

ANEXO PLAN DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD STELLANTIS ESPAÑA SL: ACCIONES SOBRE IGUALDAD Y DIVERSIDAD DEL CENTRO DE PRODUCCIÓN DE VIGO.



Una vez realizado el análisis de los datos cuantitativos y cualitativos de Stellantis España, S.L. y el balance del Plan de Igualdad del Centro de Vigo 2020/2023, en el seno de la Comisión negociadora se han podido definir los objetivos y las líneas de actuación para la Entidad y de forma específica para el centro de Vigo, teniendo en consideración las peculiaridades que las actividades industriales guardan respecto del resto de las actividades de la empresa.



Tras los intercambios realizados por las partes, sin menoscabo de la posterior aprobación del Plan de Igualdad de Stellantis España, SL y de las acciones locales por la comisión negociadora que, por el Centro de Vigo, estará integrada por Presidente y Secretario del Comité de Empresa, siendo su representatividad proporcional al peso del Centro de Vigo en el conjunto de la empresa, las principales conclusiones de los datos analizados se detallan a continuación:



En materia de acceso al empleo, a pesar de los acontecimientos que caracterizaron los años de vigencia del Plan de Igualdad 2020/2023, se ha conseguido avanzar en la representación femenina en la plantilla, que crece 1.4 puntos en los últimos 4 años, pasando de un 23% a un 24.4%, lo que ha permitido mantener un promedio de plantilla femenina del 23.3%. Estos resultados se hubiesen podido mejorar aún más de no ser por los acontecimientos del periodo que han impactado en la actividad del Centro, principalmente, la crisis del COVID 19 y de semiconductores con el impacto que han tenido en el empleo. A pesar de ello, estos resultados representan el compromiso de la Empresa a favor de la igualdad de oportunidades, especialmente en el Grupo profesional horario para funciones de especialistas y profesionales, donde la contratación femenina se ha situado en un 37.5 % en los últimos 4 años; compensando las posibles reducciones necesarias en el Grupo de Técnicos y Administrativos. En el caso del empleo estable se alcanza el 30.2%.

- 
- 
- Analizando el apartado de desarrollo profesional, la participación femenina también supera su presencia en la plantilla, pues las horas de formación impartidas a mujeres han estado en torno al 30% del total de horas de formación realizadas en cada uno de los últimos cuatro años, si analizamos el grado de participación de mujeres en las acciones de formación este porcentaje oscila entre el 25% y el 27%, manteniéndose siempre por encima de su porcentaje de representación en la plantilla.

- En el ámbito de las movilidades y promociones profesionales en el anterior convenio colectivo se adoptaron medidas de acción positiva que minimizase el impacto del tardío acceso de las mujeres al mercado laboral y, en concreto, en el centro de Vigo. Fruto de estas medidas las promociones profesionales realizadas en los 4 años de aplicación del Convenio han alcanzado el 31.7%, lo cual permitirá en el futuro ir equilibrando la presencia de las mujeres en todos los niveles profesionales.

A pesar de todas las medidas de acción positiva puestas en marcha con la participación de la Comisión de Igualdad y la representación social del Centro, todavía queda un camino por recorrer en el ámbito de las funciones principalmente técnicas, en oficios profesionales, donde no se aprecia una clara progresión en la incorporación de mujeres principalmente por la necesidad de disponer de perfiles técnicos para la cobertura de estas vacantes. Se trata de una problemática generalizada en todo el sector industrial y en la sociedad en general, puesto que son muchas las acciones que desde el plano público y privado se están poniendo en marcha con la finalidad de revertir esta tendencia. Con el objetivo de mantener y, en la medida de lo posible, mejorar los porcentajes de mujeres en estas áreas y funciones, se valora la posibilidad de adoptar medidas de acción positiva para que, a igualdad de méritos y capacidades, tengan preferencia las mujeres en el ascenso a grupos y áreas en las que estén subrepresentadas.

- En cuanto a las herramientas de conciliación, se registra un uso creciente de los mecanismos puestos a disposición y que incluso una parte de ellos, como el teletrabajo, los desplazamientos de horario o la jornada de verano, se utilizan en mayor medida por hombres, lo que permitiría adivinar un cierto progreso en la integración de los principios de la corresponsabilidad en la organización familiar.

Por otro lado, se observa, en cuanto a los mecanismos de conciliación especial, una creciente demanda de estos, por lo que se considera conveniente progresar en las opciones de conciliación existentes a fin de favorecer las necesidades de conciliación de las personas trabajadoras y que, al mismo tiempo, se puedan compatibilizar las necesidades organizativas y productivas.

Del análisis realizado de la realidad de la empresa y de los resultados alcanzados con ocasión de las diferentes medidas puestas en marcha durante estos cuatro años, así como teniendo en consideración las perspectivas de evolución del Centro de Vigo para los próximos años, se plantean en este nuevo Plan medidas orientadas a mantener la representación femenina en la

Planta y a continuar impulsando la integración de mujeres en los distintos niveles y áreas de la Empresa, focalizando la atención en aquellos de contenido técnico y profesional.

