

I. COMUNIDAD DE MADRID

C) Otras Disposiciones

Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

- 3** *RESOLUCIÓN de 15 de marzo 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 Financial Services España, E.F.C., S. A. (Código número 28101832012017).*

Examinado el texto del Convenio Colectivo de la empresa Stellantis Financial Services España, E.F.C., S. A., suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, el día 5 de enero de 2024, 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 15 de marzo de 2024.—La Directora General de Trabajo, Silvia Marina Parra Rudilla.

**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA
STELLANTIS FINANCIAL SERVICES ESPAÑA E.F.C., S. A.,
PARA LOS AÑOS 2024-2027**

PREÁMBULO

DESARROLLO SOCIAL SOSTENIBLE

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

Sin perjuicio de lo ya pactado en el presente Convenio Colectivo y de los demás acuerdos y prácticas existentes, es intención de los firmantes analizar y, en su caso, concluir durante la vigencia del mismo, acuerdos en materias de desarrollo socialmente sostenible, en la medida en que la organización de la Empresa posibilite tales instrumentos de integración laboral y social. Profundizando en el principio de diálogo social permanente, los firmantes manifiestan la necesidad de seguir avanzando en el camino de la consecución de aquellos acuerdos en las materias en que ambas partes convengan.

Ambas partes, asimismo, declaran la vigencia de los valores y normas de comportamiento contenidos en el Acuerdo Marco Mundial y en el Código Ético del Grupo. Los 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.

TÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Partes firmantes

El presente Convenio Colectivo ha sido negociado y suscrito por la representación de la Dirección de la Empresa STELLANTIS FINANCIAL SERVICES ESPAÑA, E.F.C., S.A. y por los representantes legales de los trabajadores, habiéndose reconocido ambas partes como interlocutores válidos a los efectos del artículo 87.1 ET.

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.

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. Vigencia

El presente Convenio entrará en vigor el 1 de enero de 2024, extendiéndose su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2027, salvo en aquellos supuestos en los que se establezca una vigencia específica.

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 cualquiera de las partes, por escrito, tres meses 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 publicación del presente Convenio Colectivo, que estará integrada por tres miembros de la Representación Social designados por y entre aquellos que hayan firmado el Convenio Colectivo, y otros tres de la Representación Empresarial.

En el supuesto de la inaplicación de condiciones de trabajo, se estará a lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

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 inaplicación e interpretación del Convenio Colectivo, 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 al artículo siguiente.

Artículo 6. Adhesión y sometimiento a acuerdos interprofesionales

Las partes acuerdan someterse al procedimiento de mediación recogido en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Regional de Mediación y Arbitraje de la Comunidad de Madrid para los supuestos previstos en su articulado y, concretamente, para las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, así como en aquellos otros supuestos en que los firmantes del Convenio Colectivo expresamente lo acuerden

Artículo 7. Vinculación a la totalidad

Las condiciones pactadas en el presente Convenio conforman un todo orgánico, unitario e indivisible y serán consideradas a efectos de su aplicación globalmente y en cómputo anual. En el supuesto de que la Jurisdicción competente resolviera dejar sin efecto alguna de las cláusulas de este Convenio, su texto quedaría sin efecto y debería ser devuelto a la Comisión Negociadora para ser revisado y reconsiderado en su integridad.

Artículo 8. Compensación y absorción. Condiciones más beneficiosas

Las condiciones económicas que, a título individual, disfrutasen los trabajadores con anterioridad a la entrada en vigor del convenio colectivo, serán respetadas en cuanto a la cifra global y en cómputo anual, manteniéndose como condición más beneficiosa que será compensada de acuerdo con la estructuración de sueldos y salarios establecidos en el presente Convenio.

Las condiciones resultantes de este Convenio son absorbibles hasta donde alcancen, por cualesquiera otras que por disposición legal, reglamentaria, convencional o pactada puedan establecerse en el futuro y que en su conjunto y cómputo anual superen aquellas.

Artículo 9. Derecho Supletorio

Para lo no previsto en el texto del presente Convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, así como el resto de las disposiciones legales que resulten de aplicación.

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 trabajadores.

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

Es objetivo común de todos los 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

trabajadores en el marco de la relación laboral, teniendo como principio fundamental la no discriminación por razón de edad, sexo, estado civil, raza, 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.

