

Comité Intercentros, Comisiones Obreras, Unión General de Trabajadores, Unión Telefónica Sindical, Sindicato de Trabajadores de las Comunicaciones, Sindicatos y candidaturas a miembros de los comités de empresa, Confederación Intersindical Gallega, Candidatura Unitaria de Izquierda Sindical en Telefónica, Lanfile Abertzaleen Batzordeak, Euzko Langilleen Aldartasuna-Solidaridad de Trabajadores Vascos en Telefónica, Sindicato de Titulados Superiores de Telefónica, Grupo de Trabajadores de Telefónica y Sindicato en Construcción a estar y pasar por tal declaración de nulidad, con cuantos efectos a ella sean inherentes.

3. Por el contrario, desestimamos, como debemos, y con la consiguiente absolución en ella de todos los codemandados, la pretensión accesorio de dicha demanda, tanto en lo relativo a la imposición de una sanción pecuniaria a éstos, como en lo que respecta al abono por la mercantil codemandada de los honorarios de la dirección letrada de la parte promotora de esta litis.

4. A los efectos oportunos, comuníquese esta sentencia a la Dirección General de Trabajo.

5. Notifíquese esta sentencia a las partes y al Ministerio Fiscal, advirtiéndoles de que contra ella pueden interponer recurso de casación ordinaria ante la Sala Cuarta del Tribunal Supremo, el cual podrá anunciarse ante esta Sala de la Audiencia Nacional en el plazo de los diez días hábiles siguientes al de su notificación, pudiendo hacerlo mediante manifestación de la parte o de su Letrado o mediante escrito presentado al efecto.

Adviértase igualmente a la parte que recurra esta sentencia de que, al tiempo de personarse ante la Sala Cuarta del Tribunal Supremo, si no goza del beneficio de justicia gratuita a que se refiere la Ley de Asistencia Gratuita, de 10 de enero de 1996, deberá acreditar haber hecho el depósito de trescientos euros y cincuenta y un céntimos (300,51 euros), previsto en el artículo 227 de la Ley Procesal Laboral, de 27 de abril de 1995, en la cuenta corriente que, bajo el número 2410, tiene abierta dicha Sala del Tribunal Supremo en la Oficina de la calle Barquillo, número 49, de 28004-Madrid, del Banco Español de Crédito.

6. Llévase testimonio de esta sentencia a los autos principales e incorpórese su original al Libro de Sentencias de esta Sala.

Así, por esta nuestra sentencia, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

13553 RESOLUCIÓN de 5 de julio de 2004, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del II Convenio Colectivo de la empresa Peugeot España, S. A., Comercio.

Visto el texto del II Convenio Colectivo de la empresa Peugeot España, S.A., Comercio (Código de Convenio n.º 9013492) que fue suscrito con fecha 6 de abril de 2004, 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, apartado 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 5 de julio de 2004.—El Director general, Esteban Rodríguez Vera.

II CONVENIO COLECTIVO PEUGEOT ESPAÑA, S. A.

TÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo serán aplicables a la Empresa Peugeot España, S.A., a todos los centros y lugares de trabajo de ella dependientes situados en el territorio nacional, que desarrollen una actividad comercial.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

El Convenio afecta a la totalidad del personal de Peugeot España, S.A. que presta sus servicios, en el ámbito definido en el artículo 1.º, a la entrada en vigor del mismo o que se contrate durante su vigencia, con la excepción del personal de alta dirección a que se refiere el Art. 2, n.º 1, apartado a) del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto n.º1382/1985 de 1 de Agosto y personal directivo que así lo acuerde con la Dirección de la Empresa, los cuales se registrarán por sus condiciones específicas.

Una vez en vigor este Convenio, cualquier mejora concedida a algún grupo profesional, al margen del Convenio, se pondrá en conocimiento de la Representación Legal de los Trabajadores a la mayor brevedad posible.

La Dirección de la Empresa informará por escrito al Comité de Empresa de las personas (nombre y categoría) que se van a excluir del Convenio.