Desde esta realidad, se definen los siguientes objetivos a alcanzar en los próximos años:

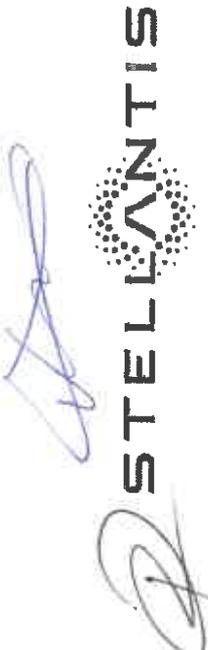
- La Representación femenina en la plantilla debe incrementarse o como mínimo mantener el promedio de representación femenina en la plantilla del año anterior, quedando fijado para el primer año de aplicación del plan el promedio de los últimos cuatro años que asciende al 23.3%.
- Fomentar la presencia equilibrada de hombres y mujeres en todos los ámbitos, niveles y áreas de la organización, ofreciéndoles, a igualdad de mérito y capacidad, las mismas posibilidades de desarrollo profesional.
- Poner en práctica una política de desarrollo profesional y de formación que favorezca el acceso de mujeres a todos los ámbitos de responsabilidad, y sobre todo a aquellos ámbitos en los que estén infra representadas.
- Revisión de los mecanismos de conciliación que permita adecuar los mismos a la evolución de las necesidades de la plantilla y al contexto actual. Favorecer el disfrute equilibrado, por hombres y mujeres, de las medidas de conciliación, actuando para sensibilizar a la plantilla sobre la corresponsabilidad.
- Promover a través del Plan, un entorno de trabajo inclusivo y aplicar los principios de comunicación inclusiva para garantizar la plena integración y motivación de las personas.
- Se mantiene el buzón de igualdad al que tendrá acceso el/la responsable de igualdad del centro a través del cual se pueda acercar la actuación de la comisión de igualdad a las personas trabajadoras del centro que pudieran sufrir discriminación de cualquier tipo o quieran trasladar alguna necesidad o sugerencia en materia de igualdad y diversidad.
- Se confirma el compromiso con las mujeres víctimas de violencia de género mediante el apoyo e implementación de las medidas que se recogen en el "Acuerdo de desarrollo de la L.O. de medidas de protección integral contra la violencia de género", que traslada la protección que dispensa la Ley Orgánica 1/2004, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, al ámbito laboral. En este sentido, se mantienen en vigor las medidas laborales implementadas en la empresa orientadas a facilitar el derecho a su protección y a la asistencia social integral:

- Reordenación del tiempo de trabajo, en relación con las posibilidades que incorpora la norma y los sistemas de trabajo de la Empresa (como: elección del turno, optar por el horario que le posibilite dar una respuesta más satisfactoria a las dificultades o disponer de un horario flexible, etc.).
- Posibilidad de realizar el trabajo fuera de las instalaciones de la Empresa, con la finalidad de hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.
- Fijación del período vacacional en fechas específicas.
- Disfrute de los permisos necesarios para la realización de las gestiones administrativas, judiciales o médicas que le permitan hacer efectivo su derecho a la protección o a la asistencia social integral.
- Posibilidad de recolocación en otra Empresa del Grupo.
- Asistencia y beneficios sociales.
- Complemento de las prestaciones legales que correspondan hasta cubrir el nivel ordinario de retribución en los supuestos de Incapacidad Temporal derivada de violencia de género ejercida contra una trabajadora.

Además de las acciones contempladas en dicho Acuerdo, en el marco del presente Plan de Igualdad y con el compromiso del Centro de Vigo con el problema social que la violencia de género supone para la sociedad de hoy en día, se proponen como acciones complementarias a las ya expuestas las siguientes:

- Los servicios médicos y el departamento social orientarán y, en su caso, promoverán a través de recursos propios o externos, cuantos procedimientos y actuaciones procedan desde el punto de vista psicológico o curativo.
- Realización de actos institucionales en el Centro para fomentar la universalidad del compromiso contra la violencia de género.

Atendiendo a los anteriores objetivos generales, se plantea a continuación su desarrollo, por área de actuación, a través de la aplicación de medidas que estarán vigentes de forma paralela a la vigencia del plan.



