neste novo Sistema de Clasificación, ademais de formalizarse unha adaptación á normativa estatutaria vixente no plano formal e substantivo, mantéñense os principios de deseñar unha ferramenta que se adapte ás necesidades industriais de cada momento, que responda ao practicado no Grupo Stellantis para os Grupos de Persoal Horario e Mensual, coas súas respectivas ferramentas de xestión, e que permita unha progresión das persoas traballadoras máis acorde cos diferentes oficios da automoción.

Con este obxectivo, establécese un Sistema de Clasificación Profesional onde a persoa traballadora pasa a ser o actor principal da súa evolución dentro da Empresa, tendo a posibilidade de dispoñer dunha maior progresión ao longo da súa carreira, que lle permita alcanzar os máis altos niveis de profesionalidade a través da adquisición de competencias segundo regras precisas, obxectivas e públicas definidas nun referencial para o Grupo Horario, ou ben, mediante o desempeño individual para o Grupo Mensual.

## CAPÍTULO 1.- SISTEMA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

### 1. Ámbito de Aplicación

No presente Sistema de Clasificación Profesional intégranse todas as persoas traballadoras do Centro incluídas no ámbito de aplicación do presente Convenio Colectivo que, á súa vez, se agrupan nos 2 Grupos Profesionais de Horarios e Mensuais definidos no artigo 10.

Para o Grupo Profesional Horario o Sistema baséase na adquisición e desempeño de competencias, entendéndose como tal a capacidade dunha persoa traballadora para efectuar unha determinada actividade que require coñecementos, práctica e experiencia. Á súa vez, ditas competencias están recollidas nuns referenciais previamente definidos e públicos.

No caso do Grupo Profesional Mensual, o Sistema de Clasificación Profesional elimina as referencias ás categorías profesionais, que xa non representan un reflexo das funcións realizadas, e fundaméntase na apreciación do desempeño que realiza a Xerarquía a través da Entrevista Individual, desagregada en dominio da función e cumprimento de obxectivos.

### 2. Fundamentos do Sistema

Para cada un dos Grupos Profesionais definidos utilízanse as ferramentas de xestión establecidas polo Grupo Stellantis e tradicionalmente aplicadas no Centro:

#### A. Referenciais de Competencias e Familias de Funcións e Oficios

Para o Grupo Profesional Horario, o Sistema de Clasificación Profesional baséase no principio da adquisición progresiva de competencias ao longo da traxectoria profesional de toda persoa traballadora.

Para cada especialidade ou oficio defínese un referencial de competencias cun nivel mínimo, unha zona de evolución e un nivel máximo que, en función do oficio, poderá chegar ata o Nivel 14. Un referencial componse dun conxunto de competencias ordenadas de menor a maior complexidade.

Os referenciais de competencias son definidos polos Servizos Técnicos do Grupo de forma común para todos os Centros, sendo susceptibles de adaptación en función das evolucións da organización, dos produtos e dos Procesos.

En aplicación destes referenciais establécense 14 niveis de competencias numerados do 1 ao 14.

Para o Grupo Profesional Mensual, de modo análogo, e sen prexuízo da posibilidade de que a persoa traballadora desenvolva calquera das funcións enmarcadas no Grupo, ditas funcións agrúpanse en familias de funcións constituídas por un conxunto homoxéneo de actividades que precisan dunha combinación de coñecementos, saber facer e comportamentos específicos que deben ser postos en práctica nunha situación de traballo. Dentro de cada familia será posible ter un percorrido profesional cun nivel mínimo de entrada e unha zona de evolución que, atendendo á familia, poderá chegar ata un nivel máximo de 20.