El personal afectado por el Convenio quedará integrado, en los siguientes grupos profesionales, de acuerdo con las definiciones que, al efecto, se contienen en este artículo:

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 trabajador.

La clasificación profesional consignada en el presente Convenio es meramente enunciativa, no limitativa y no supone la obligación de tener provistos todos los niveles enumerados, si las necesidades de la Empresa no lo requieren.

Al margen de los niveles existentes en la actualidad en la Empresa, ésta podrá crear otras que supongan una adaptación a sus propias características, previo conocimiento de la Comisión Paritaria.

GRUPO I: Directivos y responsables de área.

Los trabajadores pertenecientes a este Grupo tienen la responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales de la Empresa y/o desempeñan tareas de especial confianza para la Empresa, toman decisiones o participan en su elaboración, así como en la definición de objetivos globales y concretos. Desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, pudiendo dirigir o no equipos de trabajo en áreas funcionales o departamentos concretos.

GRUPO II: Técnicos especialistas y delegados comerciales.

Engloba a trabajadores que realizan tareas de alta complejidad y cualificación técnicas o de interrelación humana, con un conocimiento teórico y práctico adquirido a través de formación específica y/o de una experiencia dilatada, y con elevada autonomía, iniciativa y responsabilidad en el marco de orientaciones generales que transforman en objetivos concretos.

GRUPO III: Técnicos, administrativos y gestores.

Se integran en este Grupo aquellos trabajadores con dedicación y especialización en tareas técnicas de complejidad media o básica y/o tareas administrativas, repetitivas o no, con algún grado de autonomía dentro de procedimientos establecidos y/o en el marco de instrucciones específicas de un responsable.

Artículo 12. Promociones y ascensos

1. El sistema de ascensos que rige en la Empresa STELLANTIS FINANCIAL SERVICES ESPAÑA, E.F.C., S.A., con su carácter de mecanismo enriquecedor de la profesionalidad del trabajador, es el que se establece en el presente Convenio y descansa en el principio fundamental de la aptitud, experiencia y capacidad del trabajador para el desempeño de las funciones de cada nivel y grupo profesional, sistema cuya efectividad queda condicionada a la existencia de vacante de puestos ya existentes en la Empresa como para la creación de nuevos puestos.

2. Los puestos que impliquen el ejercicio de autoridad o mando sobre otras personas se cubrirán siempre por libre designación de la Dirección de la Empresa.

3. El personal del Grupo Profesional III al que le sea asignado un nivel salarial C promocionará automáticamente a los tres años de permanencia en el mismo al nivel salarial B de dicho Grupo.

4. Para mayor garantía de que el ascendido desempeñará las funciones encomendadas con la máxima eficacia, se establece un plazo de prueba de:

Grupo I: 4 meses

Grupo II: 2 meses

Grupo III: 1 mes

La remuneración correspondiente a la nueva función se comenzará a devengar por el trabajador desde el momento que comience a desempeñarla. En el supuesto de que el trabajador no supere el plazo de prueba señalado anteriormente, podría retornar a su anterior función profesional y remuneración.

Artículo 13. Período de prueba

El período de prueba para trabajadores de nueva contratación será de:

- a) Grupos I y II: 6 meses
- b) Grupo III: 2 meses

Durante este período, tanto la Empresa como el empleado podrán, respectivamente, proceder a la resolución del contrato o desistir del período de prueba sin necesidad de preaviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización. En todo caso, el trabajador percibirá durante el período de prueba la remuneración correspondiente a la labor realizada. Transcurrido el período de prueba, le será computado al empleado, a efectos de antigüedad y aumentos periódicos, el tiempo invertido en el citado período.

Artículo 14. Ceses Voluntarios

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio a la Empresa estarán obligados a comunicarlo por escrito a ésta, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

Grupo I: 1 mes

Grupo II: 20 días

Grupo III: 15 días

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 15. Contratación eventual

De conformidad con lo establecido en el artículo 15.1 b) del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda la aplicación de la vigencia máxima pactada para los contratos eventuales, en el Convenio Colectivo del sector de entidades financieras.