ÁREAS DE ACTUACIÓN	MEDIDA	RESPONSABLES DE IMPLEMENTACIÓN	INDICADORES SEGUIMIENTO/SEGUIMIENTO
Acceso al empleo	<p>Priorizar el sexo infrarepresentado a igualdad de meritos y capacidades</p> <p>Priorizar la retención del talento femenino en los procesos de salida de la Empresa</p> <p>Fomentar la incorporación de mujeres con formaciones técnicas</p>	<p>Dirección de RR-HI, equipo de selección y contratación de personal y HRBP.</p>	<p>Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas contratadas</p> <p>CDI 2024: mínimo un 23,3% de las contrataciones serán de mujeres</p> <p>2025-2027: mínimo el 1% medio de representación femenina en el año anterior computado a 30/12</p> <p>Tasa de representación femenina en la plantilla</p> <p>Número de visas de cursos de formación, Prácticas profesionales, participación en foros de empleo para el talento</p>
Distribución de la plantilla	<p>Garantizar presencia del sexo menos representado en las candidaturas, especialmente a puestos de Dirección o puestos técnicos de cara a equilibrar la representación equilibrada de mujeres y hombres.</p> <p>Estimular la participación de mujeres en acciones de formación, especialmente de ramas técnicas y marca personal.</p>	<p>Dirección RR-HI, equipo de selección y contratación de personal y HRBP.</p>	<p>Procesos de promoción realizados, desagregados por sexo.</p> <p>Número de CDI de mujeres igual o superior al 23,3% en 2024, y al % medio de representación femenina en la plantilla a 30/12 de cada año en 2025-2027.</p> <p>Número de trabajadoras participantes en los procesos de selección y promoción profesional.</p>
Calificación profesional, promoción	<p>Realizar acciones de formación, formación y sensibilización sobre el protocolo y el código ético.</p> <p>Aplicar medidas de apoyo laboral a las víctimas de violencia de género.</p>	<p>Dirección RR-HI, equipo de selección y contratación de personal y HRBP.</p>	<p>100% de nuevos ingresos formados en política social e igualdad del Centro.</p> <p>Nº de acciones formativas y datos desagregados por sexo.</p>
Formación	<p>Seguimiento anual del registro de salariz y de los posibles diferenciales por razón de género.</p> <p>Agilizar los procesos de acompañamiento económico y competencial en los casos de morosidades, especialmente de mujeres.</p>	<p>Dirección RR-HI, equipo de selección y contratación de personal y HRBP.</p>	<p>Análisis del grado de representación femenina en cada agrupación de funciones, con detalle de la brecha por agrupación.</p>
Retribuciones	<p>Realizar acciones de información, formación y sensibilización sobre el protocolo y el código ético.</p> <p>Aplicar medidas de apoyo laboral a las víctimas de violencia de género.</p>	<p>Dirección RR-HI, equipo de selección y contratación de personal y HRBP.</p>	<p>Número de personas usuarias de medidas de conciliación, desagregado por sexo.</p>
Ejercicio de derechos de conciliación	<p>Realizar acciones de información, formación y sensibilización sobre el protocolo y el código ético.</p> <p>Aplicar medidas de apoyo laboral a las víctimas de violencia de género.</p>	<p>Dirección RR-HI, equipo de selección y contratación de personal y HRBP.</p>	<p>Número y contenidos de acciones de sensibilización realizadas.</p> <p>Formaciones sobre diversidad e inclusión.</p>
Prevención del acoso sexual y por razón de sexo y apoyo a las víctimas de violencia de género	<p>Realizar acciones de información, formación y sensibilización sobre el protocolo y el código ético.</p> <p>Aplicar medidas de apoyo laboral a las víctimas de violencia de género.</p>	<p>Dirección RR-HI, equipo de selección y contratación de personal y HRBP.</p>	<p>Número y contenidos de acciones de sensibilización realizadas.</p> <p>Formaciones sobre diversidad e inclusión.</p>
Gestión de diversidad y comunicación inclusiva y no sexista	<p>Realizar acciones de información, formación y sensibilización sobre el protocolo y el código ético.</p> <p>Aplicar medidas de apoyo laboral a las víctimas de violencia de género.</p>	<p>Dirección RR-HI, equipo de selección y contratación de personal y HRBP.</p>	<p>Número y contenidos de acciones de sensibilización realizadas.</p> <p>Formaciones sobre diversidad e inclusión.</p>

Acuerdo sobre el desarrollo de mecanismos de conciliación y adaptación de la jornada de trabajo

La Planta de Vigo cuenta, al menos desde 2006, con diversos mecanismos pactados con la representación social por los que se regulan las condiciones de ejercicio de la reducción de jornada de personas trabajadoras del Taller por causa de guarda legal, definidos para compatibilizar, del mejor modo posible, la necesidad de garantizar la cobertura de los puestos de trabajo durante la totalidad del tiempo de producción y, asimismo, la de responder a la demanda social de adaptar los esquemas organizativos de los turnos de trabajo para hacer efectiva la conciliación de las responsabilidades laborales y la vida personal y familiar de la plantilla.

En los últimos 14 años, un volumen muy alto de personas se han acogido a estos mecanismos, si bien, en la actualidad, tanto la representación social, como la Dirección consideran necesario reforzar este conjunto de esquemas específicos de organización, incluyendo nuevos supuestos de gestión de la actividad en el Taller – reducida o no, según los casos – así como, plasmar otras nuevas iniciativas que, ampliando los beneficios y ayudas sociales anteriores, redunden, globalmente, en un mejor equilibrio entre las necesidades organizativas y las responsabilidades familiares de todas las personas trabajadoras.

La evolución del marco legal, con la publicación del Real Decreto – Ley 6/2019, donde se modifica la regulación de los supuestos de reducción y adaptación de la jornada de los arts. 34.8 y 37.6 ET; la recepción de un número considerable de peticiones de horarios individualizados, al margen del régimen de trabajo a turnos aplicado en la Planta; el riesgo de afectar a otros/as personas trabajadoras de la empresa, no solicitantes de horarios especiales; así como la remisión a la negociación colectiva que realiza el legislador para fijar los criterios para la concreción horaria y para regular los términos del ejercicio de la adaptación de la jornada, fueron todos ellos factores tenidos en cuenta por las partes para la suscripción del acuerdo en 2020.

Tras cuatro años de aplicación de los mecanismos de conciliación pactados, las partes se reúnen nuevamente en el marco de la negociación del Convenio Colectivo 2024/2027 y del Plan Marco de Igualdad y Diversidad de Stellantis España SL para revisar los mecanismos de conciliación y adaptación de la jornada de trabajo al objeto de ofrecer alternativas a la creciente demanda de los mecanismos de conciliación especial por parte de las personas trabajadoras, ponderando debidamente los intereses de las partes y buscando el equilibrio entre las necesidades organizativas y productivas de la Empresa.

Con estos objetivos, la Comisión Negociadora se reúne el 28 de noviembre de 2023 y, tras los intercambios oportunos, adopta por mayoría de la representación de la misma, conformada por la representación de la Dirección de la Empresa y por la Representación social integrada por los sindicatos

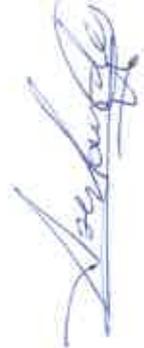
SIT-FSI, UGT-FICA Y CCOO, el presente documento de acuerdo en el que se establecen los mecanismos organizativos de conciliación y organización de la jornada laboral

ACUERDOS

PRIMERO. – ORGANIZACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO



Se establece un sistema de organización del tiempo de trabajo para canalizar las peticiones de reducciones de jornada por motivos de conciliación, así como las posibles peticiones de adaptación horaria, con la finalidad de hacer compatibles las necesidades organizativas de la Empresa en las diferentes áreas/funciones, y en particular en áreas productivas donde los puestos de trabajo deben estar ocupados de manera efectiva durante todo el periodo de apertura, y las necesidades personales y familiares del personal.