La referencia a «trabajador» que se efectúa en el presente convenio, engloba también a la trabajadora, sin que este hecho suponga ignorancia de las diferencias de género.

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio entrará en vigor, a todos los efectos, el día 1 de Enero del año 2004, a excepción de aquellos aspectos del articulado que contienen vigencias concretas.

La duración del mismo será de cuatro años, finalizando su vigencia el 31 de Diciembre del 2007.

Artículo 4. *Denuncia y prórroga*

El presente Convenio será prorrogado tácitamente de año en año, hasta que cualquiera de las partes lo denuncie, comunicándolo por escrito a la otra parte, con la antelación mínima de dos meses al plazo de vigencia inicial o de la prórroga anual en curso. Del mismo modo, se entenderá prorrogado a todos los efectos durante el tiempo que medie entre la fecha de su expiración y la entrada en vigor del nuevo Convenio que le sustituya, cuyos efectos retributivos se retrotraerán a la mencionada fecha de expiración.

Artículo 5. *Comisión paritaria.*

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 85.3 e) del RD Legislativo 1/1995 por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se crea en el plazo de diez días a partir de su entrada en vigor, una Comisión Paritaria, que estará formada por tres representantes de la Dirección y dos representantes del Comité de Empresa, que hayan formado parte de la comisión negociadora del convenio. La Comisión Paritaria se reunirá a instancia de cualquiera de las partes, en el plazo máximo de 20 días desde su solicitud.

Serán funciones específicas de la comisión paritaria, las de entender e informar de todas las cuestiones que se deriven de la aplicación de este Convenio, siguiendo el procedimiento legal aplicable.

Artículo 6. *Revisión salarial.*

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) establecido por el INE, registrase al 31.12.04 un incremento respecto al 31.12.03 superior al 3% se procederá, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, a reajustar en el exceso sobre el citado porcentaje, las tablas salariales con efectos a partir del mes en que el IPC haya superado dicho 3% y su cuantía será el exceso entre el IPC real del conjunto del año 2004 y el citado 3%.

Para los siguientes años de vigencia del Convenio, se aplicará el mismo procedimiento de revisión expresado en el párrafo anterior, si el IPC registrado a 31.12.05, 31.12.06 y a 31.12.07, sobrepasara el incremento salarial pactado para los años 2005, 2006 y 2007 respectivamente.

Las correspondientes tablas salariales reajustadas con arreglo a lo previsto en este artículo, servirán de base para aplicar el incremento salarial previsto en el artículo 28.º de este Convenio para los años 2005, 2006 y 2007.

Artículo 7. *Vinculación a la totalidad.*

Ambas representaciones convienen que las condiciones pactadas forman un todo orgánico indivisible. En consecuencia, si la jurisdicción competente, a propuesta de la Autoridad Laboral, de conformidad con lo dis-

puesto en el artículo 90, núm. 5, del Estatuto de los Trabajadores, considerara que este Convenio conculca la legalidad vigente o lesiona gravemente el interés de terceros y ordenara que se adopten las medidas que procedan al objeto de subsanar las anomalías, deberá ser devuelto a esta Comisión Negociadora a tal fin.

Artículo 8. *Desarrollo socialmente 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, no se debe olvidar el elemento humano como parte integrante de la misma. Por ello, se ha de procurar compatibilizar el desarrollo económico de la empresa con los derechos y aspiraciones de la sociedad.

Sin perjuicio de lo ya convenido o practicado, es intención de los firmantes, durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, analizar y en su caso, concluir acuerdos en materia de desarrollo socialmente sostenible, en la medida en que la organización de la empresa posibilite tales instrumentos de integración laboral y social.

Ambas partes, así mismo, declaran la vigencia de los valores y normas de comportamiento contenidos 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.