TÍTULO III RÉGIMEN DE TRABAJO

Artículo 16. Jornada laboral

1. La jornada de trabajo anual será de 1718 horas anuales para los años 2024, 2025, 2026 y 2027.
2. La jornada se distribuirá adecuándose a los días de trabajo disponibles en el calendario anual según acuerdos firmados entre la Empresa y el Comité de Empresa con anterioridad al presente Convenio y aquellos que en un futuro puedan ser firmados por ambas partes.

Artículo 17. Distribución irregular de la jornada

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 trabajadores, la dirección de la Empresa podrá distribuir de forma irregular hasta un máximo de 172 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.

En el supuesto de hacer uso de esta disponibilidad, se comunicará al trabajador afectado al menos con cinco días de antelación a la aplicación de la medida.

Estas horas serán consideradas a todos los efectos como horas ordinarias.

A efectos de no superar la jornada máxima pactada, 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.

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

Artículo 18. Vacaciones

1. Todos los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio tendrán derecho a un período vacaciones, en cómputo anual, de 23 días laborables, considerando a estos efectos como no laborables los sábados y festivos. Aquellos trabajadores que no hayan trabajado el año necesario para su disfrute íntegro, tendrán derecho a la parte proporcional que corresponda en función del tiempo trabajado.

2. Las vacaciones serán concedidas de acuerdo con las necesidades del trabajo, considerando que, siempre y cuando el trabajador lo desee, el 50% de las vacaciones deben ser disfrutados entre el 1 de junio y el 30 de septiembre de cada año, pudiendo cada trabajador fraccionar dichas vacaciones en tres periodos, dando preferencia en la primera fracción al más antiguo, siendo a partir de ese momento rotatorio.

3. Todas aquellas personas con antigüedad igual o superior a 12 años, disfrutarán de un día laborable adicional de vacaciones sin computar éste a efectos de jornada. Las personas con una antigüedad igual o superior a 15 años disfrutarán de otro día laborable adicional de vacaciones.

Artículo 19. Permiso sin sueldo y licencias retribuidas

Los trabajadores que lleven como mínimo un año en la Empresa tendrán derecho a solicitar permisos sin sueldo hasta un total de 15 días máximo al año y habrá de otorgárselos la Empresa, salvo que no resulte factible por notorias y justificadas necesidades del servicio. El personal que lleve un mínimo de cinco años de servicio podrá pedir, en caso de necesidad justificada, licencias sin sueldo por plazo no inferior a un mes ni superior a seis. Esta licencia no podrá solicitarse más de una vez en el transcurso de tres años.

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, pareja de hecho, hijos/as, abuelos/as, nietos/as o hermanos/as: 4 días naturales.
2. En caso de fallecimiento de suegros/as, cuñados/as, yernos, nueras o abuelos/as políticos: 3 días naturales.
3. Por fallecimiento de tíos/as carnales del trabajador/a, del cónyuge del tío/a carnal o de hermanos/as de los padres del cónyuge del trabajador: un día natural.
4. En caso de 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 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: 5 días.
Dicho permiso podrá ser disfrutado en jornada o medias jornadas no consecutivas durante todo el tiempo que dure la hospitalización.
5. En caso de matrimonio del trabajador/a o registro de pareja de hecho: 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 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 en un periodo de 3 meses, 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, y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, 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. 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.

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

En los supuestos 1, 2, 3, 6 y 7 del presente artículo, cuando se requiera un desplazamiento a tal efecto, se ampliará el permiso un día natural más o dos días en el supuesto de desplazamiento internacional.

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.

Las referencias al cónyuge, efectuadas en este artículo en los números 1, 2, 3, 4, 5 y 8, se harán extensivas a la pareja de hecho del trabajador/a, siempre que éste/a acredite su convivencia a través de un certificado emitido por el registro de uniones de hecho correspondiente y, de no existir, mediante documento oficial.

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.