Lo anterior se lleva a cabo bajo los criterios de estandarizar soluciones en un entorno con un proceso de producción continuo para la pluralidad de los casos y, para casos específicos, de fijar también criterios de priorización para dar respuestas a las situaciones personales que deben ser objeto de especial protección, ofreciéndoles por ello un trato diferenciador.

SEGUNDO: MEDIDAS DE ORGANIZACIÓN DE LA JORNADA



De cara a gestionar las necesidades de conciliación de la vida laboral y familiar, se establecen dos tipos de medidas:

- 
- Por una parte, los denominados **sistemas estándar de conciliación**, aplicables a la generalidad de las personas que incurran en las situaciones legalmente previstas como de guarda legal que soliciten hacer efectivo tal derecho; se caracterizan por la voluntariedad en el acceso y la vinculación con el Turno de trabajo de adscripción habitual.
 - Por otra, los **sistemas especiales de conciliación**, aplicables a las personas que, solicitando hacer uso del derecho de adaptación o reducción de jornada, se encuentren en alguna de las situaciones personales que, de acuerdo con lo previsto en este documento, se consideren como de especial protección.



A continuación, se describe cada uno de ellos:

a) Sistemas estándar de conciliación en turnos de día

En los Turnos rotativos de mañana y tarde los puestos de trabajo de 7,75 horas día/turno – equivalente a 8 horas de presencia– se organizarán de forma que puedan ser ocupados por tres o cuatro personas trabajadoras, con una presencia diaria de 4 o 6 horas, según el caso.

Para la puesta en funcionamiento del sistema será preciso que exista el número de candidatos/as necesarios/as para cubrir el puesto asignado durante la totalidad de los horarios descritos y, que dispongan de cualificación profesional para el adecuado desempeño del mismo.

Podrán acceder a este sistema de organización los trabajadores con contrato a tiempo completo o parcial que soliciten la adscripción a los Turnos rotativos de mañana y tarde con jornada de 4 o 6 horas de presencia diaria, lo que implica mantener o reducir su Jornada de trabajo realizando 4 o 5'75 horas de trabajo efectivo, según el caso. Los trabajadores realizarán cuantas paradas programadas estén establecidas en su turno de trabajo y percibirán la retribución que corresponda a la actividad efectivamente desarrollada, lo que implica la realización de una Jornada anual mínima garantizada de 880 o 1.265 horas/año –parcialidad del 51'6 o 74'2% respectivamente-.

Para la adecuada gestión de este sistema de organización de la jornada en estos turnos es preciso el establecimiento de 1 puesto por cada zona UEP.

a.1) 4 turnos rotativos con relevo a las 10, a las 14 y a las 18 horas.

T	SEMANA / HORA	MAÑANA				TARDE			
		ENT	SAL	ENT	SAL	ENT	SAL	ENT	SAL
		6	10	10	14	14	18	18	22
A1	1	OPERARIO A1		OPERARIO A2		OPERARIO B1		OPERARIO B2	
B1	2	OPERARIO B1		OPERARIO B2		OPERARIO A1		OPERARIO A2	
A2	3	OPERARIO A2		OPERARIO A1		OPERARIO B2		OPERARIO B1	
B2	4	OPERARIO B2		OPERARIO B1		OPERARIO A2		OPERARIO A1	
A1	5	OPERARIO A1		OPERARIO A2		OPERARIO B1		OPERARIO B2	


T TURNO ENTRANTE DE MAÑANA
 TURNO A
 TURNO B

a.2) 3 turnos rotativos semirrotativos con relevo a las 12 y a las 16 horas.

T	SEMANA	MAÑANA		TARDE			
		ENT	SAL	ENT	SAL		
		6	12	12	16	16	22
A	1	OPERARIO A		OPERARIO AB		OPERARIO B	
B	2	OPERARIO B		OPERARIO AB		OPERARIO A	
A	3	OPERARIO A		OPERARIO AB		OPERARIO B	
B	4	OPERARIO B		OPERARIO AB		OPERARIO A	
A	5	OPERARIO A		OPERARIO AB		OPERARIO B	

	T	TURNO ENTRANTE DE MAÑANA
	A	TURNO A
	B	TURNO B
	AB	TURNO AB

b) Sistema estándar de conciliación en el Turno de noche.

Teniendo el Turno Especial de Noche un régimen de funcionamiento específico, basado en la distribución irregular de la jornada y la apertura variable, se favorecerá la incorporación a este Turno a todos/as aquellos/as que lo soliciten por causa de reducción o adaptación de la jornada de trabajo, previa novación de jornada a la parcialidad habitualmente practicada en dicho turno – y la firma del correspondiente pacto de horas complementarias.

El sistema de organización habitual implicará la realización de una actividad laboral diaria, semanal y anual idéntica –en horas ordinarias y complementarias, en caso de mantener estas - a la establecida para el Turno de referencia, percibiendo la retribución que corresponda a la actividad desarrollada.

c) Sistemas Especiales De Conciliación:

c.1) Turnos fijos sin reducción de jornada: Que, en el supuesto de concederse por el procedimiento y en los supuestos establecidos en este documento, implicarán la prestación de actividad a tiempo completo en horario fijo de mañana de 6 a 14 horas, o de tarde, de 14 a 22 horas.