Artículo 9. *Garantía personal.*

En caso de que existiera algún empleado que tuviera reconocidas condiciones especiales, que examinadas en su conjunto, fueran más beneficiosas que las establecidas en este Convenio para los trabajadores de la misma categoría profesional, serán respetadas dichas condiciones, manteniéndose con carácter estrictamente personal, y solamente para los trabajadores a quienes afecte, en tanto no sean absorbidas o superadas por futuras normas laborales.

Artículo 10. *Compensación y absorción.*

Las condiciones económicas pactadas con anterioridad a la fecha inicial de vigencia de este Convenio, serán respetadas en cuanto a la cifra global y en cómputo anual, manteniéndose la condición más beneficiosa, que será compensada de conformidad con la nueva estructuración de sueldos y salarios establecidos en el presente Convenio.

Habida cuenta de la naturaleza de este Convenio, los conflictos originados con normas laborales, tanto estatales, como pactadas de ámbito superior, respetarán, de acuerdo con el artículo 3 n.º 3, del Estatuto de los Trabajadores, en todo caso, los mínimos de derecho necesario, mediante la aplicación de lo más favorable para el trabajador, apreciado en su conjunto y en cómputo anual respecto de los conceptos cuantificables.

TÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 11. *Categorías laborales.*

Todos los puestos de trabajo existentes en PEUGEOT ESPAÑA, S.A. serán debidamente valorados y clasificados, de acuerdo con las funciones que se realicen en cada uno de ellos. Cualquier trabajador podrá solicitar a través del Dpto. de Personal, la revisión de su puesto de trabajo o reclasificación.

En relación con el reconocimiento de títulos académicos, la Dirección estudiará los casos que le sean presentados, procurando la adaptación de los trabajadores a puestos en consonancia con la titulación que posean.

El personal de Peugeot España, S.A. estará encuadrado en las categorías profesionales que constan en el siguiente artículo. Aparte de ello, la Empresa podrá crear nuevas categorías profesionales para adecuarse a las nuevas profesiones que demande el mercado laboral. No obstante, las categorías existentes, coexistirán con las nuevas en tanto que permanezcan trabajadores que las ostenten.

Artículo 12. *Clasificación profesional.*

Grupo Administrativo:

Jefe de 1.ª Administrativo.

Jefe de 2.ª Administrativo.

Oficial de 1.ª Administrativo.

Oficial de 2.ª Administrativo.
Auxiliar Administrativo.

Grupo Técnico:

Técnicos de Taller:

Jefe de Taller.

Maestro de Taller.

Técnicos de Oficina:

Delineante de 1.ª

Delineante de 2.ª

Técnicos de Organización:

Jefe de Organización de 1.ª

Jefe de Organización de 2.ª

Técnico de Organización de 1.ª

Técnico de Organización de 2.ª

Auxiliar de Organización.

Técnicos Titulados:

Ingeniero.

Licenciado.

Perito-Ingeniero Técnico.

Diplomado.

Se crea así mismo dentro del Grupo Administrativo, la categoría laboral de «Auxiliar-Técnico Administrativo» cuyo salario convenio para el año 2004 queda establecido en la cantidad de 13.649,26 Euros anuales. En ella se encuadra el personal de nuevo ingreso contratado para realizar funciones administrativas sencillas y mecánicas que no requieren gran complejidad.

Ningún trabajador podrá permanecer más de 2 años en dicha categoría profesional.

Artículo 13. *Ascensos.*

El sistema de ascenso que rige en la Empresa descansa en el principio fundamental de la aptitud y capacidad del trabajador para el desempeño de las funciones de cada categoría profesional.

Para mayor garantía de que el ascendido a una categoría profesional superior desempeñará las funciones encomendadas con la máxima eficacia, se establece un plazo de prueba igual al que correspondería a un trabajador de nuevo ingreso, a no ser que estuviera ocupando dicho puesto anteriormente, en cuyo caso se tendrá en cuenta dicho tiempo a esos fines.

La remuneración correspondiente a la categoría nueva profesional y nivel del nuevo puesto, se comenzará a devengar por el trabajador desde el inicio de dichas funciones.