### B. A Táboa de Clasificación

Coa aplicación deste Sistema establécense os seguintes Niveis de Clasificación, que levan asociada a súa correspondente remuneración segundo táboas:

Niveis de Clasificación Profesional
Nivel 20
Nivel 19
Nivel 18
Nivel 17
Nivel 16
Nivel 15
Nivel 14
Nivel 13
Nivel 12
Nivel 11
Nivel 10
Nivel 9
Nivel 8
Nivel 7
Nivel 6
Nivel 5
Nivel 4
Nivel 3
Nivel 2
Nivel 1 A
Nivel 1 B

O acceso de todas as persoas traballadoras poderase realizar polo Nivel 1B, que está orientado á consecución e adquisición das habilidades e coñecementos necesarios para o desempeño do posto de traballo. A este Nivel Profesional accederá aquela persoa traballadora que non conte con experiencia profesional previa na Empresa ou cando, téndoa, transcorresen máis de 3 anos desde a finalización do último contrato.

A partir do Nivel 1B, a progresión profesional realizarase segundo os criterios definidos no seguinte apartado 1.3, comezando polas competencias establecidas para Nivel 1 no respectivo referencial e así sucesivamente.

### 3. Procedemento de Evolución Profesional

#### A. Criterios e Requisitos para a Evolución Profesional no Grupo Profesional de Persoal Horario

Para o Grupo Profesional Horario, a evolución é independente do posto que en cada momento ocupe a persoa traballadora, ao estar baseada na validación dos seguintes criterios:

- Nivel de competencias exercido, segundo o referencial da especialidade ou oficio que estea a desenvolver en cada momento a persoa traballadora.
- Desempeño profesional, tendo en conta os seguintes aspectos:
  - A realización do traballo individual e en equipo.
  - O respecto das regras e consignas.
  - A asistencia e puntualidade.

Ambos os criterios trataranse na Entrevista Individual entre a Xerarquía e cada persoa traballadora que se realiza anualmente. Iso sen prexuízo da valoración que se realice para a aplicación do Sistema de Retribución Variable que se regule en documento para o efecto.

Ademais dos criterios anteriores, para alcanzar un nivel de competencias igual ou superior ao Nivel 8, avaliarase a achega persoal á mellora continua, é dicir, o grao de consecución dos obxectivos individuais de progreso que se fixaron na Entrevista Individual.

Para que se produza unha promoción profesional será necesario que a persoa traballadora teña:

- Unha antigüidade mínima no Nivel de Clasificación: 2 anos para cada un dos niveis ata alcanzar o Nivel 9 e 3 anos para os Niveis 9 en diante.
- Valoración suficiente do desempeño profesional.
- Ademais, acreditadas as competencias necesarias para acceder ao nivel superior.

Se o número de candidatos/as fose superior ao de promocións posibles, as persoas traballadoras que promocionen determinaranse en función de:

1. Antigüidade no desenvolvemento das competencias do nivel superior.
2. Antigüidade no nivel actual.
3. Xénero.
4. Maior idade da persoa traballadora.

Facúltase expresamente a Comisión de Clasificacións para particularizar os anteriores criterios se resultase preciso definir algunha medida de acción positiva que permita incrementar o volume de promocións a mulleres, todo iso co fin de asegurar o cumprimento dos obxectivos que en cada momento estableza o Plan de Igualdade vixente.

#### B. Criterios e Requisitos para a Evolución Profesional no Grupo Mensual

Para o Grupo Profesional Mensual, onde as familias de funcións conteñen unha gran diversidade, tanto no dominio técnico como comportamental, a apreciación do desempeño que realiza a Xerarquía na Entrevista Individual constitúe a ferramenta de avaliación máis coherente para a evolución profesional das persoas traballadoras e indispensable para alcanzar os obxectivos establecidos pola Dirección da Empresa.

Para que se produza unha promoción profesional deberá obterse unha valoración suficiente do desempeño profesional, que para este Grupo Mensual se avalía considerando o dominio global da función e a consecución dos obxectivos individuais. Cumprido o requisito anterior, a persoa traballadora poderá acceder ao Nivel Profesional inmediatamente superior ao que teña consolidado se cumpre ademais o establecido no apartado 1.3.a) deste Anexo en canto á antigüidade no Nivel de Clasificación (2 anos ata Nivel 8 incluído e 3 desde Nivel 9 en diante).

