

I. COMUNIDAD DE MADRID

C) Otras Disposiciones

Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

- 1 *RESOLUCIÓN de 21 de junio de 2022, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo de la Empresa Fiat Chrysler Automobiles Spain S. A. (Código número 28001682011986).*

Examinado el texto del Convenio Colectivo de la Empresa Fiat Chrysler Automobiles Spain, S. A., suscrito por la Comisión Negociadora del mismo el día 12 de abril de 2022, completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto; en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y con el artículo 1 del Decreto 42/2021, de 19 de junio, de la Presidenta de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con el artículo 28.1.h) del Decreto 234/2021, de 10 de noviembre, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, esta Dirección General

RESUELVE

1. Inscribir dicho Convenio, en el Registro de Convenios Colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad de esta Dirección, y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.
2. Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Contra la presente Resolución podrá interponerse recurso de alzada ante la Viceconsejería de Empleo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo de la Comunidad de Madrid, de acuerdo con los artículos 112, 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, en el plazo de un mes, y contándose desde el día siguiente de esta notificación, prorrogándose al primer día hábil siguiente cuando el último sea inhábil.

Madrid, a 21 de junio de 2022.—La Directora General de Trabajo, Silvia Marina Parra Rudilla.

**XXXV CONVENIO COLECTIVO DE FIAT CHRYSLER AUTOMOBILES SPAIN S.A.
2021/2022/2023**

PREÁMBULO

En Madrid, a 12 de abril de dos mil veintidós, reunidos, de una parte, la representación de la Empresa Fiat Chrysler Automobiles Spain SA y de otra la representación de los trabajadores, conformada por su comité de empresa en su conjunto, habiéndose reconocido ambas partes como interlocutores válidos a los efectos del artículo 87.1 ET, aprueban por unanimidad su redacción y suscriben el XXXV Convenio Colectivo de Fiat Chrysler Automobiles Spain SA con el ámbito de aplicación y vigencia que siguen a continuación, enviando copia del mismo a la autoridad laboral competente, a los efectos de lo establecido en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores.

DISPOSICIÓN PRELIMINAR

En el contexto actual, al igual que el conjunto del sector del automóvil, la Empresa se enfrenta a cambios profundos en materia de movilidad eléctrica y otras formas alternativas de propulsión, digitalización y movilidad conectada, de conducción autónoma y de economía compartida. Estos retos se verán agravados por iniciativas legislativas como la regulación cada vez más estricta de las emisiones CO2.

Ambas partes señalan que Stellantis está intensificando sus esfuerzos y acelerando la transición para garantizar su competitividad y de esta forma, proteger el futuro de la Empresa y a sus trabajadores/as.

Capítulo I

*Disposiciones generales***Artículo nº 1.- Vigencia**

El presente Convenio tendrá vigor desde el día 1 de enero de 2021, sea cual fuere la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid, venciendo el 31 de diciembre del año 2023.

Artículo nº 2.- Ámbito de aplicación

Este Convenio de empresa afecta a la totalidad del personal de todos los centros de trabajo, de Fiat Chrysler Automobiles Spain S.A. en plantilla en la fecha de su entrada en vigor o contratados durante su vigencia. No obstante lo anterior, el personal cuadro se excluye voluntariamente del Convenio Colectivo en todas las materias reguladas en su estatuto específico.

No será de aplicación a la relación laboral especial de alta dirección a que se refiere el artículo 2.1. e del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo nº 3.- Prórroga y denuncia

El presente Convenio será prorrogado tácitamente de año en año en sus propios términos, si no mediara denuncia por escrito presentada por cualquiera de las partes un mes antes de que finalice el periodo de vigencia.

Artículo nº 4.- Compensación y absorción

Las condiciones pactadas en este convenio son compensables y absorbibles con las que se puedan establecer en disposiciones generales, reglamentarias, convenios colectivos, laudos, decisiones administrativas o contenciosas con las únicas excepciones previstas legalmente, que únicamente tendrán aplicación práctica si, globalmente consideradas, superasen la totalidad de las

percepciones resultantes del presente convenio en cómputo anual y en base al Artículo 3.3 del Estatuto de los Trabajadores.

A los anteriores efectos, se entenderán incluidas en el concepto salario la totalidad de remuneraciones, fijas y variables, percibidas por el trabajador, con origen en este convenio o las otorgadas unilateralmente por el empresario, así como los complementos salariales y extrasalariales establecidos en el sector para una jornada anual equivalente a la pactada en el presente convenio.

Artículo nº 5.- Vinculación a la totalidad

Ambas representaciones convienen que las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible y las partes quedan mutuamente obligadas al cumplimiento de su totalidad una vez entre en vigor. En consecuencia, si la jurisdicción competente anulara algún extremo de este Convenio, éste deberá ser negociado nuevamente por la Comisión Negociadora para restablecer el equilibrio de intereses alcanzado en el momento de su firma.