En el supuesto de que el trabajador no supere el período de prueba señalado, quedará en su anterior categoría profesional y remuneración, volviendo a su antiguo puesto de trabajo.

Artículo 14. *Formación profesional y cultural.*

Todas las actividades formativas serán organizadas por la Dirección a través del Departamento correspondiente, informando al Comité de Empresa.

La Dirección proveerá y pondrá los medios necesarios para el buen desarrollo de las acciones formativas propuestas.

Los cursos serán propuestos por:

La Dirección de la Empresa.

El Departamento de Formación, previa prospección de necesidades.

Todos aquellos Departamentos que necesiten revisión de sus puestos de trabajo, cualificación, especialización o promoción de su personal.

La Representación Legal de los Trabajadores, atendiendo a las necesidades profesionales de los trabajadores en plantilla.

Para el mejor desarrollo de su formación a todos los alumnos que participen en cualquiera de sus cursos de formación, éstos se desarrollarán dentro de la jornada laboral.

Dentro de la política general de Peugeot España, S.A. de colaboración con las entidades educativas, se realizarán los conciertos oportunos que posibiliten la realización de prácticas en nuestra Compañía.

La Representación Legal de los Trabajadores será informada por la Dirección de la Empresa, sobre los Planes de Formación que se pretendan realizar.

Artículo 15. *Plantilla.*

La Dirección suministrará a la Representación Legal de los Trabajadores la plantilla del personal actualizada al primero de enero de cada año.

Artículo 16. *Normas generales sobre la organización del trabajo.*

La organización del trabajo corresponde a la Dirección de la Empresa, sin perjuicio de las competencias que el Art. 64 del Estatuto de los Trabajadores confiere al Comité de Empresa o Delegados de Personal.

La Representación Legal de los Trabajadores tendrá las funciones de asesoramiento, orientación y propuesta en lo relacionado con la organización del trabajo.

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.

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

La Dirección entregará a todo trabajador de nuevo ingreso copia del Contrato de Trabajo suscrito al inicio de sus actividades de lo cual será informado a la Representación Legal de los Trabajadores.

De acuerdo con la Ley 12/2001, de 5 de julio, y con el objeto de contribuir a facilitar la colocación estable, se considera positiva la utilización del contrato para el fomento de la contratación indefinida con aquellos trabajadores que inicialmente se hayan vinculado a Peugeot España a través de un contrato de duración determinada o temporal, incluyendo los formativos, que se hayan celebrado en cualquier fecha en la que se encontrara en vigor el contrato para el fomento de la contratación indefinida.

De conformidad, con lo establecido en el artículo 15.1 b) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, las partes acuerdan 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 18. *Período de prueba.*

Los períodos de prueba para el personal de nuevo ingreso serán los siguientes:

Administrativos: Dos meses
Técnicos no titulados: Tres meses
Técnicos titulados: Seis meses

El período de prueba de seis meses previsto para Técnicos titulados afectará también a los contratos en prácticas cuando estos tengan una duración de al menos un año.

Durante estos períodos, tanto el trabajador como la Dirección podrán respectivamente desistir de la prueba o proceder a la rescisión del contrato, sin necesidad de preaviso, debiéndose notificar por escrito.

El período de prueba quedará interrumpido siempre que se suspenda el contrato de trabajo, reanudándose a partir de la fecha de la incorporación efectiva al trabajo.

Artículo 19. *Personal de nuevo ingreso.*

Los trabajadores de nuevo ingreso incluidos en este Convenio percibirán desde el primer día de su incorporación, íntegramente la remuneración fijada en este Convenio Colectivo.

Este Convenio será de aplicación a todas las personas que se incorporen a la Empresa mediante fórmulas de contratación temporal en todas aquellas materias que sean compatibles con la temporalidad del contrato suscrito y en proporción al tiempo de prestación de servicio en Peugeot España, S.A.