TITULO IV

RÉGIMEN DE RETRIBUCIONES

Artículo 20. Salarios

1. Con efectos de 1 de enero de 2024 las tablas salariales vigentes en la Empresa serán las siguientes:

GRUPO	NIVEL	SALARIO
GP I	A	39.209,18 euros
	B	38.099,47 euros
	C	35.992,57 euros
GP II	A	34.136,79 euros
	B	32.280,97 euros
	C	30.000,38 euros
GP III	A	26.763,66 euros
	B	25.090,95 euros
	C	23.418,21 euros

2. Con efectos de 1 de enero de 2025 las tablas salariales vigentes en la Empresa serán las siguientes:

GRUPO	NIVEL	SALARIO
GP I	A	40.503,08 euros
	B	39.356,75 euros
	C	37.180,32 euros
GP II	A	35.263,30 euros
	B	33.346,24 euros
	C	30.990,40 euros
GP III	A	27.646,86 euros
	B	25.918,95 euros
	C	24.191,01 euros

2. Salario Individual: Para los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio, el salario individual estará constituido por el salario de tablas correspondiente a su nivel salarial, la antigüedad y complemento individual (en su caso).

Artículo 21. Régimen salarial

En el último trimestre del año 2025 se abrirá un período de negociación entre las partes firmantes del presente Convenio para el establecimiento de los términos y condiciones en los que, en su caso, se llevará a cabo la actualización de las tablas salariales para los años 2026 y 2027.

Artículo 22. Prima de resultados

Por los resultados obtenidos en los años 2024, 2025, 2026 y 2027 la Empresa abonará en el primer semestre del año natural siguiente una prima de resultados no consolidable de pago único cuyo importe resultará de aplicar el siguiente porcentaje al salario de referencia (integrado por su salario de convenio más su complemento individual y su complemento de antigüedad percibidos en el año de generación de la prima), en atención a los beneficios antes de impuestos obtenidos en el año anterior.

- Si la Empresa arroja beneficios antes de impuestos, el 1% del salario de referencia.
- Si la Empresa arroja beneficios antes de impuestos superiores a los del año anterior en un 5% pero inferiores al 10%, el 2% del salario de referencia individual antes indicado.
- Si la Empresa arroja beneficios antes de impuestos superiores a los del año anterior en un 10% o más, el 3% del salario de referencia individual antes indicado.

Artículo 23. Complemento de antigüedad

Los trabajadores vinculados a la Empresa devengarán complementos periódicos por antigüedad, por cada tres años de servicio, en la cuantía de 263,79 euros/año para el año 2024, con un límite máximo de 9 trienios.

El importe de este complemento se revalorizará anualmente en el mismo porcentaje que el salario de convenio.

Artículo 24. Compensación por desplazamiento o trabajo en días no laborables

Al personal que por necesidades del servicio, deba realizar un desplazamiento o trabajar en día no laborable, se le compensará con un descanso igual al número de horas trabajadas, percibiendo, además, la cantidad de 20 euros por hora trabajada para el año 2024.

El importe de este complemento se revalorizará anualmente en el mismo porcentaje que el salario de convenio.

Artículo 25. Primas de horario

La asignación de un horario de trabajo distinto del general que finalice por encima de las 18:00 horas dará derecho al trabajador/a a percibir una prima única mensual, de carácter no consolidable, que estará en función del horario concreto asignado.

Para el año 2024, el valor mensual por hora trabajada de dicha prima será de 105,61 euros para los contratos a tiempo completo, o su parte proporcional para los contratos a tiempo parcial.

El importe de esta prima se revalorizará anualmente en el mismo porcentaje que el salario de convenio.

Quedan excluidas de este concepto las horas de trabajo por exceso o defecto derivadas de la distribución irregular de la jornada anual a que se refiere el artículo 17.

Artículo 26. Pagas extraordinarias

Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio tendrán derecho a percibir, en proporción al tiempo de prestación de servicios en cómputo anual, dos pagas extras de 30 días de salario base, antigüedad y complemento individual, en su caso, cuyo importe se percibirá en la nómina mensual prorrateado en doceavas partes.

Artículo 27. Horas extraordinarias

Para la determinación del valor de la hora extra se partirá de un valor tipo para la hora ordinaria obtenida, computando como dividendo, el salario anual previsto para cada nivel profesional en el presente Convenio Colectivo más el complemento de antigüedad que corresponda en aplicación de lo dispuesto por el mismo, más el complemento individual, y como divisor, la jornada anual vigente en cada momento. Sobre el valor así establecido se aplicará un incremento del 35%.