Artículo nº 6.- Comisión Paritaria de Interpretación

Con el fin de solventar las cuestiones de interpretación que puedan plantearse durante la vigencia del presente convenio, se constituye una Comisión Mixta de Aplicación y Vigilancia, integrada por cuatro vocales, dos representantes de los trabajadores, y dos representantes de la Empresa.

Las partes firmantes se comprometen a someter a la Comisión Paritaria, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y judicial, todas aquellas cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación del Convenio Colectivo, las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, así como cualesquiera otras que le sean legalmente asignadas.

La Comisión Paritaria se reunirá a instancias de cualquiera de las partes en el plazo máximo de diez días desde su solicitud, debiendo precisar en la convocatoria el orden del día que se pretende tratar. Los acuerdos de la Comisión Paritaria se adoptarán por mayoría de sus miembros en el plazo máximo de cinco días laborables, y tendrán eficacia general, siendo publicados para el conocimiento de la plantilla.

En caso de discrepancias producidas en el seno de la Comisión Paritaria cualquiera de las partes podrá someter la cuestión suscitada al procedimiento de mediación recogido en el Acuerdo Interprofesional de solución extrajudicial de conflictos colectivos aplicable según el ámbito; también podrá someterse una cuestión a dicho procedimiento de solución extrajudicial cuando los firmantes lo estimen conveniente.

Artículo nº 7.- Concurrencia de convenios

Se acuerda expresamente que el actual convenio colectivo tiene prioridad aplicativa sobre los acuerdos interprofesionales o convenios colectivos de ámbito distinto de conformidad y en relación con las materias previstas en el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores, lo que así se acuerda y sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 83. 2 E.T., para la resolución de los conflictos de concurrencia.

Capítulo II

Régimen de Trabajo

Artículo nº 8.- Jornada y horario de trabajo.

1. Se establece para el período de vigencia del presente convenio colectivo una jornada máxima anual de 1.744 horas. efectivas de trabajo para la totalidad de los trabajadores de la Empresa.
2. Se podrán realizar jornadas de trabajo inferiores a las indicadas anteriormente, derivadas de contratos a tiempo parcial, de conformidad con la normativa legal aplicable en cada momento.

3. De acuerdo con lo previsto en el Art. 34.6 del Estatuto de los Trabajadores, la Empresa, antes del 31 de diciembre, y previa consulta a los/as representantes/as de los/as trabajadores/as, anualmente elaborará el calendario laboral, con el detalle de la distribución de la jornada y horario de trabajo del año siguiente, respetando la jornada anual vigente pactada en este convenio.

La Dirección de la Empresa podrá determinar que el disfrute de uno o varios de los días de exceso de jornada se realice de forma individual o colectivamente en unas fechas concretas, lo que será comunicado con una antelación mínima de un mes a los/as trabajadores/as afectados/as, previa información a la representación legal de los/as trabajadores/as. En caso de días de disfrute individual, el/la trabajador/a solicitará a su superior inmediato las fechas concretas de disfrute con al menos cinco días de antelación.

4. Las horas extraordinarias sólo se realizarán en aquellos supuestos en que sean absolutamente necesarias, correspondiendo exclusivamente la propuesta de su realización a los responsables de cada Dirección / Departamento. Su realización queda sujeta al régimen previsto en el artículo 15. Las horas extraordinarias siempre tendrán carácter voluntario.

5. Las partes convienen que la flexibilidad organizativa es un valor de cara al mantenimiento de los puestos de trabajo y la competitividad de la Empresa. Por ello, declaran su voluntad de abordar aquellas medidas de flexibilidad negociada interna, como prioridad frente a la flexibilidad externa, que posibilite las adaptaciones organizativas precisas en cada momento en un contexto de participación de la representación social.

En tal sentido, y previa consulta a la representación legal de los/as trabajadores/as, la dirección de la Empresa podrá distribuir de forma irregular hasta un máximo de 175 horas de la jornada anual en cada uno de los años de vigencia del convenio, respetando en todo caso los descansos diario y semanal según la normativa vigente.

La compensación de las diferencias, en exceso o por defecto, entre la jornada realizada y la duración máxima de la jornada anual de trabajo será exigible según lo dispuesto en la legislación vigente.

En el supuesto de hacer uso de esta disponibilidad, se comunicará al/a trabajador/a afectado/a al menos con cinco días de antelación a la aplicación de la medida. Estas horas son consideradas a todos los efectos como horas ordinarias.

A efectos de no superar la jornada anual máxima pactada, el cómputo de las horas distribuidas irregularmente se realizará con carácter plurianual.

