

I. COMUNIDAD DE MADRID

C) Otras Disposiciones

Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

- 3** *RESOLUCIÓN de 18 de enero de 2024, 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 Stellantis España, S. L. (NSC-CNAE 4511) (antes PSAG Automóviles Comercial España, S. A.) (Código número 28102232012018).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa Stellantis España, S. L. (NSC-CNAE 4511) (antes PSAG Automóviles Comercial España, S. A.), suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, el día 5 de diciembre de 2023, 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 38/2023, de 23 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 31 del Decreto 230/2023, de 6 de septiembre, 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 Economía y 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 18 de enero de 2024.—La Directora General de Trabajo, Silvia Marina Parra Rudilla.

STELLANTIS ESPAÑA SL
NSC – CNAE 4511
Convenio Colectivo 2024-2027

PREÁMBULO

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, 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.

Ambas partes convienen en que el Grupo Stellantis debe intensificar sus esfuerzos y acelerar la transición para garantizar su competitividad y de esta forma, proteger el futuro de la Empresa y a sus personas trabajadoras.

TÍTULO I
DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.- Partes firmantes

El presente Convenio Colectivo se ha suscrito entre la representación de la Empresa Stellantis España SL (NSC-CNAE 4511) y la representación legal de los/as trabajadores/as, que se han reconocido como interlocutores válidos a los efectos del artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 2.- Ámbito de aplicación

Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo serán aplicables a todos/as los/as trabajadores/as por cuenta ajena que prestan servicios para la Empresa en la Comunidad de Madrid, encuadrados en la actividad Comercial-NSC, CNAE 4511.

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. a) del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 3.- Ámbito temporal

El presente Convenio entrará en vigor a todos los efectos a partir del día 1 de enero de 2024, a excepción de aquellos aspectos del articulado que contienen vigencias concretas.

La vigencia del Convenio finalizará el día 31 de diciembre de 2027.

Artículo 4.- Prórroga y denuncia

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

Artículo 5.- Comisión Paritaria del Convenio

Se acuerda la constitución de una Comisión Paritaria en el plazo de diez días a partir de la firma del presente Convenio Colectivo, que estará integrada por tres miembros de la representación empresarial y otros tantos de la representación social, todos ellos designados preferentemente entre aquellos que hayan formado parte de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo. Los delegados sindicales podrán asistir con voz pero sin voto a las reuniones de la Comisión Paritaria.

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 que la Comisión Paritaria no alcanzara un acuerdo, cualquiera de las partes podrá someter la cuestión suscitada al procedimiento de mediación a que se refiere el artículo siguiente.

Artículo 6.- Adhesión y sometimiento a acuerdos interprofesionales

Las partes acuerdan someterse al procedimiento de mediación recogido en el acuerdo interprofesional de solución extrajudicial de conflictos colectivos aplicable según el ámbito del mismo para todos aquellos supuestos expresamente previstos en la normativa vigente, así como cuando los firmantes lo estimen conveniente.

Artículo 7.- 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 8.- Compensación y absorción

Las condiciones reguladas en este Convenio son absorbibles en su totalidad en cómputo anual con las que pudieran establecerse por norma de rango superior al mismo.

Artículo 9.- Acuerdo Marco del Comercio y Acuerdo Estatal del Sector del Metal

En la medida en que las normas de estructura de la negociación colectiva vigentes en cada momento lo permitan, las partes firmantes del presente Convenio Colectivo acuerdan de forma expresa su desvinculación del Acuerdo Marco del Comercio y del Acuerdo Estatal del Sector del Metal a todos los efectos.

TÍTULO II

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 10.- Principios de organización del trabajo

La organización del trabajo, respetando la legislación vigente, es facultad y responsabilidad de la dirección de la Empresa, sin perjuicio de las competencias que la legislación vigente confiere a la representación legal de los/as trabajadores/as.

La representación legal de los/as trabajadores/as tendrá las funciones de asesoramiento, orientación y propuesta en relación con la organización del trabajo.

Es objetivo común de todos/as los/as integrantes de la Empresa alcanzar un nivel adecuado de productividad basado en la óptima utilización de los recursos humanos y materiales, para lo cual es necesaria la mutua colaboración de las partes integrantes de la Empresa.

Artículo 11.- Sistema de clasificación profesional

El sistema de clasificación profesional se articula a tenor de lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores mediante grupos profesionales, incluyendo en cada grupo tanto distintas funciones como especialidades profesionales.