Artículo 20. *Cambios de puesto de trabajo.*

Se reconocen como causas para cambio de un trabajador de un puesto a otro, las que se enumeran a continuación:

- a) Petición del trabajador afectado.
- b) Por mutuo acuerdo entre Dirección y trabajador.
- c) Por necesidad del servicio.
- d) Por conveniencia de la Empresa.
- e) Por disminución de la capacidad física del trabajador.

- a) A petición del trabajador afectado:

La movilidad del personal que tenga su origen en esta causa, requerirá la solicitud escrita del trabajador. Caso de accederse a la misma, por parte de la Dirección se le asignará la categoría y salario del nuevo destino, sin que tenga derecho a indemnización alguna.

- b) Por mutuo acuerdo entre Dirección y trabajador:

Cuando la movilidad tenga su origen en esta causa se estará a lo convenido por escrito entre ambas partes.

- c) Por necesidades del servicio:

En los casos en que por aplicación de nuevos procedimientos de trabajo, modernización de equipos de trabajo, razones organizativas, mejora de la productividad, etc. sea necesario efectuar movilidad de personal, al trabajador afectado se le respetará el salario asignado a su categoría profesional o a su persona, con independencia del puesto de trabajo que pase a ocupar, rigiéndose, en cuanto a las demás condiciones económicas, por las del nuevo puesto.

- d) Por conveniencia de la Empresa:

Cuando la movilidad tenga su origen en esta causa y no concurra ninguna de las circunstancias señaladas en los párrafos anteriores, la Dirección vendrá obligada a respetar todas las percepciones que por todos los conceptos tuviese asignadas el trabajador.

- e) Por disminución de la capacidad física del trabajador:

En el caso de que un trabajador, por motivo de una enfermedad o accidente, se viera afectado por una disminución física, se pondrá en conocimiento de los Servicios Médicos de la Entidad con la que la Empresa tenga concertada la Vigilancia de la Salud, al objeto de que puedan emitir un informe médico sobre la aptitud del trabajador para seguir desempeñando su puesto de trabajo. Si del mismo se concluye que el trabajador no tiene aptitud para seguir desarrollando su trabajo habitual, se determinará por la Dirección de Recursos Humanos, el puesto de trabajo a ocupar teniendo en cuenta las nuevas condiciones físicas del afectado y las posibilidades de organización de la empresa.

TÍTULO III**Jornada, licencias, vacaciones y suspensiones****Artículo 21. *Jornada de trabajo.***

La jornada de trabajo durante toda la vigencia del convenio será de 1.744 horas anuales, que se distribuirán a lo largo del año, según lo establecido en el Calendario Laboral.

Dicha jornada anual de trabajo corresponde en términos de jornada efectiva, a 1.660,95 horas, en concordancia con lo acordado y practicado por el Grupo PSA.

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. Las horas complementarias serán objeto de posterior especificación a través de acuerdo de Empresa que se incorporará a este Convenio.

Disponibilidad de horas:

La Dirección de la Empresa por necesidades organizativas y de mutuo acuerdo con el trabajador, podrá modificar la jornada diaria hasta un máximo de 90 horas al año. Tal modificación podrá consistir en:

- a) La realización de una jornada diaria inferior a la determinada en el Calendario Laboral, estableciéndose por acuerdo con el trabajador el momento en que hayan de recuperarse las horas no trabajadas.
- b) La realización de una jornada diaria superior a la determinada en el Calendario Laboral, acordándose entre la Empresa y los trabajadores afectados la fecha y modo de compensación de esas horas.

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

Estas horas son consideradas a todos los efectos como horas ordinarias. El plazo para el disfrute de las horas ya trabajadas con anterioridad o la realización de las horas dejadas de trabajar, será el año natural.

No obstante lo anterior, y en caso de imposibilidad de hacerlo en dicho plazo, el máximo de horas pendientes de compensación que puede ser trasladado y compensado en el año siguiente es de 40 horas. A los efectos de no superar la jornada máxima pactada, su cómputo será plurianual.