Quedan excluidos/as de la aplicación de esta distribución irregular de jornada, salvo pacto en contrario, los/as trabajadores/as que disfruten de una reducción de jornada por las causas previstas en el artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores.

6. Queda excluido del régimen de horas extraordinarias todo el personal de campo que desarrolla su rol fuera del centro de trabajo como mínimo al 50% de la jornada anual pactada en Convenio, dado que por su rol en la empresa gozan de total flexibilidad horaria, decidiendo libremente sus pausas en su actividad diaria, al desarrollarse dicha actividad fuera del centro de trabajo.

Artículo nº 9.- Vacaciones

1. Los trabajadores incluidos en el presente Convenio disfrutarán de 30 días naturales de vacaciones. Los ingresados durante su vigencia tendrán derecho a disfrutar la parte proporcional, desde su fecha de ingreso hasta el final del año en curso.

2. Se establece un periodo límite de disfrute de las vacaciones del año anterior hasta el día 31 de marzo del ejercicio siguiente al devengo.

3. Siempre que se mantenga una plantilla mínima del 40% en cada sección, salvo en aquellos servicios que por sus características específicas o urgencia así lo impidan, los trabajadores, una vez superado el período de prueba, podrán partir su período anual de vacaciones, de forma que disfruten de 4 días de vacaciones en Navidad.

4. Durante el período de vacaciones se percibirán las remuneraciones mensuales fijas a que hace referencia el Artículo nº 14, no correspondiendo en ningún supuesto la percepción de retribuciones variables.

5. En aquellos servicios que sea necesario establecer turnos de vacaciones, tendrán prioridad los trabajadores que tengan hijos en edad escolar comprendida entre Primaria y Bachiller o similar.

Artículo 10.- Vacaciones complementarias por antigüedad

Los/as trabajadores/as tendrán derecho a días laborables de vacaciones complementarias por antigüedad conforme al siguiente baremo:

- Tres años de antigüedad: Un día.
- Seis años de antigüedad: Dos días.
- Nueve años de antigüedad: Tres días.

Con carácter general, el primer día de vacaciones complementarias por antigüedad se generará a partir del tercer año desde la fecha de ingreso y los siguientes cada tres años vencidos. A estos efectos no se computarán los periodos de suspensión del contrato.

Artículo nº 11.- Permisos retribuidos

1. Los trabajadores tendrán derecho, siempre que lo justifiquen, a los siguientes permisos retribuidos:
 - 1.1. Por matrimonio, quince días naturales.
 - 1.2. Por necesidades de atender personalmente los asuntos propios que no admiten demora, el tiempo imprescindible previa justificación. Estos casos deben corresponder a citaciones inexcusables de personas o entidades públicas.
 - 1.3. Por muerte o entierro de cónyuge, padre, madre, hijos/as, hermanos/as, abuelos/as, tíos/as, sobrinos/as, nietos/as de la persona trabajadora o su cónyuge, tres días naturales o cinco si es fuera de su lugar de residencia. En las licencias que correspondan a familiares de hasta segundo grado se garantizará que el total de días naturales concedidos respeten como referencia los dos días laborables conforme al ET, computados desde el primer día laborable siguiente al hecho causante si este tuviese lugar en día no laborable.
 - 1.4. Por el tiempo imprescindible en casos de enfermedades graves u operaciones quirúrgicas de familiares reconocidos como tales en el apartado 1.3. de éste mismo artículo.
 - 1.5. Por matrimonio o primera comunión de parientes en primer grado de la persona trabajadora y cónyuge, un día natural previa justificación.
2. Atendidas las circunstancias que en el caso concurren, los jefes que concedieron las licencias podrán prorrogarlas, previa autorización de la Dirección de Recursos Humanos, siempre que se justifique su necesidad por el interesado.
3. La concesión de las licencias corresponde a la Dirección de Recursos Humanos o a la persona en quien delegue. En los supuestos recogidos en los apartados 1.2, 1.3, y 1.4., la concesión se hará en el acto, sin perjuicio de las justificaciones posteriores. En el caso 1.1. del propio artículo, la resolución deberá adoptarse dentro de los quince días siguientes a la recepción de la petición del permiso.
4. Las licencias y permisos regulados en estos artículos serán retribuidas a razón del salario base más complementos personales.
5. Se le reconoce al empleado, la opción de añadir a la baja por maternidad, 15 días naturales por concepto de lactancia.
6. Será obligatorio presentar a la Dirección de Recursos Humanos el oportuno justificante en cada caso y por los días de ausencia al puesto de trabajo, contemplado como permiso retribuido.

Artículo nº 12.- Bajas por enfermedad

La baja por enfermedad deberá entregarse directamente en el Departamento de Recursos Humanos dentro de las veinticuatro horas siguientes a su emisión por el facultativo. Si ello no fuera posible, deberá ser enviada a dicho Departamento por correo / mail dentro de igual plazo.