La finalidad del sistema de clasificación profesional es compatibilizar la realidad dinámica de la Empresa, especialmente en sus necesidades funcionales, con el desarrollo profesional de los/as trabajadores/as en el marco de la relación laboral, teniendo como principio fundamental la no discriminación por razón de edad, sexo, estado civil, origen, incluido el racial y étnico, religión, opinión, afiliación sindical o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

El sistema de clasificación profesional no limita el establecimiento de nuevas formas de organización del trabajo, ni el uso de nuevas tecnologías ni la asunción de nuevas funciones en el marco del grupo profesional al que se pertenezca.

Artículo 12.- Grupos profesionales

Se entiende por grupo profesional 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.

- 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.

Artículo 13.- Movilidad funcional

La movilidad funcional en el seno de la Empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales obligatorias para desarrollar la actividad laboral, respetando en todo caso la dignidad profesional del/a trabajador/a.

En caso de que fuera necesario para el correcto desempeño del nuevo puesto, el/la trabajador/a recibirá una formación previa y acorde con las nuevas funciones.

Artículo 14.- Período de prueba

El período de prueba para el personal de nuevo ingreso tendrá una duración máxima, en función de los supuestos siguientes:

- Trabajadores/as vinculados/as con un contrato de duración indefinida: 6 meses.
- Trabajadores/as vinculados/as con un contrato de duración determinada o temporal: una tercera parte de la duración del contrato.

Durante el período de prueba, el contrato de trabajo podrá resolverse a instancias de una parte mediante comunicación por escrito a la otra parte, sin necesidad de preaviso ni concurrencia de causa, respetándose en todo caso lo dispuesto en el artículo 14.2 del Estatuto de los Trabajadores.

El período de prueba quedará interrumpido en caso de suspensión del contrato de trabajo, reanudándose a partir de la fecha de reincorporación efectiva del/a trabajador/a.

Artículo 15.- Bajas voluntarias

Los/as trabajadores/as que causen baja voluntariamente en la Empresa, una vez superado el período de prueba, habrán de comunicarlo por escrito con 15 días de antelación.

El incumplimiento de la obligación de preavisar con la antelación indicada anteriormente facultará a la dirección de la Empresa a descontar, como indemnización, una cuantía equivalente al importe de su salario diario por cada día de retraso, que le será descontada de su liquidación de haberes.

Artículo 16.- Formación interna

Todas las actividades formativas serán organizadas por la dirección de la Empresa a través del Departamento correspondiente. La formación de los/as trabajadores/as se desarrollará preferentemente durante la jornada laboral.

La representación legal de los/as trabajadores/as será informada por la dirección de la Empresa sobre los planes de formación que se pretendan realizar.

Cuando los cursos sean organizados por la dirección de la Empresa, la asistencia de los/as trabajadores/as participantes será obligatoria para los mismos.

Artículo 17.- Ingreso de personal

El ingreso de personal se realizará siguiendo los trámites de la legislación vigente, previas las pruebas de ingreso que se consideren oportunas, sin discriminación por razón de edad, sexo, estado civil, origen, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, etc.

La Dirección posibilitará el acceso a los puestos de trabajo vacantes que se produzcan a todo el personal de la plantilla.

Artículo 18.- Contratación eventual

De conformidad con lo establecido en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, la vigencia máxima pactada para los contratos eventuales será la establecida en el Convenio Colectivo del sector del comercio del metal de la Comunidad de Madrid.

Artículo 19.- Contratos formativos

Las contrataciones que se efectúen bajo la modalidad de contrato formativo para la obtención de la práctica profesional tendrán garantizadas una retribución no inferior al 75% el primer año y al 85% el segundo año de la retribución de Convenio correspondiente a un puesto de trabajo similar o equivalente.

Igualmente, las contrataciones que se efectúen bajo la modalidad de contrato de formación en alternancia tendrán garantizadas una retribución en proporción al tiempo de trabajo efectivo correspondiente a un puesto de trabajo similar o equivalente.

TÍTULO III**JORNADA DE TRABAJO, HORARIOS, LICENCIAS Y PERMISOS,
VACACIONES Y SUSPENSIONES****Artículo 20.- Jornada de trabajo**

1. La jornada de trabajo anual durante toda la vigencia del Convenio será de 1744 horas anuales.

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.

2. La distribución de la jornada será fijada en los calendarios laborales que serán confeccionados anualmente por la Empresa y publicitados en todos los centros de trabajo, previa consulta a los/as representantes legales de los/as trabajadores/as.