Tamén no caso do Grupo Profesional Mensual, se o número de candidatos/as fose superior ao de promocións posibles, as persoas traballadoras que promocionen determinaranse en función do mellor desempeño profesional, da súa antigüidade no Nivel de Clasificación Actual e da maior idade da persoa traballadora.

#### C. Promoción

Con carácter xeral, e independentemente do oficio desempeñado, as promocións realizaranse cumprindo os requisitos establecidos nas ferramentas de avaliación definidas para o Grupo Horario e Mensual nos epígrafes a) e b) do apartado 1.3 deste Anexo e desde o Nivel de Clasificación ostentado cara ao nivel inmediatamente superior.

Para os cambios de Nivel Profesional será de aplicación o artigo 6 do Convenio Colectivo en materia de compensación e absorción. A este respecto, en relación coas promocións profesionais das persoas traballadoras con data de ingreso anterior ao 31 de decembro de 2014 mantense a cláusula de garantía que vén aplicando en tales casos, pola que as cantidades integradas no Complemento Individual en concepto de regularización de Táboas Salariais se absorben na parte necesaria para conformar o Salario do novo Nivel Profesional, asegurando, así mesmo, un incremento equivalente ao menor dos dous valores que resulten da comparación das táboas anteriores e as novas vixentes desde 1/1/2015, ambas as dúas actualizadas.

No Proceso de Entrevista Anual de desenvolvemento coa Xerarquía, establecerase un seguimento específico da situación das persoas traballadoras do Grupo Horario que non evolucionasen de nivel nos últimos anos, explicitándose as causas da falta de evolución profesional e identificando os mecanismos específicos (formación, especialidade, etc.) para aquelas persoas que, polas súas circunstancias persoais e/ou laborais, teñan maiores dificultades para alcanzar os niveis fixados en cada referencial ou oficio sempre que cumpran coas esixencias previstas de desempeño profesional.

#### D. Vacantes no Grupo Profesional Mensual

As vacantes que se produzan neste Grupo Profesional cubriranse mediante o Sistema de Promoción Interna en función do perfil profesional e posto que se vai desempeñar, sempre que as circunstancias organizativas o fagan posible; só no caso de non existir candidatos que cumpran os requisitos de idoneidade se recorrerá á contratación externa.

Excepcións do réxime de promocións especificado anteriormente as funcións que impliquen o exercicio de autoridade ou mando sobre outras persoas e os postos de confianza da Dirección da Empresa.

#### 4. Mobilidade

As mobilidades réxense polos principios seguintes:

Con carácter xeral, dentro do Grupo Profesional será posible desenvolver calquera función de acordo coas titulacións académicas ou profesionais que sexan necesarias para desenvolver a actividade laboral.

Cando se produza unha mobilidade cara a oficios, mesmo doutro Grupo Profesional, cuxo nivel mínimo sexa superior ao Nivel Profesional consolidado pola persoa traballadora, manterase o Nivel Salarial asociado ao Nivel de Clasificación profesional de que esta dispoña ata ese momento. Na primeira Entrevista Individual que leve a cabo unha vez que transcorra un ano de exercicio profesional no novo oficio, sempre que acredite, como mínimo, o exercicio das competencias asociadas ao nivel de entrada no oficio, poderá adquirir cada ano, polo menos, un Nivel Profesional superior ao que ostente, ata alcanzar o devandito Nivel Profesional de entrada á función. No sucesivo, alcanzado este, a evolución profesional e económica, rexerase polo disposto no apartado 1.3.

Como particularidade do Grupo Profesional de Persoal Horario e sen prexuízo das facultades previstas na normativa vixente que resulte de aplicación, a mobilidade cara a oficios cuxo nivel máximo estea por baixo do Nivel Profesional da persoa traballadora poderá producirse nos casos en que sexa necesario reconducir excedentes de efectivos dun oficio, tras informar á Comisión de Seguimento de Clasificacións Profesionais sobre o número e tipo de mobilidades.