Todo lo anterior no eximirá de la obligación de avisar telefónicamente al Departamento de Recursos Humanos, en las primeras horas, del motivo de la ausencia.

Capítulo III

*Retribuciones***Artículo nº13.- Remuneraciones mensuales fijas**

1. A los efectos de este convenio se consideran remuneraciones mensuales fijas las siguientes:

- Salario base de convenio.
- Complemento personal asignado.
- Plus de dedicación o de mejora de productividad.
- Antigüedad actual consolidada ad personam no actualizable.

2. Salario base de convenio: El salario base mínimo, en cómputo anual por grupos, aplicables durante la vigencia de este convenio, figura en el Anexo nº 2 "Tablas Salariales".

3. Complemento personal asignado: Es el complemento salarial que comprende las percepciones abonadas por la empresa en razón a las condiciones personales de la persona trabajadora, según valoración de la Dirección.

4. Plus de dedicación, también llamado plus de mejora de productividad: Es el complemento salarial que valora y compensa, entre otros, la mayor flexibilidad en situaciones puntuales de trabajo. Su valor es del 1,5% sobre el salario base de convenio, complemento personal asignado y complemento personal por antigüedad consolidada.

5. A partir del 1 de enero de 2022 queda suprimido de modo general el complemento personal de antigüedad, de manera que las cantidades que se hubieran devengado a título individual por este concepto se reflejarán en la nómina como antigüedad consolidada no actualizable.

Artículo nº 14.- Abono de las remuneraciones

Las remuneraciones mensuales fijas se abonarán en doce mensualidades coincidentes con los meses naturales, llevando cada mensualidad incluida la parte proporcional de pagas extraordinarias.

Incremento salarial: el incremento salarial para el año de vigencia de este Convenio, consistirá en lo especificado en el Anexo nº 1.

Artículo nº 15.- Horas extraordinarias

1. Se considerarán horas extraordinarias aquellas que se realicen por encima de la jornada laboral pactada en el presente Convenio. Las horas extraordinarias comenzarán a contabilizarse a partir del tiempo igual o superior a 1 hora de trabajo añadida con posterioridad a la jornada laboral diaria. Todo el tiempo que sobrepase de la jornada diaria normal de trabajo inferior a 1 hora no computará como Hora Extraordinaria, pero se tendrá que compensar dicho exceso dentro del cómputo de horas mensuales a realizar previa autorización de su responsable directo.

El número de éstas, serán las necesarias por pedidos o períodos punta de comercialización u otras necesidades derivadas de la naturaleza de la actividad, sin superar más de ochenta al año según el art. 35.2 del Estatuto de los Trabajadores, con la salvedad de lo previsto en el art. 35.3 de la citada Ley. Para la determinación de su valor se calculará en función del salario base más complemento personal asignado y complemento personal por antigüedad consolidado mensuales, multiplicado por 15 mensualidades y como divisor para el período de vigencia del presente convenio, 1.744 horas.

La Hora extra, se abonará a valor normal, sin ningún tipo de incremento para las realizadas de lunes a viernes, al igual que su compensación en tiempo libre.

2. Las horas extraordinarias realizadas en sábado, domingo o festivo y horario nocturno tendrán un incremento del 100% sobre el valor del cociente resultante, previsto en el párrafo anterior del presente artículo. Excepto los trabajos de representación, en caso de necesidad de cubrir: Actos, Eventos, Ferias, Acciones comerciales y /o de Marketing, en dicho caso, será retribuido por un plus de disponibilidad de 160 € por jornada laboral completa realizada o abono de la parte proporcional del tiempo trabajado, en sustitución de las horas extras.

3. La Dirección de la Empresa mantendrá su política de mínima realización de horas extraordinarias y las partes coinciden en su apreciación de que las horas extraordinarias deben ser consideradas como una solución excepcional a situaciones puntuales de la actividad.

Las horas extraordinarias sólo se realizarán en aquellos supuestos en que sean absolutamente necesarias, correspondiendo exclusivamente a la Dirección de Recursos Humanos de la Empresa su previa autorización. A estos efectos, la Dirección del área que pretenda proponer a una persona colaboradora la realización de horas extraordinarias, deberá presentar a la Dirección de RRHH, vía mail la petición de dicha Dirección del área de la persona trabajadora, con la conformidad de la persona trabajadora, solicitando las horas extraordinarias y argumentando la necesidad de las mismas, personas involucradas, fecha y cantidad de horas solicitadas. La Dirección de RRHH se pronunciará expresamente aceptando dicha solicitud o rechazándola, siempre con anterioridad a la realización de las mismas.