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 diez días de antelación.

3. 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.

Artículo 21.- Vacaciones

Los/as trabajadores/as tienen derecho a treinta días naturales de vacaciones retribuidas. El período de vacaciones se disfrutará preferentemente entre los meses de junio a septiembre.

Las vacaciones se devengarán de forma proporcional al tiempo de alta en la Empresa a lo largo del año natural.

El disfrute de vacaciones se efectuará por días completos.

A efectos del cómputo de los días de vacaciones a que tienen derecho los/as trabajadores/as con una antigüedad en la Empresa inferior a un año, se establece que, si el/la trabajador/a se incorpora en la Empresa en la primera quincena del mes, se considerará el mes completo. En caso de incorporarse en la segunda quincena del mes, se entenderá desde la fecha de incorporación.

No existirá compensación económica por días festivos en el periodo reglamentario de vacaciones.

Artículo 22.- 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, para toda la plantilla afectada por el presente Convenio, 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.

Los días de vacaciones complementarias por antigüedad podrán donarse a un Fondo de Solidaridad destinado a favorecer la atención de hijos/as, padres/madres y cónyuges o pareja de hecho legalmente reconocida de otros/as trabajadores/as de la Empresa que requieran una atención continuada como consecuencia de enfermedad o accidente graves. Al inicio de cada año, la Empresa dotará al Fondo Solidario con 200 horas o lo que reste hasta dicha cifra.

Los días donados de vacaciones complementarias por antigüedad que integren el Fondo de Solidaridad serán gestionados por la Comisión de Asuntos Sociales.

Artículo 23.- Descanso por desplazamiento o trabajo en días no laborables

El personal que por necesidades del servicio deba trabajar un día no laborable, tendrá derecho a descansar un 50% más del tiempo empleado en el trabajo o viaje y a la compensación económica que se fija en la siguiente escala, en función de los niveles salariales establecidos en el artículo 27 de este Convenio Colectivo.

Esta compensación se incrementará anualmente en el porcentaje previsto para los valores y conceptos económicos para los que no se establezca una previsión específica, según se recoge en el artículo 26.

NIVELES	CUANTÍAS/HORA*
7	13,99 euros
6	13,27 euros
5	12,11 euros
4	11,32 euros
3	9,39 euros
2	8,62 euros
1	8,62 euros

(*) Valores 2023. Pendiente aplicar actualización salarial (art 26 CC).

Artículo 24.- Permisos retribuidos

El/la trabajador/a, avisando con la posible antelación y presentando la debida justificación, tendrá derecho a permisos retribuidos en los siguientes casos:

1. En casos de fallecimiento de padres/madres, cónyuge, suegros/as, yernos, nueras, hijos/as, abuelos/as, nietos/as o hermanos/as: 4 días naturales. Cuando se requiera desplazamiento se ampliará el permiso en dos días.
2. En caso de fallecimiento de cuñados/as, o abuelos/as políticos: 3 días naturales. Cuando se requiera desplazamiento se ampliará el permiso en dos días.
3. Por fallecimiento de tíos/as carnales del trabajador/a o hermanos/as de los padres/madres del cónyuge del trabajador/a: un día natural.
4. Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de

la pareja a de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella. Cuando este permiso coincida en días laborables, podrá ser repartido en diez medias jornadas.

5. En caso de matrimonio o registro de pareja de hecho del trabajador/a: 15 días naturales.
6. En caso de matrimonio de padres/madres, hijos/as, suegros/as, hermanos/as, cuñados/as o nietos/as: el día de la boda, si éste fuera laborable.
7. Por nacimiento de nieto/a: el día del nacimiento si éste fuera laborable.
8. En caso de asistencia a consulta médica del trabajador a especialistas de la Seguridad Social, cuando el horario de ésta coincida con la jornada del/a trabajador/a, por el tiempo necesario, debiendo presentar el documento justificativo correspondiente.

En los demás casos de consulta médica del trabajador y en caso de consulta médica de hijos/as, padre/madre o cónyuge que precisen acompañamiento, cuando el horario de la consulta coincida con la jornada del/a trabajador/a, hasta el límite de 16 horas/año, debiendo presentar el documento justificativo correspondiente.

9. Por traslado de su domicilio habitual: 1 día natural. En caso de que el traslado de domicilio habitual se derive de una decisión de la Empresa, el plazo será de 1 día natural más.
10. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo dispuesto en ésta en cuanto a la duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborables, la Empresa podrá pasar al/a trabajador/a afectado/a a la situación de excedencia forzosa.

