

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

9960 *Resolución de 11 de julio de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Peugeot España, SA, Comercio.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Peugeot España, S. A., Comercio, (Código de Convenio n.º: 90013492012001), que fue suscrito, con fecha 22 de junio de 2012, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma y, de otra, por el Comité de Empresa, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de Convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 11 de julio de 2012.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

CONVENIO COLECTIVO DE PEUGEOT ESPAÑA, S. A., 2012-2015

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 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 del 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 PSA Peugeot Citroën. 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 se ha suscrito entre la representación de la Empresa Peugeot España, S. A., y la representación legal de los trabajadores 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 los trabajadores por cuenta ajena que prestan servicios para la Empresa en España.

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 2012, a excepción de aquellos aspectos del articulado que contienen vigencias concretas.

La vigencia del Convenio finalizará el día 31 de diciembre de 2015.

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 sindicatos que tengan constituida sección sindical 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, 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.

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 y en toda su extensión.

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.

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 trabajador.

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 trabajador.

En caso de que fuera necesario para el correcto desempeño del nuevo puesto, el trabajador 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 vinculados con un contrato de duración indefinida: 6 meses.
- Trabajadores vinculados 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.

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

Artículo 15. *Bajas voluntarias.*

Los trabajadores 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 trabajadores se desarrollará preferentemente durante la jornada laboral.

La representación legal de los trabajadores 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 trabajadores 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, raza, 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 15.1 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 del comercio del metal de la Comunidad de Madrid, Convenio Colectivo provincial para el comercio del metal de la provincia de Barcelona y Convenio Colectivo del sector de comercio del automóvil, motocicletas, bicicletas y sus accesorios de la provincia de Sevilla, que se celebren con trabajadores de los centros de trabajo de la Comunidad de Madrid, provincia de Barcelona y provincia de Sevilla, respectivamente.

Artículo 19. *Contratos formativos.*

Las contrataciones que se efectúen bajo la modalidad de contratos en prácticas 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 contratos para la formación y aprendizaje 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 1.744 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 representantes legales de los trabajadores.

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 trabajadores afectados, previa información a la representación legal de los trabajadores.

En caso de días de disfrute individual, el trabajador 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 trabajadores, 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.

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 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 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 21. *Vacaciones.*

Los trabajadores 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 trabajadores con una antigüedad en la Empresa inferior a un año, se establece que si el trabajador 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 período reglamentario de vacaciones.

Artículo 22. *Vacaciones complementarias por antigüedad.*

Los trabajadores 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 todos los centros de trabajo afectados 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.

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 mismo porcentaje que el salario de convenio.

Niveles	Cuantías
1	13,26
2	12,57
3	11,47
4	10,73
5	8,89
6	8,16
7	8,16

Artículo 24. *Permisos retribuidos.*

El trabajador, 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, cónyuge, hijos, abuelos, nietos o hermanos: 4 días naturales.
2. En caso de fallecimiento de suegros, cuñados, yernos, nueras o abuelos políticos: 3 días naturales.
3. Por fallecimiento de tíos carnales del trabajador o hermanos de los padres del cónyuge del trabajador: un día natural.
4. En caso de enfermedad grave, accidente u hospitalización del cónyuge, padres, suegros, hijos, nietos, yernos, nueras, hermanos, cuñados o abuelos: 3 días naturales. Cuando este permiso coincida en días laborables, podrá ser repartido en seis medias jornadas.
5. En el caso de intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario, del cónyuge, padres, suegros, hijos, nietos, yernos, nueras, hermanos, cuñados o abuelos del trabajador: 2 días laborables.
6. En caso de matrimonio del trabajador: 15 días naturales.
7. En caso de matrimonio de padres, hijos, suegros, hermanos, cuñados o nietos: el día de la boda, si éste fuera laborable.
8. En caso de paternidad: 3 días laborables que se podrán disfrutar dentro de los siete días siguientes al alumbramiento, adopción o acogimiento (posible reparto en seis medias jornadas).
9. Por nacimiento de nieto: el día del nacimiento si éste fuera laborable.
10. En caso de asistencia a consulta médica a la Seguridad Social, cuando el horario de ésta coincida con la jornada del trabajador, por el tiempo necesario. En los casos de consulta privada, hasta el límite de 16 horas/año, debiendo presentar previamente el volante justificativo de la referida prescripción médica, siempre que sea posible.
11. 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.
12. 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 trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa.
En el supuesto de que el trabajador, 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.
13. 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 trabajadores.
14. 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.
15. Por el tiempo necesario para concurrir a exámenes cuando el trabajador curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.
16. 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 trabajador y la Empresa.
17. Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, 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 trabajadores, 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 en tiempo equivalente a jornadas a tiempo completo en los términos acordados por las partes, pudiendo disfrutarse a continuación del período de baja por maternidad y sin solución de continuidad.

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

En los supuestos 1, 2, 3, 4, 5 y 8 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 7, se harán extensivas a la pareja de hecho del trabajador, siempre que éste 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 trabajador vendrá obligado a presentar en la Empresa los justificantes oportunos del disfrute efectivo de estos permisos.