El trabajador podrá solicitar que las horas extraordinarias realizadas le sean compensadas por tiempo de descanso. La solicitud será aceptada siempre que su responsable jerárquico lo considere viable, teniendo en cuenta las necesidades organizativas del departamento. Cada hora extraordinaria realizada dará derecho a una hora y diez minutos de descanso compensatorio.

El momento de disfrute del descanso compensatorio se fijará, teniendo en cuenta las preferencias del trabajador, en una fecha que no perturbe el buen funcionamiento del servicio, y siempre dentro de los dos meses siguientes a la realización de las horas extraordinarias que se pretendan compensar, sin que sea posible disfrutar más de dos días consecutivos por aplicación de este sistema.

Artículo 28. Horas complementarias

El porcentaje de horas complementarias que podrá ser requerido por la Empresa se acuerda que será de hasta el 60% de la jornada ordinaria para todos los contratos a tiempo parcial. Para lo no regulado en el presente artículo se estará a lo dispuesto a la legislación en vigor y al acuerdo actual o futuros firmados entre el Comité de Empresa y la Empresa.

TÍTULO V**POLÍTICA SOCIAL Y PREVISIÓN****Artículo 29. Jubilación**

Con los objetivos de procurar la mejora de la estabilidad en el empleo, a través de nuevas contrataciones o cualesquiera otras incorporaciones que se dirijan a favorecer la calidad de empleo, la jubilación tendrá lugar a petición propia o por decisión de la Empresa desde el momento en que las trabajadoras o los trabajadores reúnan las condiciones establecidas en la Disposición Adicional Décima del Estatuto de los Trabajadores:

- La persona trabajadora afectada por la extinción del contrato de trabajo deberá cumplir los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.
- Que la Empresa lleve a cabo políticas de empleo

Las partes negociadoras ratifican y mantienen la vigencia de los acuerdos colectivos que sobre acceso, condiciones y desarrollo de la jubilación parcial se han aplicado durante la vigencia de todos los Convenios Colectivos anteriores.

Artículo 30. Premio por Jubilación

1. La Empresa mantendrá el sistema premio por jubilación a la edad ordinaria establecido para ello, que se regula por el Reglamento que figura en documento al efecto.

Las cantidades fijadas para el año 2024 se concretan en 225,50 euros en concepto de premio por jubilación y 169,70 euros en concepto de prima de sustitución premio jubilación, según los casos. Ambas cantidades se actualizarán anualmente, de acuerdo con el porcentaje de incremento salarial.

2. El derecho al premio por jubilación se perderá si el trabajador continuase prestando servicios después del mes en el que cumpla la edad ordinaria de jubilación vigente en cada momento salvo que no reúna el tiempo mínimo necesario para causar derecho a la pensión pública de jubilación, en cuyo caso, podrá continuar trabajando el tiempo indispensable para ello.

Artículo 31. Seguro de Vida

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, entendiéndose por tal el Salario Convenio, el Complemento de Antigüedad, así como el Complemento Individual, en su caso, todo ello valorado en el momento del hecho causante.

- Abono de un capital complementario de 44.515,10 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 55.624,50 euros.

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

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

Las coberturas de estos seguros alcanzan a la totalidad de la plantilla de la Empresa en situación de activo, entendiéndose también como tal la situación legal de I.T. (Incapacidad Temporal), hasta el máximo previsto en la Ley. 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 nivel que tenían en el momento de finalizar la obligatoriedad de cotización de la Empresa a la Seguridad Social.

Artículo 32. Reconocimiento médico

La Empresa dispondrá las medidas oportunas para que todos los empleados puedan someterse a un reconocimiento médico anual conforme a las indicaciones y requisitos legales que para esta materia estén regulados.

Artículo 33. Complemento en situación de incapacidad temporal

La Empresa, una vez superado el período de prueba y en concepto de mejora voluntaria recogida 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 y accidente de trabajo o enfermedad profesional, 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, complementos individual y de antigüedad.

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 trabajador a las citaciones realizadas por la Mutua de Accidentes, se podrá retirar el abono del citado complemento.

En el caso de que la Seguridad Social modificase las prestaciones por Incapacidad Temporal, ya sea en su cuantía, bases, criterios de concesión o en cualquier otra medida, de la que se derivase una mayor carga económica para la Empresa, se procederá a la inmediata revisión del presente artículo.