En el supuesto de que el/la trabajador/a, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la Empresa.

11. Por lo que se refiere al desempeño de las funciones de carácter sindical de los cargos representativos, se estará a lo acordado entre la dirección de la Empresa y la representación legal de los/as trabajadores/as.
12. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
13. Por el tiempo necesario para concurrir a exámenes cuando el/la trabajador/a curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.
14. Por una duración de veinte horas anuales de formación vinculada al puesto de trabajo acumulables por un período de hasta tres años. La concreción del período de disfrute se acordará entre el/la trabajador/a y la Empresa.
15. Cuando la persona trabajadora deba atender a causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata, hasta 4 días al año.
16. Los/as trabajadores/as, por lactancia de un/a hijo/a, a tenor de lo dispuesto en el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá ser dividida en dos fracciones.

Los/as trabajadores/as, por su voluntad, y previa solicitud por escrito podrán sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad, o bien por su acumulación en forma de permiso retribuido de 14 jornadas a tiempo completo, debiendo disfrutarse inmediatamente después de los periodos de suspensión por nacimiento, adopción, o guarda con fines de adopción o acogimiento.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o padre en el caso de que ambos trabajen.

Cuando ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

En los restantes aspectos relativos a la aplicación de este permiso, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

Cuando, encontrándose en situación de permiso por los supuestos previstos en los números 4 y 5, sobreviniese el fallecimiento de los familiares indicados, finalizará el derecho a este permiso obtenido, iniciándose el establecido para el supuesto de fallecimiento.

En todos los casos, el/la trabajador/a vendrá obligado/a a presentar en la Empresa los justificantes oportunos del disfrute efectivo de estos permisos.

Artículo 25.- Excedencias

1. Excedencias voluntarias

El/la trabajador/a con al menos una antigüedad en la Empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de solicitar una excedencia voluntaria y por un plazo no menor de cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el/la mismo/a trabajador/a si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

En el caso de que se reúnan los requisitos necesarios, la excedencia será concedida sin derecho a percibir sueldo ni retribución de clase alguna y no podrá utilizarse para prestar servicios en otra Empresa similar o que implique competencia, salvo autorización expresa, sin que el tiempo que dure la excedencia sea computable a ningún efecto.

Cursada, en tiempo y forma la petición de reingreso, el/la trabajador/a conserva sólo un derecho preferente al reingreso en vacante del mismo grupo profesional al suyo que hubiera o se produjera en la Empresa.

2. Excedencia por cuidado de hijos/as y familiares

En lo relativo a la excedencia por cuidado de hijos/as y familiares, se estará a lo previsto en el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores.

3. Excedencia forzosa

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 46.1 y artículo 48.3 del Estatuto de los Trabajadores, la excedencia forzosa que dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, procederá por la designación o elección para un cargo público representativo o para funciones sindicales de ámbito provincial o superior.

4. Disposiciones comunes a los apartados 1 y 3.

La solicitud de excedencia se deberá realizar por escrito a la dirección de la Empresa con treinta días de antelación a la fecha en que se pretenda iniciar dicha excedencia.

La petición del reingreso deberá realizarse por el/la trabajador/a por escrito con una antelación mínima de un mes a la finalización del período de excedencia. Si la petición de reingreso se realiza sin respetar este plazo de preaviso, se entenderá que el/la trabajador/a causa baja definitiva en la Empresa a todos los efectos.

En el caso de excedencia forzosa, dicho reingreso deberá solicitarse en el mes siguiente a la fecha oficial de cesación en el servicio, cargo o función.

El Comité de Empresa será informado de las peticiones de reingreso y la solución dada a ellas.

TÍTULO IV

RÉGIMEN RETRIBUTIVO

Artículo 26.- Régimen 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, 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– antes de aplicar

la actualización salarial de cada uno de dichos años, integrándose el resultado sobre el respectivo complemento individual.

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 vigente 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. En el supuesto de que la suma del total de remuneraciones aplicables, considerando salario fijo, variable y complementos, en proporción a la jornada laboral prevista en el artículo 20 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 devengado 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 27.- 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:

NIVELES	SALARIO*
7	34.753,50 euros
6	31.390,25 euros
5	28.027,03 euros
4	25.784,84 euros
3	22.421,60 euros
2	20.179,45 euros
1	17.937,30 euros

* Valores 2023. Pendiente aplicar actualización salarial (art 26 CC).