4. Las horas extraordinarias que hayan sido solicitadas previamente a su realización por la persona responsable del área y autorizadas por RRHH, deberán ser compensadas en tiempo libre prioritariamente. En caso de no poder ser disfrutadas como tiempo de descanso, se abonarán mensualmente a mes vencido hasta el máximo legal. Desde el momento que se alcance el máximo legal, se creará una Bolsa de Horas individual para cada persona trabajadora que acumulará sus Horas Extraordinarias, que serán compensables en tiempo libre en cuantía de 1x1 (para las generadas de lunes a viernes), para disfrutar en un plazo máximo dentro de los 2 meses siguientes a su realización.

En el supuesto en el que el trabajador, una vez cerrado el mes, no haya realizado el total de horas teóricas y no haya presentado justificación por la diferencia de las mismas dentro de los tres primeros días hábiles del mes siguiente, dicha falta de horas le serán descontadas de la bolsa de horas, si en la misma no tuviese crédito de horas se le descontará de su salario, según el cociente resultante del artículo 15 punto 1.

En el supuesto que la persona trabajadora no haya podido disfrutar de días de descanso con límite al 15 de diciembre del año en curso, se realizará una compensación automática entre horas no justificadas por el trabajador en el sistema de presencia y su bolsa de horas. Aquellas horas resultantes, si fuesen a favor de la persona trabajadora, podrán ser disfrutadas hasta el 31 de diciembre del año en curso. Si esto no fuese posible por causas ajenas a la persona trabajadora, se procederá a abonar las mismas de acuerdo a las reglas establecidas en este artículo. Siendo prioritario en todos los casos, el disfrute en tiempo libre de las mismas.

5. Control de proceso de Horas extraordinarias. Con el fin de garantizar el apartado 3 de este artículo, para su correcto funcionamiento y cálculo del proceso de horas extraordinarias, el sistema de control de presencia existente en cada momento, enviará a RRHH, a la Dirección del área y al empleado en cuestión, todos los cierres de mes con los fichajes de los días que sea igual o superior a 1 hora de exceso de la jornada diaria, siempre y cuando se tenga un registro real de los fichajes por parte de cada persona trabajadora.

En caso de tener jornadas diarias con exceso a partir de 1 hora, sin que ésta esté autorizada, deben justificar, tanto el empleado como la persona directora del área a la Dirección de RRHH el motivo del exceso de jornada.

Si el exceso de jornada estuviera debidamente justificado y no solicitado por la persona directora del área y/o autorizado previamente por RRHH, se procederá a reconocer como aceptada, y a compensar en tiempo libre seguidamente.

6. El personal encuadrado en el sistema de incentiación variable trimestral comercial, excluidos por las características de su rol del régimen de horas extraordinarias, en caso de necesidad de cubrir actos, eventos, ferias, acciones comerciales y/o de marketing, etc. en fines de semana y festivos, les será reconocido el Plus de Disponibilidad descrito en el punto 2 del presente artículo.

7. La Empresa dispone de un sistema de registro de jornada que está a disposición de la representación de trabajadores. La Empresa enviará un informe trimestral a la representación de trabajadores.

Artículo nº 16.- Pago retribuciones

La Empresa pagará las retribuciones correspondientes a través del sistema de transferencia bancaria, una vez efectuadas las deducciones por impuestos y cargas sociales que correspondan.

Capítulo IV

*Régimen disciplinario***Artículo nº 17.- Régimen disciplinario**

Esta materia estará regulada por los puntos que a continuación se detallan.

1.- Se entiende por falta laboral toda acción u omisión que suponga el quebrantamiento de los deberes básicos que incumben a todos los empleados de la Empresa.

2.- Toda falta cometida por un empleado se calificará, atendiendo a su importancia, trascendencia o malicia, en leve, grave o muy grave.

3.- Se consideran faltas leves las siguientes:

- 3.1. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la debida justificación, cometidas durante un período de treinta días naturales.
- 3.2. No notificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las 24 horas siguientes a la falta, la razón de la ausencia al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
- 3.3. El abandono del trabajo sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo. Si como consecuencia del abandono se causase perjuicio de alguna consideración a la Empresa, a los/as compañeros/as de trabajo o se produjera algún accidente, la falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
- 3.4. Pequeños descuidos en la conservación del material.
- 3.5. La no atención al público con la corrección y diligencia debidas.
- 3.6. No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio.
- 3.7. Discutir con los/as compañeros/as dentro de la jornada de trabajo.
- 3.8. Faltar al trabajo un día sin causa justificada.

