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 SL y por la representación social de la Comisión Negociadora firmantes del Convenio Colectivo integrada por los sindicatos SIT-FSI, UGT-FICA y CCOO.

POR LA REPRESENTACIÓN DE LA DIRECCIÓN

María Amoedo Bravo

José M. Cernadas Arcas

Antonio Fernández Fernández

Mª Isabel Fontano Blanco

Miguel Ángel Heras Iglesias

David Martínez Alonso

Daniel Quintas Vecino

Pablo Ramos Basoa

Paula Rodríguez Rivera

Ramón Torres Búa

POR LA REPRESENTACIÓN SOCIAL

Daniel Álvarez Lage

José Ramón Cameselle Rodríguez

Alberto Jordán Alonso

Víctor Manuel Mera Parajo

José Antonio Nimo Filgueira

Beatriz Montes Comesaña

Aser Sanz Fernández

Santiago Carollo Rivero

Santiago García Cameselle

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, con el ámbito territorial y personal que más abajo se indica.

Artículo 2º - ÁMBITO TERRITORIAL

De acuerdo con lo establecido en el Artículo 83.1 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 cuatro 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 tácita 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 ET, todo ello sin perjuicio de la capacidad que asiste a las partes de someter las discrepancias producidas en su seno al Acuerdo interprofesional de solución extrajudicial de conflictos de ámbito autonómico, 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 tres 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 ocho 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 8 º- 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 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 periodo 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 diez 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 diez 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 dos 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 h./año pactada, equivale, en concordancia con lo acordado y practicado por el Grupo STELLANTIS, a una jornada efectiva de 1.623'81 h./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 anormalidades 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 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 ET 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 regirá 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 regulador 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:

i. 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).

ii. Pago:

De optar por el pago, las horas prestadas se retribuirán a razón de 0,7333 € por cada 1.000 € de Salario Anual (que incluye salario tablas y complemento individual y/o el complemento de habilitación, en su caso).

iii. 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 TREINTA 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 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): 1 día natural. Si existe necesidad de desplazamiento en estos cuatro 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 dieciocho 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 km.

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/as Trabajadores/as.

La Dirección de la Empresa admitirá a la persona excedente en un plazo de quince 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 seis meses del primer cronometraje para los puestos individuales, ni de doce para las líneas y trabajos colectivos.

Artículo 21º - REVISIÓN DE LOS TIEMPOS

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

a) Por modificación de los medios: máquinas, equipos, herramientas, etc.
b) Por mejora del proceso operatorio, cualquiera que sea el origen de la mejora.
c) Por variación de las frecuencias de los trabajos o fases irregulares que consten en la hoja de análisis del puesto.
d) Por errores de cálculo comprobables en las gamas y hojas de análisis.
e) 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 cinco 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:

- Nº 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 dos 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/as 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 Trabajadores, 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 articulo 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 2023 a cada nivel profesional de Personal Horario, es el siguiente:

Tablas salariales – 14 pagas anuales

	€ / Hora	€ / Día	€ / Paga	€ / Año
Nivel Profesional 1 B	5,8035	46,4283	1.392,85	19.500,00
Nivel Profesional 1 A	5,9342	47,4737	1.424,21	19.938,87
Nivel Profesional 2	6,3857	51,0857	1.532,57	21.455,98
Nivel Profesional 3	6,8372	54,6977	1.640,93	22.973,05
Nivel Profesional 4	6,9985	55,9877	1.679,63	23.514,86
Nivel Profesional 5	7,1597	57,2777	1.718,33	24.056,68
Nivel Profesional 6	7,3210	58,5680	1.757,04	24.598,50
Nivel Profesional 7	7,4823	59,8580	1.795,74	25.140,31
Nivel Profesional 8	7,6435	61,1480	1.834,44	25.682,14
Nivel Profesional 9	7,8048	62,4380	1.873,14	26.223,95
Nivel Profesional 10	7,9983	63,9860	1.919,58	26.874,14
Nivel Profesional 11	8,1918	65,5340	1.966,02	27.524,33
Nivel Profesional 12	8,3853	67,0820	2.012,46	28.174,49
Nivel Profesional 13	8,5788	68,6303	2.058,91	28.824,68
Nivel Profesional 14	8,7723	70,1783	2.105,35	29.474,87

(*) Valores 2023. Pendiente aplicar actualización salarial 2024 (art. 24 CC).

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 2023 son las siguientes:

Tablas salariales 14 pagas anuales (*)

	€ / Hora	€ / Día	€ /Paga	€ / Año
Nivel Profesional 1 B	5,8035	46,4283	1.392,85	19.500,00
Nivel Profesional 1 A	5,9342	47,4737	1.424,21	19.938,87
Nivel Profesional 2	6,3857	51,0857	1.532,57	21.455,98
Nivel Profesional 3	6,8372	54,6977	1.640,93	22.973,05
Nivel Profesional 4	6,9985	55,9877	1.679,63	23.514,86
Nivel Profesional 5	7,1597	57,2777	1.718,33	24.056,68
Nivel Profesional 6	7,3210	58,5680	1.757,04	24.598,50
Nivel Profesional 7	7,4823	59,8580	1.795,74	25.140,31
Nivel Profesional 8	7,6435	61,1480	1.834,44	25.682,14
Nivel Profesional 9	7,8048	62,4380	1.873,14	26.223,95
Nivel Profesional 10	7,9983	63,9860	1.919,58	26.874,14
Nivel Profesional 11	8,1918	65,5340	1.966,02	27.524,33
Nivel Profesional 12	8,3853	67,0820	2.012,46	28.174,49
Nivel Profesional 13	8,5788	68,6303	2.058,91	28.824,68
Nivel Profesional 14	8,7723	70,1783	2.105,35	29.474,87
Nivel Profesional 15	9,1270	73,0163	2.190,49	30.666,85
Nivel Profesional 16	9,4818	75,8543	2.275,63	31.858,85
Nivel Profesional 17	9,8527	78,8217	2.364,65	33.105,04
Nivel Profesional 18	10,2397	81,9177	2.457,53	34.405,40
Nivel Profesional 19	10,6267	85,0137	2.550,41	35.705,77
Nivel Profesional 20	11,0137	88,1097	2.643,29	37.006,11

(*) Valores 2023. Pendiente aplicar actualización salarial 2024 (art. 24 CC).