Días de exceso de jornada:

La Dirección de la Empresa, atendiendo a circunstancias organizativas o derivadas de la situación del mercado, 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 a la Representación Legal de los Trabajadores.

En caso de disfrute individual, el trabajador comunicará a su superior inmediato las fechas concretas de disfrute con al menos, 15 días de anticipación, quién aceptará las fechas propuestas, salvo que por la coincidencia de peticiones para los mismos días, se altere gravemente la organización del trabajo en el Departamento o se vea perjudicada la prestación del servicio a la Red Comercial.

Artículo 22. *Horarios de trabajo.*

El horario de trabajo será fijado en el Calendario Laboral, que previo informe a los representantes legales de los trabajadores, será confeccionado por la empresa antes del 15 de febrero de cada año, y expuesto en el tablón de anuncios de todos los centros de trabajo.

En la elaboración del calendario anual se respetará la consideración de los sábados como días no laborables en la Empresa.

Artículo 23. *Vacaciones.*

Los trabajadores tienen derecho a treinta días naturales de vacaciones retribuidas. El período de vacaciones se entiende comprendido entre los meses de Junio a Septiembre, disfrutándose normalmente de forma colectiva en el mes de Agosto.

El disfrute de las vacaciones se efectuará proporcionalmente al tiempo de permanencia en plantilla. Este criterio de proporcionalidad se aplicará tanto en los casos de nuevo ingreso, como en los de excedencia y baja en la plantilla.

El personal que, por las condiciones específicas y excepcionales de su trabajo tenga que trabajar en todo o en parte durante el periodo general de vacaciones, deberá ser avisado con tres meses de antelación y disfrutará de las vacaciones en otro periodo, a convenir entre trabajador y Empresa.

El cómputo de vacaciones se efectuará de día a día y la fracción de día de vacaciones a que tenga derecho, se contará como día completo.

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 1.ª quincena del mes, se considerará el mes completo. En caso de incorporarse en la 2.ª quincena del mes, se entenderá de fecha a fecha.

Artículo 24. *Permiso retribuido por antigüedad.*

El personal que durante la vigencia del Convenio tenga o cumpla doce meses de antigüedad en la Empresa, disfrutará de un día de permiso individual retribuido.

Artículo 25. *Licencias retribuidas.*

El trabajador, avisando con la posible antelación y presentando la debida justificación, tendrá derecho a permisos retribuidos con los mínimos salariales que para su categoría profesional se señalan en la tabla anexa de este Convenio Colectivo, más los complementos del mismo que pudieran corresponderle, en los siguientes casos:

1. En casos de fallecimiento de padres, cónyuge, hijos o hermanos: 4 días naturales.
2. En caso de fallecimiento de suegros, abuelos, nietos, cuñados, yernos, nueras o abuelos políticos: 3 días naturales.
3. Por fallecimiento de tíos carnales del trabajador: 1 día natural.
4. En caso de enfermedad grave o intervención quirúrgica con internamiento del cónyuge, padres, suegros, hijos, yernos, nueras, hermanos,

cuñados o abuelos: 3 días naturales. Cuando este permiso coincida en días laborables, podrá ser repartido en medias jornadas.

5. En el caso de intervención quirúrgica sin internamiento del trabajador, cónyuge, padres, suegros, hijos, hermanos o abuelos: 1 día laborable.

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. Por nacimiento de nieto: el día del nacimiento si éste fuera laborable.

9. 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.

10. Por traslado de su domicilio habitual: 1 día natural.

11. 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, podrá la Dirección 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.

12. 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.

13. 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.

14. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, a tenor del artículo 37 n.º 4 del Estatuto de los Trabajadores, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá ser dividida en dos fracciones. La mujer por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o padre en el caso de que ambos trabajen.