Artículo 25. *Excedencias.*

1. Excedencias voluntarias.

El trabajador 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 mismo trabajador 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 trabajador conserva sólo un derecho preferente al reingreso en vacante del mismo grupo profesional y nivel salarial al suyo que hubiera o se produjera en la Empresa.

2. Excedencia por cuidado de hijos y familiares.

En lo relativo a la excedencia por cuidado de hijos 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.

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 al término de la excedencia deberá realizarse por el trabajador por escrito con treinta días de antelación, pues si transcurriese el tiempo de excedencia sin que la Empresa recibiera petición de reingreso, se entiende que el

trabajador renuncia a todos sus derechos. 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.

Si el período de excedencia fuese superior a tres meses, el trabajador deberá someterse previamente a su reincorporación a un reconocimiento médico con el fin de determinar su aptitud médica para el desempeño de su puesto de trabajo o funciones habituales.

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.*

Para cada uno de los años de vigencia del presente Convenio, el incremento salarial será el correspondiente al IPC real de cada uno de dichos años, que se aplicará con efectos 31 de diciembre sobre el salario de convenio y complemento individual que tuviera asignado cada trabajador.

Lo dispuesto en este artículo no resultará de aplicación en el supuesto de que en el IPC real del año fuese negativo, en cuyo caso se mantendrán los niveles salariales anteriores.

Artículo 27. *Salario de Convenio.*

El salario de Convenio es la parte de la retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo, y su cuantía será la correspondiente al nivel salarial que tenga reconocido el trabajador, con arreglo a la siguiente escala:

Niveles	Salario
7	31.000
6	28.000
5	25.000
4	23.000
3	20.000
2	18.000
1	16.000

Artículo 28. *Complemento de antigüedad.*

El personal comprendido en este Convenio devengará complemento por antigüedad según lo establecido en el presente artículo.

El complemento de antigüedad se percibirá por cada tres años de servicio, con el tope máximo de nueve trienios.

Dicho complemento por antigüedad se devengará a partir del 1 de enero del año en que se cumpla cada trienio si la fecha de cumplimiento se produce dentro del primer semestre, y a partir del 1 de julio si la fecha de cumplimiento tiene lugar dentro del segundo semestre del mismo.

El valor del trienio para el año 2012 será de 227,60 euros al año para todos los niveles salariales de Convenio.

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

Artículo 29. Complemento individual.

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

Artículo 30. Complemento personal.

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

Artículo 31. Complementos de puesto de trabajo.

La Empresa comunicará por escrito a los trabajadores 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 32. 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 trabajador, 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 metálico cuando existan razones organizativas o de producción, siempre con carácter voluntario.

Artículo 33. Forma de pago.

El personal de la Empresa recibirá sus haberes mediante liquidación en doce pagos. 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 trabajador determine para este fin.

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

TÍTULO V**Beneficios sociales****Artículo 34. Jubilación.**

Con el fin de propiciar la consolidación de la Empresa y sus puestos de trabajo, así como la posibilidad de creación de nuevos empleos, se establece la jubilación obligatoria a la edad ordinaria de jubilación dispuesta en la legislación vigente en cada momento. En consecuencia, cumplida dicha edad, el trabajador causará baja definitiva en la plantilla de la Empresa, salvo que no reúna el tiempo mínimo de carencia para causar derecho a la pensión de jubilación, en cuyo caso podrá continuar trabajando el tiempo indispensable para ello.

Artículo 35. Complemento de jubilación.

La Empresa mantendrá el sistema de complemento de jubilación a la edad ordinaria de jubilación dispuesta en la legislación vigente en cada momento y que se regula por el Reglamento que figura en documento al efecto.

Las cantidades fijadas para el año 2012 se concretan en 191,27 euros en concepto de complemento por jubilación y 143,88 euros en concepto de prima de sustitución, según los casos. Ambas cantidades se actualizarán anualmente, de acuerdo con el porcentaje de incremento salarial.

El derecho al complemento por jubilación se perderá si el trabajador continuase prestando servicios después del mes en el que cumpla la edad ordinaria de jubilación dispuesta en la legislación vigente en cada momento, salvo que no reúna el tiempo mínimo necesario para causar derecho a la pensión pública de jubilación, en cuyo caso, continuará integrado en este sistema por el tiempo indispensable para ello.

Artículo 36. *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, 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 37.758,84 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 47.182,06 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 que tenían en el momento de finalizar la obligatoriedad de cotización de la Empresa a la Seguridad Social.

Artículo 37. *Complemento de incapacidad temporal.*

La Empresa, una vez superado el período de prueba y en concepto de mejora voluntaria contemplada en el artículo 191 del Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, 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, complementos antigüedad, 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 trabajador a las citaciones realizadas por la Mutua de Accidentes, se podrá retirar el abono de los citados complementos.

Artículo 38. *Fondos sociales.*

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

1. Fondo de ayuda de estudios: 6.000 euros.
2. Fondo de ayuda infantil: 30.000 euros.
3. Fondo de ayudas sociales: 3.500 euros.
4. Fondo de préstamos: 270.000 euros.