## ANEXO AO CONVENIO COLECTIVO 2024/2027

### CÓDIGO DE CONDUCTA LABORAL

Para os efectos laborais enténdese por falta toda acción ou omisión que supoña quebranto dos deberes de calquera índole impostos polas disposicións laborais vixentes.

Toda falta cometida por unha persoa traballadora clasificarase atendendo á súa importancia, transcendencia ou malicia, en leve, grave ou moi grave. A enumeración das faltas que se fai nos números seguintes é meramente enunciativa.

#### **A. Faltas Leves:**

1. De 1 a 3 faltas de puntualidade na asistencia ao traballo sen a debida xustificación, cometidas durante o período dun mes.
2. Non notificar con carácter previo ou, no seu caso, dentro das 24 horas seguintes á falta, a razón da ausencia ao traballo, a non ser que se probe a imposibilidade de telo feito.
3. abandono do traballo sen causa xustificada, que sexa por breve tempo. Se como consecuencia disto lle causase prexuízo dalgunha consideración á Empresa ou aos/ás compañeiros/as de traballo ou fose causa de Accidente, esta falta poderá ser considerada como grave ou moi grave segundo os casos.
4. Pequenos descoidos na conservación do material.
5. Falta de aseo ou limpeza persoal.
6. Non atender ao público coa corrección e dilixencia debidas.
7. Non comunicar á Dirección da Empresa os cambios de residencia ou de domicilio.
8. Discutir cos/coas compañeiros/as dentro da xornada de traballo.
9. Faltar ao traballo 1 día sen causa xustificada.

#### **B. Faltas Graves:**

1. Máis de 3 faltas non xustificadas de puntualidade na asistencia ao traballo, cometidas durante un período de 30 días.
2. Faltar de 1 a 3 días ao traballo durante un período de 30 días sen causa que o xustifique. Abondará unha soa falta cando tivese que relevar a un/unha compañeiro/a ou cando como consecuencia desta lle causase prexuízo dalgunha consideración á Empresa.
3. Non comunicar coa puntualidade debida os cambios experimentados na familia que poidan afectar á Seguridade Social e, no seu caso, ás prestacións de protección á familia. A falsidade ou omisión maliciosa en canto á chegada destes datos considerárase como falta moi grave.
4. Entregarse a xogos, calquera que sexa, dentro da xornada de traballo.
5. A desobediencia aos superiores en calquera materia de traballo incluída a resistencia e obstrución a novos métodos de racionalización de traballo ou modernización de maquinaria que pretenda introducir a Dirección da Empresa, así como negarse a encher as follas de traballo, control de asistencia, etc. Se implicase quebranto manifesto da disciplina ou dela se derivase prexuízo notorio para a Empresa ou compañeiros/as de traballo, considerárase falta moi grave.
6. A negligencia ou desidia no traballo que afecte á boa marcha do mesmo.

7. A imprudencia en acto de servizo. Se implicase Risco de Accidente para si ou para os seus/súas compañeiros/as, ou perigo de avarías para as instalacións, poderá ser considerada como falta moi grave. En todo caso, considerárase imprudencia en acto de servizo o non uso das prendas e aparellos de seguridade de carácter obrigatorio.
8. Realizar, sen o oportuno permiso, traballos particulares durante a xornada, así como o emprego para usos propios de ferramentas da Empresa.
9. Instalar software non autorizado, protexido por unha licenza, ou incumprir as medidas de seguridade establecidas para a utilización dos recursos informáticos e de comunicación.
10. A reiteración ou reincidencia en falta leve (excluída a de puntualidade), aínda que sexa de distinta natureza, dentro dun trimestre e mediando sanción que non sexa a de amoestación verbal.