4.- Se califican como faltas graves las siguientes:

- 4.1. Más de tres ausencias no justificadas o faltas de puntualidad cometidas durante un período de treinta días naturales.
- 4.2. Faltas de uno a tres días al trabajo durante un período de treinta días naturales sin causa justificada. Bastará una sola falta cuando tuviera que relevar a un compañero/a o cuando, como consecuencia de la misma, se causase perjuicio de alguna consideración a la Empresa.
- 4.3. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social y, en su caso, a las prestaciones de protección a la familia. La falsedad u omisión maliciosa en cuanto a la aportación de estos datos se considerará falta muy grave.
- 4.4. Entregarse a juegos, de cualquier naturaleza, dentro de la jornada de trabajo.
- 4.5. La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia u obstrucción a nuevos métodos de racionalización de trabajo o modernización de maquinaria e instalaciones que pretenda introducir la Empresa dentro de sus facultades legales. Si la desobediencia implicare quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivare perjuicio notorio para la Empresa o compañeros/as de trabajo, se considerará falta muy grave.
- 4.6. Simular la presencia de otra persona al trabajo, firmando o fichando por ella.
- 4.7. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

- 4.8. La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para sí o para los/as compañeros/as de trabajo, o peligro de averías para las instalaciones, se considerará falta muy grave. En todo caso se considerará imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas, aparatos y medidas de seguridad e higiene de carácter obligatorio.
 - 4.9. Realizar sin la oportuna autorización trabajos particulares durante la jornada laboral, así como emplear, para fines propios, las herramientas o máquinas de la Empresa.
 - 4.10. La reiteración o reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no fuere la simple amonestación verbal.
- 5.- Se califican como muy graves las faltas siguientes:
- 5.1. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses o veinte en un año.
 - 5.2. Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días laborables consecutivos o cinco alternos en un período de treinta días naturales.
 - 5.3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y la sustracción de dinero, enseres, piezas o materiales, tanto a los compañeros de trabajo como a la Empresa o a cualquier persona, realizada dentro de las dependencias de la Empresa o durante acto de servicio en cualquier lugar.
 - 5.4. La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que existe falta cuando un trabajador 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.
 - 5.5. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de los compañeros/as de trabajo.
 - 5.6. La embriaguez o toxicomanía siempre que sea una conducta habitual y repercuta negativamente en el trabajo.
 - 5.7. La violación del secreto de correspondencia, sigilo profesional o de documentos reservados o confidenciales de la Empresa.
 - 5.8. Dedicarse a actividades que la Empresa, en el ejercicio regular de sus facultades directivas, hubiese declarado incompatibles o prohibidas, o que implicaren competencia desleal hacia la misma.
 - 5.9. Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a los/as directivos/as, jefes, compañeros/as de trabajo y personas subordinadas.
 - 5.10. Causar accidentes graves por dolo, imprudencia inexcusable y negligencia inexcusable.
 - 5.11. Abandonar el puesto de trabajo en puestos de responsabilidad.
 - 5.12. La disminución no justificada en el rendimiento de trabajo.
 - 5.13. Originar riñas y pendencias con sus compañeros/as de trabajo.
 - 5.14. Las conductas que atenten contra la libertad sexual y supongan acoso sexual, tanto verbal como físico.
 - 5.15. El abuso de autoridad. Se entiende como tal, cuando una persona con responsabilidad superior cometa un hecho arbitrario con infracción manifiesta y deliberada de un precepto legal y con perjuicio notorio para una persona subordinada.

5.16. La condena por sentencia firme en cualquier grado de participación o autoría, impuesta por la comisión de un delito que lleve aparejada pena de privación de libertad por tiempo de un año o más, aunque se cumpliera en libertad condicional. La privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria firme, conlleva la suspensión automática del contrato de trabajo siempre que sea comunicada a la Empresa por escrito y dentro de los siete días laborables siguientes a aquél en que se hubiere producido.

5.17. Las derivadas de lo previsto en los números 3.3 del punto 3 y 4.3, 4.5 y 4.8 del punto 4.

5.18. Infracción de las normas previstas en el Código de Conducta de Grupo Stellantis.

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

6.1. Por faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.

6.2. Por faltas graves:

- Traslado de puesto dentro del centro de trabajo.
- Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 20 días.

6.3. Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de 21 a 60 días.
- Inhabilitación para ascensos por plazo de hasta 5 años.
- Despido disciplinario.

Toda sanción se entiende impuesta sin perjuicio del recurso ante los Tribunales del orden social.

CAPÍTULO V

Subvenciones y ayudas

Artículo nº 18.- Subvención por hijos/as discapacitados/as físicos/as o psíquicos/as

A aquellos/as trabajadores/as cuyos/as hijos/as tengan reconocida oficialmente una discapacidad igual o superior al treinta y tres por ciento, se les abonará 146,88 euros brutos mensuales por hijo/a, mientras se mantenga el reconocimiento oficial de la condición de discapacidad y la condición de hijo/a a cargo.