En los supuestos a que se refieren los números 2, 4, 7 y 8 de este artículo, cuando el hecho ocurra fuera de la provincia donde está radicado el centro de trabajo al que pertenece el trabajador, el permiso se aumentará en 1 día natural más.

Las referencias al cónyuge, efectuadas en este artículo en los números 1, 4 y 5, 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.

Permisos por Formación:

1. Permisos con ocasión de exámenes:

Los trabajadores inscritos en cursos organizados en Centros Oficiales o Reconocidos por el Ministerio de Educación y Ciencia, para la obtención de un título académico, a tenor de la Ley General de Educación, así como los que concurran a oposiciones para ingresar en Cuerpos de Funcionarios Públicos, tienen derecho a los permisos necesarios por el tiempo de 80 horas al año, disfrutadas en períodos mínimos ininterrumpidos de 4 horas, para concurrir a exámenes finales y demás pruebas de aptitud y evaluación, sin alteración alguna de sus derechos laborales, a tales efectos, podrán también pedir la división de sus vacaciones anuales en períodos distintos a los establecidos con carácter general, siempre que sea compatible con la organización razonable del trabajo en la Empresa.

2. Permisos con ocasión de la actualización de sus conocimientos profesionales:

Con el fin de actualizar o perfeccionar sus conocimientos profesionales, el trabajador tendrá derecho una vez cada cuatro años, a la asistencia a un curso de formación profesional específico, en los Centros Oficiales, Sindicales o en los registrados en el Ministerio de Trabajo, disfrutando al efecto de los beneficios siguientes:

a) A una reducción de la jornada ordinaria de trabajo en un número de horas igual a la mitad de las que dediquen a la asistencia a dichas clases, sin que tal reducción a cargo de la Empresa pueda ser superior a dos horas diarias y a doscientas setenta horas en todo el curso.

b) Cuando el curso pueda realizarse en régimen de plena dedicación y esta medida resulte más conveniente para la organización del trabajo, la Dirección podrá concertar con el trabajador la concesión de un permiso de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

3. Asistencia a cursos organizados por la Dirección:

Cuando los cursos sean organizados por la Dirección, la asistencia de los trabajadores participantes será obligatoria a los mismos, cuando se impartan en horas de trabajo.

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

Artículo 26. *Suspensiones del contrato de trabajo.*

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 situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor de dos años y no mayor a cinco. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

La solicitud se deberá hacer, con 30 días de antelación a la fecha en que se pretenda iniciar la excedencia.

En el caso de que la excedencia fuera concedida, lo será 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.

La petición del reingreso al término de la excedencia deberá ser hecha por escrito con un mes 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.

Cursada, en tiempo y forma, la petición de reingreso, el trabajador conserva sólo un derecho preferente al reingreso en vacante de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjera en la Empresa, siempre que se encuentre en condiciones de aptitud para su trabajo habitual.

2. Excedencia forzosa:

De conformidad con lo dispuesto en el Art. 46, n.º 1, y Art. 48, n.º3, 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.

En este supuesto, el trabajador deberá solicitar el reingreso y reincorporarse en el plazo máximo de treinta días naturales a partir de la cesación en el servicio, cargo o función.

3. Incapacidad Temporal:

La situación de incapacidad temporal se regirá por la normativa vigente en la Seguridad Social y en lo dispuesto en el Art. 48, n.º 2, del Estatuto de los Trabajadores.

De conformidad con lo establecido en el Art. 20, n.º 4, del mismo Estatuto, la Dirección podrá verificar el estado de enfermedad o accidente del trabajador que sea alegado por éste para justificar sus faltas de asistencia al trabajo, mediante reconocimiento a cargo del personal médico de la Entidad, con quién la empresa concierte la Vigilancia de la Salud. La negativa del trabajador a dichos reconocimientos determinará la suspensión de los derechos económicos que pudieran existir por dichas situaciones, a cargo de la Empresa.

4. Descanso por maternidad:

En este supuesto se estará a lo dispuesto en el Art. 48, n.º 4, del Estatuto de los Trabajadores.