Artículo 34. Ayuda escolar

Con efectividad del 1 de enero de 2024, la ayuda escolar tendrá un valor de 18,16 euros/mes, durante 11 meses al año, por cada hijo/a de empleado/a que el 1º de septiembre de cada año tenga menos de 18 años cumplidos.

El importe de esta ayuda se revalorizará anualmente en el mismo porcentaje que el salario de convenio.

Artículo 35. Ayuda hijos/as con discapacidad.

Con efectividad del 1 de enero de 2024, la ayuda para hijos/as discapacitados/as será de 146,99 euros/mes, por hijo discapacitado.

El importe de esta ayuda se revalorizará anualmente en el mismo porcentaje que el salario de convenio.

Artículo 36. Ayuda lentes graduadas, audífonos o prótesis no dentales

Con efectividad del 1 de enero de 2024, la ayuda para lentes graduadas será el importe íntegro reflejado en factura (una al año) en concepto de lentes, audífonos o prótesis no dentales con el máximo de 151,24 euros por año natural.

El importe de esta ayuda se revalorizará anualmente en el mismo porcentaje que el salario de convenio.

Artículo 37. Préstamos sin interés

Todos los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio con antigüedad superior a un año tendrán derecho a solicitar a la Empresa préstamos sin interés por una cuantía máxima de 12 veces su salario mensual individual. Para ello será preciso que su contrato de trabajo tenga una duración igual o superior al plazo de devolución del préstamo. Las condiciones de su concesión serán determinadas por el Comité de préstamos y el plazo máximo de devolución se fija en 96 meses.

TÍTULO VI

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Artículo 38. 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 trabajadores, 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 en colaboración con la Representación Legal de los Trabajadores.

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

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 39. Faltas

Se considerará falta toda acción u omisión que suponga una infracción o incumplimiento de deberes laborales derivados de lo establecido en el Estatuto de Trabajadores y normativa laboral complementaria, en el presente Convenio o en el contrato de trabajo.

La Empresa podrá sancionar a los trabajadores que incumplan sus obligaciones laborales, de acuerdo con la calificación de faltas que se establece en el presente Convenio, o que resulten equiparables, clasificándose las mismas en leves, graves y muy graves.

A. Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. Faltar al trabajo 1 día al mes sin causa justificada.

2. Los retrasos en la entrada y/o los adelantos en la salida del trabajo, injustificados y que no lleguen a más de 3 en un mes, siempre que de ellos no se deriven graves perjuicios para la Empresa, en cuyo caso se calificará como falta grave.
 3. La no comunicación con antelación debida de su falta al trabajo por causa justificada, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.
 4. La desatención y falta de respeto o de corrección en el trato con sus compañeros o con el público cuando no perjudique gravemente la imagen de la Empresa.
 5. Las discusiones con los compañeros de trabajo, dentro de las dependencias de la Empresa, siempre que no sea en presencia de público, en cuyo caso se calificará de falta grave.
- B. Faltas graves:
1. Faltar al trabajo dos días al mes sin causa justificada y los retrasos en la entrada y/o los adelantos en la salida del trabajo, injustificados y que superen los 3 en un mes.
 2. Registrar la presencia de otro trabajador, valiéndose de su ficha o tarjeta de control, o alterando los controles de entrada y salida al trabajo.
 3. Las discusiones con los compañeros de trabajo, dentro de las dependencias de la Empresa, cuando sea en presencia de público. Así como la desobediencia a sus superiores en acto de servicio, sin que implique quebranto manifiesto para el trabajo o de ella se derive perjuicio notorio para la Empresa, en cuyo caso se calificará de falta muy grave.
 4. No comunicar a la Empresa con la debida diligencia los cambios de domicilio, así como variaciones en la situación familiar que puedan tener incidencia en la Seguridad Social, Hacienda Pública, acción asistencial o régimen obligacional de la Empresa. Así como la omisión o no tramitación maliciosa o falseamiento de los datos o comunicaciones que tuvieran incidencia cuantificable en la Seguridad Social.
 5. Falta notoria de respeto o consideración al público.
 6. El abandono de trabajo sin causa justificada.
 7. La negligencia en el trabajo cuando cause perjuicio grave. En caso contrario, será calificada como infracción leve.
 8. Cambiar, mirar o revolver los armarios y ropas de los compañeros sin la debida autorización.
 9. La reincidencia o reiteración en falta leve, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un período de tres meses, cuando haya mediado sanción.
- C. Faltas muy graves:
1. Faltar al trabajo más de dos días al mes sin causa justificada y los retrasos en la entrada y/o los adelantos en la salida del trabajo, injustificados y que superen los 20 en un período de 6 meses, o 40 durante un año.
 2. El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la Empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la Empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
 3. La simulación de enfermedad o accidente, así como la realización de actividades incompatibles con la situación de baja por enfermedad o accidente. Igual calificación se aplicará a los supuestos de alegación de causa no existente para la obtención de permiso.
 4. Realizar trabajos particulares durante la jornada y emplear para uso propio herramientas o materiales de la Empresa (ordenador, teléfono, instalaciones, etc), si no media autorización expresa de la misma.
 5. Implantación en los ordenadores de la Empresa de programas informáticos no homologados por la Dirección de ésta.
 6. La desobediencia a sus superiores en acto de servicio, que implique quebranto manifiesto para el trabajo o cause perjuicio notorio para la Empresa.
 7. Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad sin causa justificada cuando como consecuencia del mismo se origine perjuicio grave para la Empresa.
 8. El acoso sexual, en los términos establecidos en la Ley.
 9. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados a la Empresa así como revelar a elementos extraños a la Empresa datos de obligada reserva, especialmente si se trata de datos de interés fiscal, comercial, mercantil o de cualquier otra índole relativos a clientes.