La cobertura de los horarios restantes deberá realizarse con una persona trabajadora voluntario o, de no existir éste, con una persona específicamente contratada con esta finalidad si la situación de empleo del Centro lo permitiese.

MAÑANA		TARDE	
ENT	SAL	ENT	SAL
6	14	14	22
8 horas		8 horas	

c.2) **Turno fijo con reducción de jornada a 4 horas:** En este caso, podrá concederse turno fijo para cualquiera de los intervalos horarios de cuatro horas señalados en el cuadro adjunto, de manera que, la cobertura de los intervalos restantes se llevará a cabo con otros/as dos personas trabajadoras que, en periodos de quince días, realizarán una actividad media diaria de 6 horas, llevando a cabo 4 horas en la semana en que se combinen con la persona trabajadora conciliado/a y 8 horas cuando tengan actividad a turno contrario.

MAÑANA				TARDE			
ENT	SAL	ENT	SAL	ENT	SAL	ENT	SAL
6	10	10	14	14	18	18	22
4 horas		4 horas		4 horas		4 horas	

Asimismo, teniendo en consideración la naturaleza irregular de la jornada laboral de los turnos variables (de noche y fin de semana), en la medida en que sea posible se ofrecerán soluciones de conciliación a las personas trabajadoras en dichos turnos con reducción de jornada, en función de la posibilidad de cubrir el puesto durante la jornada restante con otra persona trabajadora sin necesidad de acudir a una contratación específica o modificación sustancial teniendo en consideración la dificultad que entraña el horario a cubrir.

c.3) **Horarios especiales en Talleres:** Por circunstancias organizativas y de la producción en determinados talleres se pueden habilitar con carácter temporal turnos especiales (turno central, de mañana, etc.) que permitirán ofrecer respuesta a las peticiones especiales de conciliación que pudieren plantearse, como una opción adicional a las existentes en tanto en cuanto se mantenga vigente dicho turno.

c.4) **Turno especial de fin de semana:** Al igual que en el caso anterior, en tanto el Centro cuente con actividad productiva en régimen de 4º Turno, será posible solicitar el acceso al mismo por razones de conciliación, adoptando la jornada que se practique en dicho turno – con el coeficiente de parcialidad

que en cada momento se practique en tal equipo-, previa suscripción de pacto de horas complementarias si fuese el caso.

TERCERO: PLAZAS DISPONIBLES PARA SISTEMAS ESPECIALES DE CONCILIACIÓN

Conforme a lo establecido en los párrafos anteriores, además de los sistemas estándar de conciliación que vienen aplicándose normalmente en el Taller, desde la firma de este acuerdo se pone a disposición de la plantilla con necesidades específicas de conciliación y/o adaptación de su jornada de trabajo un número limitado de plazas, considerándose para su fijación anual las circunstancias productivas específicas que puedan existir en cada momento.

Turnos fijos sin reducción de jornada	30 plazas
Turnos fijos con reducción de jornada s	30 plazas

La concesión de dichas adaptaciones de jornada específicas se llevará a cabo en los emplazamientos del taller en los que por las características organizativas sea posible compatibilizar los horarios solicitados con la gestión de la actividad productiva de la UEP, a fin de evitar los posibles impactos que tales situaciones extraordinarias pudieran generar en materia de calidad, absentismo, indicadores de la UEP, empleabilidad, etc.

CUARTO. – BAREMO DE ACCESO A LOS SISTEMAS ESPECIALES DE CONCILIACIÓN

Si bien las partes consideran deseable que todas las situaciones personales que requieran especial protección sean tenidas en cuenta, establecen que, en el supuesto de que el número de solicitudes de adaptación de jornada supere el número de plazas disponibles, se atenderá de manera prioritaria aquellas peticiones de régimen horario en las situaciones personales y familiares especialmente sensibles que se citan a continuación, que tendrán prioridad para acceder a los horarios solicitados de conformidad con el siguiente orden de prelación:

- Familia monoparental con certificado oficial o trabajadores legalmente separados y/o divorciados que ostenten la custodia total sobre el menor -4pts. En caso de custodia compartida- 2pts
- Hijo a cargo con minusvalía igual o superior al 33% - 5 pts.
- Minusvalía del cónyuge igual o superior al 65%. – 4 pts.
- Trabajadores con hijos/as < 3 años – 2 pts.
- Personas dependientes a cargo, conviviendo en el domicilio familiar – 1 pto.

- Familia numerosa reconocida – 1 pto.
- Familia numerosa especial – 1 pto.
- Si concurren tres o más circunstancias de las anteriormente relacionadas– 1 pto.
- Solicitudes no atendidas en periodos anteriores. – 1 pto.
- Solicitudes no atendidas en periodos anteriores. – 1 pto.
- A efectos de valoración de los criterios establecidos, únicamente se computarán los/as hijos/as que se encuentren a cargo de los progenitores, teniendo tal consideración aquellos/as respecto a los que se ostente guarda y custodia, ya sea por adopción o nacimiento y cuando permanezcan en régimen de tutela o curatela atribuido mediante resolución judicial o administrativa.

Cada vez que se efectúe una solicitud de adaptación de jornada o su prórroga se deberá aportar la documentación acreditativa de las circunstancias anteriormente descritas, sin perjuicio de que la Empresa pueda solicitar tal documentación durante el curso del ejercicio correspondiente en aras a la comprobación del cumplimiento o mantenimiento de los requisitos establecidos en el Baremo.