#### **C. Faltas Moi Graves:**

1. Máis de 10 faltas non xustificadas de puntualidade cometidas nun período de 6 meses ou 20 nun ano.
2. As faltas inxustificadas ao traballo durante 3 días consecutivos ou 5 alternos nun mesmo mes.
3. A fraude, deslealdade ou abuso de confianza nas xestións encomendadas e o furto ou roubo tanto aos/ás seus/súas compañeiros/as de traballo como á Empresa ou a calquera persoa, realizado dentro das dependencias desta ou durante acto de servizo en calquera lugar.
4. Os delitos de roubo, estafa ou malversación cometidos fóra da Empresa ou calquera outra clase de delito común que poida implicar para esta desconfianza cara ao seu/súa autor/a.
5. A simulación de Enfermidade ou Accidente. Entenderase sempre que existe falta cando unha persoa traballadora en baixa por un de tales motivos realice traballos de calquera clase por conta propia ou allea. Tamén se comprenderá neste apartado toda manipulación feita para prolongar a Baixa por Accidente ou Enfermidade.
6. A continuada e habitual falta de aseo e limpeza de tal índole que produza queixas xustificadas dos seus/súas compañeiros/as de traballo.
7. A embriaguez durante o traballo.
8. Violar o segredo da correspondencia ou de documentos reservados da Empresa.
9. Revelar a elementos estraños datos de reserva obrigada.
10. Dedicarse a actividades que a Dirección da Empresa houbera declarado incompatibles no seu Convenio Colectivo ou que impliquen competencia cara á Empresa.
11. Os malos tratos de palabra ou obra ou falta grave de respecto e consideración a calquera persoa traballadora da Empresa e aos seus familiares, así como a persoas alleas á Empresa con ocasión da actividade laboral.
12. A actitude de acoso sexual a calquera persoa traballadora da Empresa ou persoa allea a esta con ocasión da actividade laboral.
13. Causar Accidentes Graves por negligencia ou imprudencia inescusable.
14. Abandonar o traballo en postos de responsabilidade.
15. A diminución non xustificada no rendemento do traballo.

16. Orixinar rifas e pendencias cos seus/súas compañeiros/as de traballo.

17. As derivadas do previsto nos números 3, 5 e 7 da letra b).

18. Acceder, sen estar persoalmente autorizado, aos elementos protexidos da rede, aos servidores protexidos ou aos ficheiros dos demais usuarios; consultar páxinas web con contidos ilegais, sexuais ou lúdicos; participar en chats ou en cadeas de mensaxes; descargar contidos de lecer multimedia, ou enviar mensaxes ou imaxes de contido ilegal, ofensivo, vexatorio, discriminatorio ou de índole sexual.

19. A reincidencia en faltas graves, aínda que sexan de distinta natureza sempre que se cometan dentro dun trimestre e fosen sancionadas.

Non se considerará inustificada a falta ao traballo que derive de detención da persoa traballadora se esta posteriormente é absoluta dos cargos que se lle imputaron.

Para os efectos de verificar a realización das condutas citadas nos apartados b) punto 9 e c) punto 18, a Dirección da Empresa realizará as comprobacións oportunas, con respecto, en todo caso, á dignidade e intimidade da persoa traballadora.

## **SANCIÓNS**

As sancións máximas que poderán impoñerse aos que incorran en faltas serán as seguintes:

### **A. Por Faltas Leves:**

- Amoestación verbal.
- Amoestación por escrito.

### **B. Por Faltas Graves:**

- Traslado de posto dentro da mesma fábrica.
- Suspensión de emprego e soldo de 2 a 20 días.

### **C. Por Faltas Moi Graves:**

- Suspensión de emprego e soldo de 21 a 60 días.
- Inhabilitación por un período non superior a 5 anos para adquirir un nivel superior.
- Traslado forzoso a outra localidade sen dereito a indemnización ningunha.
- Despedimento. Sancionaranse con despedimento os feitos a que se refiren os números anteriores cando se correspondan coas causas enumeradas no art. 54 do Estatuto dos/das Traballadores/as.

A enumeración das sancións feita nos parágrafos anteriores é meramente enunciativa e non exhaustiva.

As sancións que na Orde Laboral poidan impoñerse enténdense sen prexuízo de pasar o tanto de culpa aos Tribunais.

Os prazos de prescrición das infraccións son os recolleitos no artigo 60 do Estatuto dos/das Traballadores/as.