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 2,9616 euros/hora, cantidad que incluye la parte proporcional de Pagas Extraordinarias y Vacaciones.

(*) Valores 2023. Pendiente actualización salarial 2024 (Art. 24 CC)

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 fijará en el equivalente al 50% del IPC real acumulado a 31 de diciembre de 2023, con el límite del 4%, sobre salario tablas. 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 377,66 €/año, equivalente a 0,2215 euros/hora cantidad que incluye la parte proporcional de Pagas Extraordinarias y Vacaciones.

Para los años 2024 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 2,9597 euros/hora de presencia, cantidad que lleva incluída la parte proporcional de pagas extras y vacaciones.

(*) Valores 2023. Pendiente actualización salarial 2024 (Art. 24 CC)

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 seis meses.

Se fija su cuantía en 3.921,67 €/año, equivalente a 2,3001 euros/hora de trabajo efectivo en este régimen, e incluye la parte proporcional de pagas extras y vacaciones.

(*) Valores 2023. Pendiente actualización salarial 2024 (Art. 24 CC)

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 630,00 €/año, equivalente a 0,3695 euros/hora de trabajo efectivo en este régimen, e incluye la parte proporcional de pagas extras y vacaciones.

(*) Valores 2023. Pendiente actualización salarial 2024 (Art. 24 CC)

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 veintidós y la seis 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 95,03 euros por jornada completa de trabajo.

(*) Valores 2023. Pendiente actualización salarial 2024 (Art. 24 CC)

Artículo 39º - COMPLEMENTO DE CUARTO 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 cuarto 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 cuarto 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 cuarto 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 cuarto 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 Cuarto Equipo de Fin de Semana, se devengará el Complemento de Trabajo Nocturno. Dicho complemento será también aplicable a las personas trabajadoras que conformen el cuarto 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 Cuarto Equipo de Fin de Semana se establece en 4,5845 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 2,8012 €/hora efectiva de trabajo, que lleva incluida la parte proporcional de pagas extras y vacaciones.

(*) Valores 2023. Pendiente actualización salarial 2024 (Art. 24 CC)

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 quince 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 616.143 euros (valor 2023) 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 2024, 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 numero de personas beneficarias 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 numero 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 numero 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 y la posibilidad de solicitar aquellos documentos que precise para el ejercicio de sus funciones 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, entendiendo 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 44.765,97 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 55.937,91 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, entendiendo 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.

(*) Valores 2023. Pendiente actualización con valores 2024 (art.24 CC).

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 tres 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/as 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/as 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 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/as 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 48 – 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/a 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/as Representantes legales de las personas trabajadoras que se hayan acogido al "Sistema de crédito horario estructurado" se regirán 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

1.1 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 dos 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.

1.2. 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 1 A
Nivel 1 B

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.

1.3. 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:

1º) Antigüedad en el desarrollo de las competencias del nivel superior

2º) Antigüedad en el nivel actual.

3º) Género

4º) 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 1/01/2015, 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.

1.4. 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:

1º De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo sin la debida justificación, cometidas durante el período de un mes.

2º 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.

3º 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.

4º Pequeños descuidos en la conservación del material.

5º Falta de aseo o limpieza personal.

6º No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

7º No comunicar a la Dirección de la Empresa los cambios de residencia o de domicilio.

8º Discutir con los compañeros/as dentro de la jornada de trabajo.

9º Faltar al trabajo un día sin causa justificada.

b) Faltas graves:

1º Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante un período de 30 días.

2º Faltar de uno a tres 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.

3º 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.

4º Entregarse a juegos, cualesquiera que sea, dentro de la jornada de trabajo.

5º 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.

6º La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

7º 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.

8º Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo para usos propios de herramientas de la Empresa.

9º 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.

10º 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:**

1º Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses o veinte en un año.

2º Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un mismo mes.

3º 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.

4º Los delitos de robo, estafa o malversación cometidos fuera de la Empresa o cualquiera otra clase de delito común que pueda implicar para ésta desconfianza hacia su autor.

5º 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.

6º La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros/as de trabajo.

7º La embriaguez durante el trabajo.

8º Violar el secreto de la correspondencia o de documentos reservados de la Empresa.

9º Revelar a elementos extraños datos de reserva obligada.

10º Dedicarse a actividades que la Dirección de la Empresa hubiere declarado incompatibles en su Convenio Colectivo o que impliquen competencia hacia la Empresa.

11º Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a cualquier trabajador/a de la Empresa y a sus familiares, así como a personas ajenas a la Empresa con ocasión de la actividad laboral.

12º La actitud de acoso sexual a cualquier trabajador/a de la Empresa o persona ajena a la misma con ocasión de la actividad laboral.

13º Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusable.

14º Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.

15º La disminución no justificada en el rendimiento del trabajo.

16º Originar riñas y pendencias con sus compañeros/as de trabajo.

17º Las derivadas de lo previsto en los números 3, 5 y 7 de la letra b).

18º 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.

19º 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 del/de la trabajador/a 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 del/de la trabajador/a.

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 Trabajadores.

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.