QUINTO. - VALORACIÓN DE LAS SOLICITUDES DE SISTEMAS ESPECIALES DE CONCILIACIÓN

Mientras que, conforme a lo establecido en el Acuerdo segundo de este documento, las solicitudes de sistemas estándar de conciliación resultarán de concesión automática siempre que estén dentro de los supuestos establecidos, aquellas que se reciban para la adscripción a uno de los sistemas especiales de conciliación se tramitarán a través de la Comisión de Igualdad. En este sentido, una vez presentada la solicitud de conciliación especial o su prórroga, el responsable de Personal concretará una entrevista con la persona trabajadora solicitante, en un plazo no superior a 7 días laborables, a los efectos de poder ofrecer las medidas de conciliación y/o soluciones organizativas que mejor se puedan ajustar a las necesidades de la persona trabajadora, cumplimentando a tal efecto un cuestionario que se presentará a la Comisión de Igualdad. Una vez cumplimentado este trámite se dará traslado de la solicitud a la Comisión de igualdad a los efectos de su valoración, que ponderará las solicitudes de conformidad con los criterios de prelación establecidos en el baremo. Toda vez que la comisión de igualdad se reúne con arreglo a lo dispuesto en el artículo 51 del vigente convenio colectivo (cada 3 meses) las solicitudes, nuevas o prórroga, que se presenten se resolverán dentro del citado plazo, dándose traslado por escrito de la resolución de la solicitud a la persona trabajadora en los dos días hábiles siguientes desde la reunión de la Comisión. En el caso de que la persona trabajadora que presenta la solicitud de conciliación o su prórroga se encuentre en situación de baja médica por

incapacidad temporal en el momento de la valoración de su solicitud por la Comisión de Igualdad quedará en suspenso la misma hasta la reincorporación de la persona.

La Comisión de igualdad será competente, asimismo, para interpretar los supuestos de aplicación del baremo y para formular cuantas aclaraciones e introducción de nuevos supuestos especiales evaluables, en función del total de solicitudes que en cada momento puedan recibirse.

SEXTO. - PLAZO

Los sistemas especiales de conciliación se concederán por el plazo de 1 año, normalmente coincidente con el curso académico, revisándose por la Comisión de igualdad la situación una vez transcurrido éste, siempre que la persona haya presentado una solicitud de renovación y cuente con plaza vacante de acuerdo con el baremo obtenido en comparación con otras solicitudes.

Igualmente, estos horarios específicos decaerán en el momento en que desaparezca la causa que los ampara. En este sentido, las personas trabajadoras retornarán a su horario anterior – o al del Taller en que en ese momento se ubiquen – al sobrevenir una u otra circunstancias habilitantes.

SÉPTIMO: CONDICIONES GENERALES A TODOS LOS SISTEMAS DE CONCILIACIÓN

La incorporación a alguno de los sistemas de organización de la jornada se realizará a petición de la persona trabajadora.

La cobertura de las restantes franjas horarias para completar el turno de la persona que concilia se realizará con carácter general con personal voluntario, salvo que en el caso concreto se haya realizado una contratación específica; de manera que no podrá ponerse en marcha la conciliación hasta que se haya complementado el turno de la persona trabajadora que concilia.

La concesión de estos horarios implicará la ubicación del trabajador en el puesto disponible en función de sus circunstancias personales y profesionales, si bien, por razones organizativas, se favorecerá el emplazamiento en un puesto similar al de procedencia.

El acceso a este sistema de organización en caso de cuidado de hijo se extenderá tanto al supuesto de adopción, como al acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de la correspondiente resolución judicial o administrativa.

La adscripción a estos horarios especiales tendrá una vigencia de un año, pudiendo renovarse si existen trabajadores para cubrir el puesto de trabajo durante la totalidad del tiempo de producción. Su puesta

en funcionamiento ha de coincidir con el inicio del mes natural. El solicitante podrá renunciar a la aplicación de este sistema en cualquier momento mediante comunicación con 30 días de antelación a su fecha de efectos.

Para los puestos ocupados por personal con oficios diferentes al de operario polivalente de UEP, se tratarán las peticiones de forma individualizada, teniendo en cuenta las necesidades y organización del Taller al que el trabajador esté adscrito y las profesionales y personales del solicitante.

OCTAVO: CASOS ESPECIALES

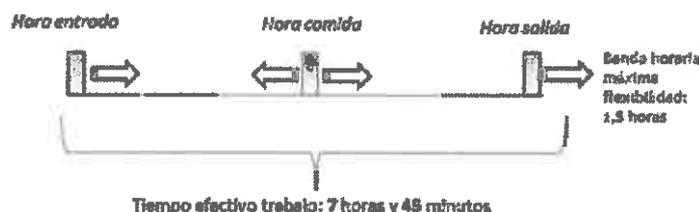
Por su carácter perentorio y excepcional, no se tramitarán de acuerdo con este procedimiento los supuestos de adaptaciones al puesto de trabajo por prescripción médica, ni tampoco aquellos que se deriven de una situación de violencia de género acreditada.

Para estas últimas la persona interesada podrá optar por el horario que favorezca una respuesta satisfactoria a su situación personal –teniendo en cuenta los sistemas de trabajo de la Empresa- de conformidad con el derecho a la reordenación del tiempo de trabajo contenida en el Plan de Igualdad que recoge las previsiones legales de la Ley Orgánica 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

NOVENO. - MEDIDAS DE ORGANIZACIÓN DE LA JORNADA EN PUESTOS NO VINCULADOS CON LA LÍNEA DE PRODUCCIÓN.