Se equipará a efectos de abono de esta ayuda la situación de tutoría legal de un familiar reconocida judicialmente.

Este importe se verá incrementado anualmente en el porcentaje previsto para los valores y conceptos económicos para los que no se establezca una previsión específica.

Artículo nº 19.- Ayudas por estudios

La Empresa concederá becas de estudio para la realización de cursos de perfeccionamiento profesional a aquellos trabajadores que lo soliciten.

La Dirección adoptará la decisión oportuna, previo informe de la persona responsable de Departamento al que está adscrito la persona solicitante.

El 50% del coste inicial de la matrícula del curso será abonado por la Empresa y el 50% restante será abonado por la persona trabajadora. Este importe le será reintegrado una vez finalizado satisfactoriamente dicho curso.

Artículo nº 20.- Pruebas de diagnóstico ginecológico

Previa prescripción del Servicio de Prevención de la Mutua, las pruebas de diagnóstico ginecológico complementarias serán abonadas por la Empresa.

Artículo nº 21.- Seguro de Vida y Accidentes

Fiat Chrysler Automobiles Spain S.A. tiene establecido como beneficio en favor de todos sus empleados, un seguro de vida que cubre los riesgos de: fallecimiento, invalidez permanente absoluta y fallecimiento por accidente. Las condiciones de la póliza están suficientemente divulgadas entre la plantilla para que las utilicen en su beneficio.

Capítulo VI

*Acción sindical***Artículo nº 22.- Principios generales**

La acción sindical en la Empresa se regulará por el Estatuto de los Trabajadores y demás normas legales de general aplicación con las modificaciones establecidas en el presente artículo.

Ninguna persona trabajadora podrá ser discriminada por pertenecer a una u otra Central Sindical legalmente establecida, de acuerdo con la legislación vigente.

La Empresa pondrá a disposición de las Centrales Sindicales representativas de al menos un 10 por 100 de los trabajadores del centro, un tablón de anuncios para su utilización con fines sindicales.

Artículo nº 23.- El Comité de Empresa

Los miembros del Comité de Empresa podrán informar libremente a las personas trabajadoras, siempre y cuando no entorpezcan el normal desarrollo de la actividad de la Empresa, sobre todo lo relativo a la acción sindical en la Empresa o en la central a la que correspondan.

El Comité de Empresa podrá celebrar, previa autorización de la Dirección, asambleas con el personal dentro de las horas de trabajo, con un máximo de seis horas al año, cuando tenga que tratar asuntos generales de interés laboral de la Empresa que afecten al Centro de trabajo o a la Empresa. La convocatoria de dichas asambleas se sujetará al criterio, de respetar la normal actividad del centro.

Se pondrá a disposición del comité de empresa una zona específica para el archivado de documentación necesaria para el cumplimiento de sus funciones. Adicionalmente, podrá disponer de una sala para la realización de reuniones presenciales solicitándolo con 48 horas de antelación.

El Comité de Empresa ejercerá la vigilancia y control sobre las siguientes materias:

- Sistema de trabajo, a través del Comité de Empresa o de cualquier otra Comisión, que, a tal efecto, de mutuo acuerdo, se pudiera establecer.
- Seguridad e Higiene en el trabajo, de acuerdo con las normas que legalmente están establecidas.
- Clasificación profesional, dentro de la normativa vigente.
- Movilidad del personal, cuando afecta a un grupo de personas.

Artículo nº 24.- Centrales Sindicales

Cuando los Sindicatos o Centrales hayan obtenido el 10% de los votos en la elección del Comité de Empresa, la representación del Sindicato o Central será ostentada por un Delegado que será el responsable frente a la Dirección de la Empresa.

Estas Centrales sindicales podrán celebrar asambleas con el personal en los locales del Centro, fuera de las horas de trabajo, comunicándolo previamente con un día de antelación, a la Dirección.

Las respectivas Centrales Sindicales, representadas en el Comité de Empresa, podrán solicitar con la debida constancia y representación de la Dirección de la Empresa, la recaudación de sus cuotas sindicales a través del sistema de nómina de la Empresa, siempre y cuando se sujeten a los criterios administrativos que les señale el Departamento de Personal y de acuerdo con la exigencia del Artículo 11.2 de la Ley Orgánica 11/8 de Libertad Sindical.

Artículo nº 25.- Excedencias por funciones sindicales

Podrá solicitar la situación de excedencia, aquella persona trabajadora en activo que ostentará cargo sindical, de relevancia provincial a nivel de Secretario del Sindicato respectivo y nacional, en cualquiera de sus modalidades. Permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a la Empresa si lo solicitara, en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo.

Capítulo VII

Seguridad y salud laboral

Artículo nº 26.- Principios generales

Se potenciará la acción del Comité de Seguridad y Salud, con el actual programa de “Evaluación de Riesgos y Planificación Preventiva”, en colaboración con la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades profesionales, actualizándose cuando las necesidades de éste lo requieran.