10. La ocultación maliciosa de hechos presenciados o conocidos que causen o puedan causar perjuicio grave a los intereses de la Empresa. Así como el falseamiento voluntario de datos e informaciones de la Empresa.
11. La retención, sin autorización del jefe competente, de documentos, cartas, datos, informes,..., o su aplicación, destino o usos distintos de los que sean procedentes.
12. La indisciplina o desobediencia en el trabajo;
13. Las ofensas verbales o físicas al Empresario, a las personas que trabajan en la Empresa o a los familiares que convivan con ellas;
14. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado y la embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
15. Cualesquiera otras conductas que impliquen transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
16. La reincidencia en falta grave, aunque sea objeto de distinta naturaleza, dentro del mismo trimestre, siempre que haya sido objeto de sanción.
17. La consulta de páginas web con contenidos ilegales, sexuales o lúdicos.
18. La participación en chats, la descarga de contenidos de ocio multimedia, participar en cadenas de mensajes o enviar mensajes o imágenes de contenido ilegal, ofensivo, vejatorio, discriminatorio, de índole sexual, etc.
19. La actitud de acoso sexual a cualquier trabajador/a de la Empresa o persona ajena a la misma con ocasión de la actividad laboral, así como el acoso de carácter discriminatorio, o cualquier contravención de los derechos humanos, y específicamente la vulneración de los derechos del colectivo LGTBIQ+.

Artículo 40. Régimen de sanciones

Corresponde a la Empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente Convenio. Las sanciones requieren comunicación motivada al trabajador.

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

- Faltas leves:
 - Amonestación verbal.
 - Amonestación por escrito.
 - Suspensión de empleo y sueldo de 1 día.
- Faltas graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de 2 a 10 días.
- Faltas muy graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de 11 a 60 días.
 - Despido.

Artículo 41. Prescripción de las faltas

La prescripción de las faltas se regulará según lo establecido legalmente en cada momento.

TÍTULO VIII COMITÉ DE EMPRESA

Artículo 42. Comité de Empresa

En cuanto a lo referente al Comité de Empresa se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

TÍTULO IX
LEY DE IGUALDAD**Artículo 43. Igualdad en la Empresa**

En el marco de lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007 y en el Documento de Bases sobre la Política de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres, de fecha 4 de marzo de 2008, ambas partes se comprometen a seguir avanzando en la aplicación de las acciones acordadas en el Plan de Igualdad suscrito entre la Dirección de la Empresa y los Representantes Legales de los Trabajadores, así como la implantación de aquellas nuevas medidas que se enmarquen en la política de Igualdad de la Empresa.

(03/4.395/24)