Artículo 28.- Complemento individual

Es la retribución de cuantía superior al nivel salarial de convenio, excluidos los restantes complementos, atribuida a título individual al/a trabajador/a y cuyo importe se revaloriza anualmente en el mismo porcentaje que el salario de convenio.

Artículo 29.- Complemento personal

Es la retribución de cuantía superior al nivel salarial de convenio, excluidos los restantes complementos, atribuida a título individual al/a trabajador/a y cuyo importe, salvo pacto en contrario, no se revaloriza anualmente.

Artículo 30.- Complementos de puesto de trabajo

La Empresa comunicará por escrito a los/as trabajadores/as beneficiarios la cuantía y las circunstancias que den lugar al percibo de un complemento de puesto de trabajo. Todos los complementos de puesto de trabajo se abonarán en tanto concurren las circunstancias que los motivaron.

Artículo 31.- Horas extraordinarias

Las horas extraordinarias que se realicen serán compensadas preferentemente mediante descanso, a razón de una hora treinta minutos por cada hora extraordinaria realizada, dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, o bien se abonarán con un incremento del 50% sobre el valor de la hora ordinaria. La opción entre compensación económica o con descanso de las horas extraordinarias realizadas corresponderá al/a trabajador/a, sin que ello sea aplicable a las horas de disponibilidad previstas en el artículo 20 de este Convenio Colectivo.

Excepcionalmente la Empresa podrá ofrecer la realización de horas extraordinarias compensadas exclusivamente en nómina cuando existan razones organizativas o de producción, siempre con carácter voluntario.

Artículo 32.- Forma de pago

El personal de la Empresa recibirá sus haberes mediante liquidación en doce pagos, considerándose prorrateadas las gratificaciones extraordinarias.

Los devengos salariales se harán efectivos mediante transferencia bancaria a cuyo fin todo el personal facilitará a la Empresa los datos de la cuenta en las entidades bancarias o cajas de ahorros que el/la trabajador/a determine para este fin.

Igualmente, cualquier modificación en dichos datos deberá ser comunicada por el/la trabajador/a a la Empresa.

TÍTULO V**BENEFICIOS SOCIALES****Artículo 33.- Seguro de vida y seguros de accidente**

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 de convenio, el complemento de antigüedad, así como el complemento individual y personal, en su caso, todo ello valorado en el momento del hecho causante.

- Abono de un capital complementario de 45.185,80 euros, en los casos de muerte o incapacidad permanente derivadas de accidente (laboral o no laboral).

Esta cantidad se fija en su 80% para contratos concluidos con jornada anual inferior a la pactada en el presente Convenio.

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 56.461,99 euros.

3. 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 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 de incapacidad temporal, hasta el máximo previsto en la legislación vigente.

Para ello, es imprescindible que los afectados, en el mes de enero de cada año, informen y justifiquen ante la Empresa sus circunstancias. En estos casos, los capitales mantendrán el importe correspondiente al salario anual indicado anteriormente de cada trabajador/a que tenían en el momento de finalizar la obligatoriedad de cotización de la Empresa a la Seguridad Social.

Artículo 34.- Complemento de incapacidad temporal

La Empresa, una vez superado el período de prueba y en concepto de mejora voluntaria contemplada en el artículo 239 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre o en la norma que, en su caso, lo sustituya, abonará en la situación de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes o profesionales, por un tiempo máximo de doce meses ampliables a seis meses más, la diferencia existente entre la prestación de Seguridad Social y el importe del salario de convenio, individual, personal y de puesto de trabajo.

A efectos del período máximo en el que la Empresa abonará la mejora voluntaria referida en este artículo, se computarán los periodos de recaída y observación.

No obstante lo anterior, ante un informe negativo de los especialistas pertenecientes a la entidad con la que la Empresa contrate la vigilancia de la salud, o en caso de incomparecencia injustificada del/a trabajador/a a las citaciones realizadas por la Mutua de Accidentes, se podrá retirar el abono de los citados complementos.

Artículo 35.- Fondos sociales*

Se establecen los siguientes fondos sociales con las cuantías que se indican a continuación:

1. Fondo de ayuda de estudios: 6.379 euros.
2. Fondo de ayuda infantil: 31.892 euros.
3. Fondo de ayudas sociales: 3.720 euros.
4. Fondo de préstamos: 287.020 euros.