9.1/ Jornada Flexible – durante el año

El régimen de flexibilidad en la jornada de trabajo consistirá en una banda horaria máxima de hora y media, que podrá aplicarse retrasando la hora de entrada, salida o desplazando la hora de comer. Con este régimen no se altera la jornada diaria de 7 horas y 45' de trabajo efectivo.



Objetivo: Facilitar que las personas trabajadoras que tengan personas a su cargo (hijos/as menores de 0 a 3 años o en edad escolar obligatoria - hasta 16 años inclusive- o personas dependientes)

puedan adecuar en la medida de lo posible su horario laboral con la atención especial que requieren estas personas.

- **Destinatarios:** Todas las personas trabajadoras con un puesto de trabajo no vinculado directamente con la producción, con horario en turno central (turno central de 8:00 a 16:30 horas) y con hijos hasta los 16 años inclusive a su cargo o personas dependientes que convivan con ellas. A estos efectos, se entenderá por situación de dependencia, según lo dispuesto en la ley 39/2006 de 14 de Diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia, "el estado de carácter permanente en que se encuentran las personas que, por razones derivadas de la edad, la enfermedad o la discapacidad, y ligadas a la falta o a la pérdida de autonomía física, mental, intelectual o sensorial, precisan de la atención de otra u otras personas o ayudas importantes para realizar actividades básicas de la vida diaria o, en el caso de las personas con discapacidad intelectual o enfermedad mental, de otros apoyos para su autonomía personal".
- **Duración:** La concesión de la jornada flexible se hará por un año prorrogable por iguales periodos previa justificación de las necesidades que la motivaron y, como máximo, hasta que los hijos sean mayores de 16 años.

Procedimiento de solicitud: La persona trabajadora interesada solicitará al departamento de Recursos Humanos la aplicación de la jornada flexible presentando el correspondiente impreso de solicitud debidamente cumplimentado (con indicación de la franja horaria de entrada y salida, periodo de aplicación- por un año prorrogable-), acompañado de los documentos que justifiquen la necesidad de acogerse a dicha jornada. Una vez validada por la jerarquía, el responsable de Personal dará respuesta al solicitante.

9.2/ Jornada Continua en periodo estival

Entre los meses de **junio y septiembre, inclusive, los/las personas trabajadoras con horario en turno central y cuyo trabajo no esté vinculado directamente con la producción** podrán solicitar la modificación de su horario de trabajo para realizarlo de forma continua, iniciando su jornada laboral a las 07:00 horas de la mañana, de lunes a viernes. La concesión de la jornada continua quedará supeditada a la disponibilidad y necesidades del servicio.

Procedimiento de solicitud: La persona trabajadora interesada solicitará al departamento de Recursos Humanos (responsable de Personal) la aplicación de la jornada continua de verano, **antes del 30 de abril**, presentando el correspondiente **impreso de solicitud** debidamente cumplimentado. La persona

trabajadora realizará su jornada de forma continua, desde las 7:00 horas, de lunes a viernes. Una vez validada por la jerarquía, el responsable de Personal dará respuesta al solicitante con al menos un mes de antelación a la fecha de aplicación.

9.3.- Trabajo a distancia

Sin menoscabo del sistema de teletrabajo implantado en el Centro de Vigo, las personas trabajadoras (no ligados directamente a la producción) dispondrán de 30 jornadas al año (máximo 8 días al mes) para teletrabajar desde su domicilio habitual u otra residencia.

Previa petición y acuerdo con su jerarquía la persona trabajadora podrá consumir las jornadas de teletrabajo en jornada completa. El régimen y fechas de consumo se comunicará al responsable de personal con 15 días de antelación a la primera jornada de teletrabajo.

Para hacer uso de este sistema de organización del trabajo, es preciso disponer de los medios requeridos para el teletrabajo (teléfono móvil, portátil y conexión de internet).

9.4/ Disposiciones comunes:

Tanto la jornada flexible como la jornada continua en periodo estival se constituyen como derechos individuales. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la empresa generan estos derechos por el mismo sujeto causante, se podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa

Así mismo, tanto si la jornada es flexible como continua, por circunstancias organizativas del servicio, en cualquier momento se podrá retornar a la jornada ordinaria inicial, previa comunicación al/la trabajador/a con un mes de antelación por parte de su responsable de personal, a solicitud de la jerarquía de la persona trabajadora

DÉCIMO: MEDIDAS DE CONCILIACIÓN Y ORGANIZACIÓN DISPONIBLES PARA TODA LA PLANTILLA

10.1/ Excedencia de verano para la atención de hijos/as hasta los 16 años

Las personas trabajadoras, con hijos hasta los 16 años (inclusive) tendrán derecho a solicitar una excedencia voluntaria del 15 de junio al 15 de septiembre de manera que puedan compatibilizar su trabajo con sus obligaciones familiares en un periodo en el que los hijos disponen de vacaciones

Requisitos:

- La persona trabajadora deberá tener una **antigüedad mínima en la empresa de un año.**
- Se podrá solicitar para el cuidado de hijos/as hasta los **16 años** (incluidos estos), tanto cuando lo sean por naturaleza, como por adopción o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aun cuando estos sean provisionales.
- Durante el tiempo que dura la excedencia desaparecen las principales obligaciones del contrato de trabajo, el trabajador/a no presta sus servicios en la empresa y el empresario/a no retribuye. La empresa ha de causar la baja en la seguridad social y no tiene obligación de cotizar por el trabajador/a. La persona trabajadora disfrutará las vacaciones de verano en el periodo de excedencia con carácter previo a cursar baja por excedencia. El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia será computable a efectos de antigüedad y tendrá derecho a la reserva de puesto de trabajo.
- La excedencia contemplada en este apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la empresa generan este derecho por el mismo sujeto causante, se podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa. Se trata de una medida de carácter voluntario por el empresario y supeditado a las necesidades del servicio y de naturaleza reversible si por circunstancias de la Empresa no resulta posible su mantenimiento.