El Comité de Seguridad y Salud, ejercerá su actividad sobre todos los centros de trabajo de la Empresa, quien, por mediación de los Delegados de Prevención, vigilará y coordinará con la Dirección, cuantas acciones sean necesarias para mejorar las condiciones de trabajo de estos.

Se impartirán acciones formativas en estas materias, que tendrán como meta la formación de los empleados y, en particular, la de los Delegados de Prevención.

Capítulo VIII

Medidas de igualdad

Artículo nº 27.- Igualdad de oportunidades

A tenor de lo prevenido en la Ley Orgánica 3/2007, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres, y la normativa concordante, las partes firmantes acuerdan dotarse de un Plan de Igualdad que, a todos los efectos, se considerará parte integrante de este Convenio Colectivo.

A los anteriores efectos, la Empresa se compromete a ofrecer a toda su plantilla igualdad de oportunidades en el trabajo y promoción de sus carreras profesionales. La persona responsable de cada departamento deberá garantizar que, en todos los aspectos del contrato de trabajo como en la contratación, la formación, la retribución, los ascensos, los traslados y la resolución del propio contrato, las personas trabajadoras reciban un trato conforme a su capacidad de cumplir con los requisitos que exija su puesto, evitando cualquier forma de discriminación que pueda derivar de su raza, sexo, edad, nacionalidad, religión o creencias personales.

ANEXO 1

INCREMENTO SALARIAL

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

a) Actualización salarial:

Con efectos 1 de enero de 2021 el salario de convenio, en los diferentes niveles salariales recogidos en el apartado siguiente, el complemento personal asignado y el resto de valores y conceptos económicos del Convenio para los que no se establezca una previsión específica no experimentan actualización.

Para los años 2022 y 2023 con fecha de efectos 1 de enero de cada uno de estos años, se acuerda un incremento salarial, aplicable al salario de convenio y complemento personal asignado, equivalente al 50% del IPC acumulado a 31 de diciembre del año anterior a cada uno de estos años.

El resto de 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, siempre que no exista para cada uno de ellos otra previsión específica en el artículo que los regula.

b) Compensación económica:

Se fija además una compensación económica consistente en lo siguiente:

Con efectos de 1 de enero de cada uno de los años 2022 y 2023, los/as trabajadores/as incluidos en el ámbito de aplicación del Convenio percibirán una compensación económica equivalente al 50% del IPC acumulado a 31 de diciembre del año anterior, si es positivo.

Dicho porcentaje se aplicará sobre los importes de salario convenio y complemento personal asignado antes de aplicar la actualización salarial de cada uno de dichos años, integrándose el resultado en su complemento personal asignado respectivo de cada trabajador.

Los incrementos salariales contemplados en este Convenio Colectivo serán compensables y absorbibles para todo el personal cuya retribución bruta anual, en base a las reglas de cálculo del salario bruto anual previsto en el presente Convenio, sea igual o superior a tres veces el salario de convenio previsto en el nivel 8, del Anexo 2, Tablas de salario base por niveles profesionales.

ANEXO 2

TABLAS SALARIALES**Salario de convenio**

El salario de convenio es la parte de la retribución del/a trabajador/a fijada por unidad de tiempo, y su cuantía será la correspondiente al nivel salarial que tenga reconocido el/la trabajador/a, con arreglo a la siguiente escala, que incluye los salarios tablas ya actualizados para 2022 conforme al criterio establecido en el Anexo I:

Dichos niveles salariales se articulan en Grupos profesionales, entendiéndose por tal la unidad de clasificación que agrupa de forma homogénea las aptitudes profesionales, las titulaciones requeridas y el contenido general de la prestación desde el punto organizativo, constituyendo además el marco funcional del trabajo que puede venir obligado a desempeñar el/la trabajador/a. Se definen dos grupos profesionales con arreglo a las siguientes características:

- Grupo Profesional Técnico. Se integran en este grupo profesional los puestos de trabajo dedicados de forma predominante a procesos de trabajo que requieran una cualificación o especialización técnicas determinadas. Incorpora desde Nivel 8 a nivel 4.
- Grupo Profesional Administrativo. Se integran en este grupo profesional los puestos de trabajo dedicados de forma predominante a procesos de trabajo mayoritariamente administrativos, sin que sea necesaria una cualificación o especialización técnicas determinadas. Incluye a las personas con niveles 5 a 1.

TABLAS SALARIALES 2022

NIVELES	SALARIO
8	35.626,57
7	33.790,47
6	30.520,42
5	27.250,39
4	25.070,34
3	21.800,29
2	19.620,27
1	17.440,25

(03/13.479/22)