** Valores 2023. Pendiente aplicar actualización salarial (art 26 CC).*

Estos importes se verán incrementados anualmente en el porcentaje previsto para los valores y conceptos económicos para los que no se establezca una previsión específica, según se recoge en el artículo 26.

La Comisión de Asuntos Sociales se ocupará de la administración y distribución de estos fondos, efectuando la correspondiente convocatoria anual o, en su caso, las que sean necesarias. La Comisión de Asuntos Sociales podrá también destinar los remanentes disponibles cada año en unos fondos sociales a cubrir las necesidades existentes en otros.

Artículo 36.- Ayudas por hijos/as con discapacidad

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 137,92* euros mensuales por hijo/a, mientras se mantenga el reconocimiento oficial de la condición de discapacidad.

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, según se recoge en el artículo 26.

** Valor 2023. Pendiente aplicar actualización salarial (art 26 CC).*

Artículo 37.- Adquisición de vehículos

Los/as trabajadores/as y sus familiares directos tendrán derecho a la compra de vehículos nuevos y usados de las marcas de PSA Groupe en régimen especial con un descuento sobre el precio de venta al público de acuerdo con los criterios que a tal efecto se establezca en cada marca.

En todo caso, se imputará al/a trabajador/a el beneficio obtenido en la compra de vehículos que la legislación fiscal considere retribución en especie en cada momento, tanto si el comprador es el/la propio/a trabajador/a como si lo es un familiar.

Artículo 38.- Percepciones de nupcialidad y natalidad *

A todo el personal de la plantilla de la Empresa se le concederán las siguientes percepciones durante la vigencia del Convenio, en los casos que se citan, previa justificación y siempre que lo solicite en el plazo máximo de un año desde la fecha del hecho.

- a) A cada trabajador/a de la Empresa que contraiga matrimonio: 63,73 euros.
- b) Por nacimiento, adopción de cada hijo/a o acogida permanente de niño/a: 128,24 euros.

Para los años 2024, 2025, 2026 y 2027 estos importes se actualizarán en el porcentaje previsto para los valores y conceptos económicos para los que no se establezca una previsión específica, según se recoge en el artículo 26.

** Valores 2023. Pendiente aplicar actualización salarial (art 26 CC).*

Artículo 39.- Comisión de Asuntos Sociales

La Comisión de Asuntos Sociales estará integrada por tres representantes de la Empresa y tres de los representantes legales de los/as trabajadores/as, y se ocupará de la gestión de todas aquellas cuestiones de índole social que le sean atribuidas en el presente Convenio Colectivo o por acuerdo entre las partes.

TÍTULO VI

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Artículo 40.- Prevención de Riesgos Laborales

En esta materia se estará a lo dispuesto en la legislación aplicable y en concreto a la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales.

Sin perjuicio de lo anterior, y como complemento a las políticas anteriormente definidas, la Empresa se compromete a continuar desarrollando la política de seguridad y salud en el trabajo existente, a través de la implantación y aplicación del Plan de Prevención y los procedimientos que la desarrollan, basándose en la idea de la integración de la prevención en todos los niveles jerárquicos y todas las actividades de la Empresa.

Para tal fin, en su firme compromiso de garantizar la seguridad y salud de los/as trabajadores/as, la dirección de la Empresa establecerá las directrices y objetivos generales, no solamente para evitar y reducir los riesgos profesionales, sino también para avanzar en la mejora de las condiciones de trabajo.

Ambas partes, asimismo, declaran la vigencia de los valores y normas de seguridad y salud en el trabajo del Grupo Stellantis basados en la vigilancia, ejemplaridad y reactividad.

TÍTULO VII

CÓDIGO DE CONDUCTA LABORAL

Artículo 41.- Faltas

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 un/a trabajador/a se calificará 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 veinticuatro 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/as 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 a los/as compañeros/as de trabajo, clientes o proveedores con la corrección debida.
- 7º. No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o de domicilio.
- 8º. Discutir con los/as 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 periodo de 30 días sin causa que lo justifique. Bastará una sola falta cuando como consecuencia de la misma se causase perjuicio de alguna consideración a la Empresa.

No se considerará injustificada la falta al trabajo que derive de detención del trabajador/a si éste, posteriormente, es absuelto de los cargos que se le hubieren imputado.