Procedimiento: La solicitud de excedencia deberá presentarse por la persona trabajadora – al departamento de Recursos Humanos (responsable de Personal), mediante la presentación de correspondiente impreso, debidamente cumplimentado y junto con documentación requerida, antes **del 30 de abril de cada año.** Una vez validada, el responsable de Personal dará respuesta al solicitante con al menos **un mes de antelación** a la fecha de aplicación.

10.2/ Donación solidaria de tiempo

Las personas trabajadoras que tengan un cónyuge o pareja de hecho o hijo/a a cargo en situación de enfermedad grave, limitación o accidente especialmente grave y previsión de larga duración que haga indispensable dispensarle cuidados continuos, podrá solicitar a su favor tiempo remunerado a cuenta del banco de tiempo solidario.

Cada persona podrá hacer uso de un máximo de 20 días laborables al año, por días consecutivos o sueltos, establecidos en su solicitud. Las horas solidarias se asimilarán a tiempo de trabajo efectivo a

efectos de generación de vacaciones y solo podrán solicitarse si con antelación se han consumido ya los derechos de descanso y permisos retribuidos que el interesado pudiere tener a su favor.

- **Saldo del banco de tiempo solidario:** Al inicio de cada año, la Empresa dotará el fondo con 1.000 horas. Si bien, dicho Banco de tiempo se nutre, también, de las donaciones de derechos de descanso realizadas por cualquier trabajador/a de la plantilla.
- **Donación de horas / días:** Se pueden donar derechos de descanso hasta un máximo de 5 días/año por trabajador/a, pudiendo dicha donación ser anónima y realizarse sin contrapartida. No se podrán donar al fondo los derechos de vacaciones anuales o los derechos de descanso asociados a distribución irregular o prolongación de jornada; en cambio, podrán donarse los días de permiso retribuido; los días de adecuación y los días del saldo de bolsa
- **Tramitación de solicitudes:** La solicitud se realizará ante del Departamento Social, con un plazo mínimo de preaviso de 7 días, y deberá ser aprobada por la Comisión Paritaria Social, en sesión ordinaria o extraordinaria. Se aportará un certificado médico que justifique la particular gravedad y la exigencia de cuidados y presencia sostenidos, indicando, si fuese posible, el tiempo estimado de tratamiento

10.3/ Permiso acumulado por cuidado del lactante

Las personas trabajadoras, para el cuidado de los hijos/as lactantes menores de 9 meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo durante la jornada que podrán dividir en dos fracciones, si bien se podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en una hora con la misma finalidad, según la práctica que ya resulta habitual en la Empresa hasta la fecha, no pudiendo transferirse el ejercicio de este derecho al otro progenitor.

En el supuesto de que ambos progenitores pertenezcan a esta Empresa y soliciten el ejercicio de este derecho por el mismo hijo/a, la Dirección podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la Empresa.

Las personas trabajadoras del Centro podrán sustituir el disfrute diario del derecho por su acumulación en forma de permiso retribuido en tiempo equivalente a jornadas a tiempo completo. La duración de este permiso dependerá del periodo que reste desde la fecha de reincorporación del padre o de la madre tras el permiso por nacimiento y cuidado del menor, y las vacaciones, en su caso, hasta la fecha en que el hijo/a cumpla los nueve meses o finalice el contrato del titular de este derecho si esta fecha fuese anterior

Se disfrutará en un solo período, inmediatamente después de la finalización de la suspensión del contrato por nacimiento y cuidado del menor, o las vacaciones en su caso, y sin solución de continuidad respecto a la misma.

Para acogerse a la opción de lactancia acumulada, la persona trabajadora deberá solicitarlo por escrito con una antelación mínima de quince días a la fecha prevista para su inicio. A tal efecto, la solicitud presentada por la persona trabajadora tendrá efectos para la totalidad del período de lactancia.

Si con posterioridad a la firma de este Acuerdo se produjera una reforma legislativa, Acuerdo de Empresa o similar que modificase el régimen legal o las condiciones de aplicación del permiso por cuidado del lactante aquí regulado, el presente Acuerdo quedará sin efecto, no pudiendo entenderse que las personas trabajadoras incluidas en su ámbito de aplicación hayan adquirido o consolidado derecho alguno derivado del mismo. En todo caso, a fin de acordar las modificaciones o adaptaciones que procedan, las partes se reunirán en el mes siguiente a que ello suceda.

En prueba de conformidad, firman las partes, en Vigo, a 28 de noviembre de 2023.

POR LA REPRESENTACIÓN DE LA DIRECCIÓN



Maria 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



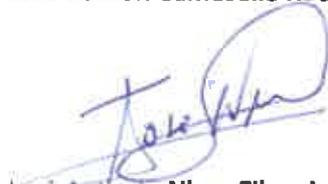
José Ramón Cameselle Rodríguez



Alberto Jordán Alonso



Víctor Manuel Mera Parajo



José Antonio Nimo Filgueira



Beatriz Montes Comesaña



Aser Sanz Fernández



Santiago Carollo Rivero



Santiago García Cameselle