Estos importes se verán incrementados anualmente en el mismo porcentaje que el salario de Convenio.

La Comisión de Fondos Sociales estará integrada por tres representantes de la Empresa y tres representantes de los Trabajadores y se ocupará de la administración y distribución de estos fondos, efectuando la correspondiente convocatoria anual o, en su caso, las que sean necesarias.

Artículo 39. *Ayudas por hijos discapacitados.*

A aquellos trabajadores cuyos hijos tengan reconocida oficialmente una discapacidad igual o superior al 33%, se les abonará 129,74 euros mensuales por hijo, mientras se mantenga el reconocimiento oficial de la condición de discapacidad.

Este importe se verá incrementado anualmente en el mismo porcentaje que el salario de Convenio.

Artículo 40. *Adquisición de vehículos.*

Los trabajadores y sus familiares directos tendrán derecho a la compra de vehículos nuevos y usados de las marcas Peugeot y Citroën 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 trabajador 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 propio trabajador como si lo es un familiar.

Artículo 41. *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 de la Empresa que contraiga matrimonio: 60,43 euros.
- b) Por nacimiento o adopción de cada hijo: 121,58 euros.

Para los años 2013, 2014 y 2015 estos importes se actualizarán en el mismo porcentaje previsto para el salario de Convenio.

TÍTULO VI

Prevención de riesgos laborales

Artículo 42. *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.

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

TÍTULO VII

Código de conducta laboral

Artículo 43. *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 trabajador 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:

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

2.º 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.

3.º El abandono del trabajo sin causa justificada, que sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se causase perjuicio de alguna consideración a la Empresa o a los compañeros de trabajo o fuera causa de accidente, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave según los casos.

4.º Pequeños descuidos en la conservación del material.

5.º Falta de aseo o limpieza personal.

6.º No atender a los compañeros de trabajo, clientes o proveedores con la corrección debida.

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

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

9.º Faltar al trabajo un día sin causa justificada.

b) Faltas graves:

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

2.º 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 si éste, posteriormente es absuelto de los cargos que se le hubieren imputado.

3.º 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.

- 4.º Entregarse a juegos, cualesquiera que sean, dentro de la jornada de trabajo.
- 5.º 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 de trabajo, se considerará falta muy grave.
- 6.º La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
- 7.º La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para sí o para sus compañeros, 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.
- 8.º Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo para usos propios de herramientas de la Empresa.
- 9.º La reiteración o reincidencia en falta leve, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción
- 10.º El uso abusivo para fines particulares de los recursos informáticos y de comunicación. Esta falta podrá ser considerada como muy grave según los casos.
- 11.º 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.
- 12.º La participación en chats y la descarga de contenidos no autorizados. Esta falta podrá ser considerada como muy grave según los casos.
- 13.º El incumplimiento de las medidas de seguridad. Esta falta podrá ser considerada como muy grave según los casos.
- 14.º 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:

- 1.º Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses o veinte en un año.
- 2.º Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un mismo mes.
- 3.º No se considerará injustificada la falta al trabajo que derive de detención del trabajador si éste, posteriormente es absuelto de los cargos que se le hubieren imputado.
- 4.º El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo tanto a sus compañeros 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.
- 5.º 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.
- 6.º La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que existe falta cuando un trabajador en baja por uno de tales motivos realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena.
- 7.º La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.
- 8.º La embriaguez durante el trabajo.
- 9.º Violar el secreto de la correspondencia o de documentos reservados de la Empresa.
- 10.º Revelar a elementos extraños datos de reserva obligada.
- 11.º Dedicarse a actividades que la Empresa hubiere declarado incompatibles en su Convenio Colectivo o que impliquen competencia hacia la misma.

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

13.º 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.

14.º Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusable.

15.º Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.

16.º La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

A tal efecto se entenderá como rendimiento normal o habitual del trabajador el que hayan obtenido otros trabajadores 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.

17.º Originar riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo.

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

19.º La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza siempre que se cometan dentro de un trimestre y hayan sido sancionadas.

20.º 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.

Artículo 44. 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 45. 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 trabajadores

Artículo 46. *Garantías de los representantes legales de los trabajadores.*

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

Artículo 47. *Cuota sindical.*

La Empresa descontará en la nómina la cuota sindical a los trabajadores que lo soliciten. Los trabajadores interesados 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 el 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 trabajadores 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 48. *Crédito horario sindical.*

1. Los representantes legales de los trabajadores 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 los párrafos anteriores.

Los 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 representante de los trabajadores 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 representantes de los trabajadores, 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 representantes de los trabajadores. 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 representantes de los trabajadores afectados por la misma.

TÍTULO IX

Disposiciones finales

Disposición final primera. *Ley de Igualdad.*

A tenor de lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se suscribe adjunto al presente Convenio Colectivo el Documento de Bases sobre la Política de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres, de fecha 4 de marzo de 2008.

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 trabajadores 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 trabajador.