- 3º. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a las cotizaciones y retenciones 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 sean, 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 herramientas de trabajo que pretenda introducir 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. La reiteración o reincidencia en falta leve, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción
- 10º. El uso abusivo para fines particulares de los recursos informáticos y de comunicación. Esta falta podrá ser considerada como muy grave según los casos.
- 11º. La instalación de software no autorizado o sin licencia en el puesto de trabajo. Esta falta podrá ser considerada como muy grave según los casos.
- 12º. La participación indebida en chats y la descarga de contenidos no autorizados. Esta falta podrá ser considerada como muy grave según los casos.
- 13º. El incumplimiento de las medidas de seguridad. Esta falta podrá ser considerada como muy grave según los casos.
- 14º. La consulta de páginas web, la participación en cadenas de mensajes, o el envío de mensajes o imágenes, todo ello de contenido ilegal, ofensivo, vejatorio, discriminatorio, de índole sexual, o atentatorio de los derechos fundamentales. Esta falta podrá ser considerada como muy grave según los casos.

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. No se considerará injustificada la falta al trabajo que derive de detención del trabajador/a si éste, posteriormente es absuelto de los cargos que se le hubieren imputado.
- 4º. 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.
- 5º. 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.
- 6º. La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que existe falta cuando un/a trabajador/a en baja por uno de tales motivos realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena.
- 7º. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros/as de trabajo.
- 8º. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
- 9º. Violar el secreto de la correspondencia o de documentos reservados de la Empresa.
- 10º. Revelar a elementos extraños datos de reserva obligada.
- 11º. Dedicarse a actividades que la Empresa hubiere declarado incompatibles en su Convenio Colectivo o que impliquen competencia hacia la misma.

- 12º. 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.
- 13º. El acoso laboral y el acoso sexual o por razón de sexo a las personas que trabajan en la Empresa o persona ajena a la misma con ocasión de la actividad laboral, así como cualquier contravención de los derechos humanos, y específicamente la vulneración de los derechos del colectivo LGTBIQ+.
- 14º. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusable.
- 15º. Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.
- 16º. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
A tal efecto se entenderá como rendimiento normal o habitual del/a trabajador/a el que hayan obtenido otros/as trabajadores/as en el mismo puesto o similar, pudiéndose considerar como periodo para determinar dicho rendimiento normal un mínimo de seis meses y un máximo de un año.
- 17º. Originar riñas y pendencias con sus compañeros/as de trabajo.
- 18º. Las derivadas de lo previsto en los números 3, 5 y 7 de la letra b).
- 19º. La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza siempre que se cometan dentro de un trimestre y hayan sido sancionadas.
- 20º. El acceso del personal no autorizado nominativamente a los elementos protegidos de la red, a los servidores protegidos o a los ficheros de los demás usuarios.
- 21º. Decidir la participación y/o la participación efectivamente por sí mismo o a través de terceros, en cualquier tipo de práctica o conducta que sea susceptible de generar responsabilidad de la Empresa por infracción de las normas de Defensa de la Competencia y, en particular aunque de modo no exclusivo, la participación en conductas que se refieran a la fijación concertada con competidores o distribuidores de precios mínimos de reventa de bienes o servicios comercializados por la Empresa, el reparto de clientes o la remisión a terceros competidores o el intercambio directo o indirecto con terceros competidores de cualquier tipo de informaciones o datos de la Empresa que puedan ser considerados como estratégicos.

Artículo 42.- Sanciones

1. 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:
 - Amonestación por escrito.
 - 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.
 - Despido.

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

2. Cumplimiento de las sanciones

Se acuerda como plazo máximo para comenzar el cumplimiento de una sanción, el de treinta días a partir de la fecha en que la sanción sea firme.

Este caso no es aplicable al supuesto en que la sanción consista en despido.

Artículo 43.- Prescripción de las faltas

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la dirección de la Empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

TÍTULO VIII

REPRESENTANTES DE LOS/AS TRABAJADORES/AS

Artículo 44.- Garantías de los/as representantes legales de los/as trabajadores/as

En el ejercicio de sus funciones, los/as representantes legales de los/as trabajadores/as en cada centro de trabajo, tendrán las garantías que recoge el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 45.- Cuota sindical

La Empresa descontará en la nómina la cuota sindical a los/as trabajadores/as que lo soliciten. Los/as trabajadores/as interesados/as en la realización de tal gestión remitirán personalmente o a través de un representante sindical a la dirección de la Empresa, un escrito en el que se expresará la orden de descuento, su cuantía, sindicato al que pertenecen y número de cuenta corriente o libreta y entidad bancaria en la que la Empresa debe ingresar su cuota.

Asimismo, los/as trabajadores/as que, por cualquier circunstancia, no deseen continuar realizando el pago de dicha cuota deberán comunicarlo igualmente por escrito a la Dirección de Recursos Humanos para que ésta proceda a su supresión.

Artículo 46.- Crédito horario sindical

1. Los/as representantes legales de los/as trabajadores/as dispondrán del número de horas que corresponda para el ejercicio de sus funciones y competencias, según lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores.

Las horas invertidas en reuniones convocadas por la Empresa, tanto en el centro de trabajo como fuera de éste, serán al margen del crédito horario dispuesto en el párrafo anterior.

Los/as integrantes de la Comisión de Fondos Sociales dispondrán de diez horas mensuales adicionales para tratar los temas relativos a la administración de los Fondos Sociales.

2. El/la representante de los/as trabajadores/as que necesite ausentarse de su puesto de trabajo por motivos sindicales, deberá comunicarlo a su superior inmediato con una antelación suficiente a través del documento establecido al efecto.

A efectos de posibles descuentos por exceso de horas de los/as representantes de los/as trabajadores/as, se efectuará cómputo bimestral.

3. El crédito de horas sindicales, de acuerdo con la legislación vigente, podrá ser acumulado por sindicatos en uno o en varios de los/as representantes de los/as trabajadores/as. La citada acumulación deberá de ser comunicada a la Empresa no más tarde del último día del año anterior en el que se pretenda efectuar dicha acumulación, indicando expresamente los nombres de los/as representantes de los/as trabajadores/as afectados/as por la misma.

TÍTULO IX

DISPOSICIONES FINALES

DISPOSICIÓN FINAL PRIMERA. Igualdad de oportunidades

A tenor de lo dispuesto 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.

DISPOSICIÓN FINAL SEGUNDA. Utilización de los recursos informáticos y de comunicación

Los medios y recursos informáticos y de comunicación, propiedad de la Empresa, de que disponen los/as trabajadores/as para el correcto desempeño de su trabajo, se utilizarán de forma correcta, racional y responsable.

La Empresa realizará los controles precisos, con respeto, en todo caso, a la dignidad e intimidad del/a trabajador/a.

DISPOSICIÓN FINAL TERCERA. Desarrollo social sostenible

Sin perjuicio de lo pactado en el presente Convenio Colectivo y de los demás acuerdos y prácticas existentes, es intención de los/as firmantes avanzar durante su vigencia, en materias de desarrollo socialmente sostenible, en la medida en que la organización de la Empresa posibilite tales instrumentos de integración laboral y social, profundizando en el principio del diálogo social permanente.

Ambas partes, asimismo, declaran la vigencia de los valores y normas de comportamiento contenidos en el Acuerdo Marco Mundial y en el Código Ético de PSA Groupe. Los/as 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.

DISPOSICIÓN FINAL CUARTA.

1. Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo ambas partes convienen en la necesidad de llevar a cabo una política de empleo dirigida a contribuir a un progresivo relevo generacional y rejuvenecimiento de la edad media de la plantilla, así como a favorecer la estabilidad y calidad en el empleo, y a tal efecto se fijan los siguientes objetivos:
 - Promoción profesional y/o salarial de los/as trabajadores/as en cada uno de los años de vigencia del Convenio Colectivo.
 - Participación de la plantilla en los beneficios del Grupo Stellantis mediante fórmulas de remuneración variable.
 - Renovación de los Acuerdos colectivos sobre medidas en favor de la conciliación de la vida laboral y familiar, medidas de flexibilidad en el tiempo de trabajo, y otros derechos, desarrollando el teletrabajo y los derechos en materia de desconexión digital, en los términos que se concreten con la representación legal de los/as trabajadores/as.
2. En el marco de estas políticas de empleo, se acuerda la adopción de las siguientes medidas:
 - a. Asimismo, las partes negociadoras ratifican los acuerdos colectivos en vigor que sobre condiciones y desarrollo de la jubilación que fueron firmados en 2013.
 - b. Posibilitar la extinción del contrato de trabajo por el cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación aplicable en cada caso, en aquellos supuestos en los que los trabajadores/as afectados/as cumplan los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social, de conformidad con lo previsto en la Disposición Adicional 10ª del Estatuto de los Trabajadores.

La aplicación de esta última medida implicará necesariamente la no amortización del puesto de trabajo que queda vacante como consecuencia de dicha extinción del contrato de trabajo.

(03/1.031/24)