5. Suspensión de empleo y sueldo por razones disciplinarias:

Al cumplir la sanción de suspensión de empleo y sueldo que se hubiere impuesto a un trabajador, tendrá derecho a la reincorporación inmediata a su puesto de trabajo, computándose el tiempo de ausencia a efectos de antigüedad en la Empresa.

6. Privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria:

El trabajador privado de libertad, en tanto no exista sentencia condenatoria, tendrá derecho a la reincorporación al puesto de trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el Art. 48 del Estatuto de los Trabajadores, siempre que solicite su reingreso dentro de los treinta días naturales a la cesación de la privación de libertad, no computándose el tiempo de ausencia a los efectos de su antigüedad en la Empresa, y sin que durante el tiempo de ausencia tenga derecho a retribución alguna.

7. La situación de huelga y cierre patronal:

Cuando la suspensión del contrato de trabajo tenga su causa en la declaración de huelga legal o cierre patronal, también legalmente acordado, el tiempo de ausencia se computará a los efectos de determinar la antigüedad en la Empresa, pero el trabajador no tendrá derecho a retribución de clase alguna, sea ordinaria o a la parte proporcional correspondiente de las extraordinarias, reincorporándose a su puesto de trabajo en la medida en que así se acuerde al cesar la situación de huelga o cierre patronal.

TÍTULO IV

Régimen retributivo

Artículo 27. *Régimen salarial.*

El sistema de retribución que se pacta en este Convenio tiene el carácter de uniforme dentro del ámbito territorial definido en el Art. 1. En consecuencia, se establece para todo el personal de la misma clasificación profesional idénticos mínimos de percepciones, que desde el 1 de enero y hasta el 31 de diciembre del año 2004 son el resultado de aplicar el IPC previsto por el Gobierno más un 1% adicional a las tablas salariales del año 2003 y que figuran en el Anexo I de este Convenio.

Para el segundo, tercero y cuarto año de vigencia, las tablas salariales aplicables serán el resultado de incrementar el IPC previsto por el Gobierno más un 0,5% adicional, a las tablas salariales vigentes a 31 de diciembre del año anterior respectivo, una vez realizada la revisión en el caso que procediera, según lo establecido en el artículo 6 de este Convenio

Artículo 28. *Enumeración de las distintas retribuciones.*

El régimen retributivo pactado en el presente Convenio queda estructurado de la siguiente forma:

1. Salario Convenio.
2. Complementos:
 - Antigüedad.
 - Prima de Asistencia.

Artículo 29. *Salario Convenio.*

Es la parte de retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo y que con tal denominación se incluye en las Tablas Salariales que figuran en el Anexo I de este Convenio Colectivo.

Artículo 30. *Complemento de antigüedad.*

El personal comprendido en este Convenio devengará complementos periódicos por antigüedad según lo establecido en el presente artículo:

I. Generación y cuantía del complemento de antigüedad:

A) Personal que a 01.01.96 no hubiera percibido ningún quinquenio:

El personal, que a 01.01.96 no hubiera percibido ningún quinquenio, devengará Complementos periódicos por antigüedad, por cada tres años de servicio, en la cuantía de 183,83 Euros/año.

El tope máximo a considerar por este concepto será el de nueve trienios.

B) Personal que hubiera percibido algún quinquenio a 01.01.96:

B.1) La cantidad que se venía percibiendo por complemento de antigüedad a 31.12.96, figurará en la nómina, a partir de 01.01.97, de la siguiente manera:

a) En el concepto «Antigüedad» figurará la cantidad resultante de multiplicar el número de trienios cumplidos por la cantidad de 183,83 Euros/año.

b) La cantidad restante figurará en la nómina en la clave «Complemento Individual Consolidado», distribuyéndose en 14 pagas.

B.2) No se aplicará a este personal el tope establecido en el punto A).

C) A las cuantías integradas en la Clave «Complemento Individual Consolidado», en la clave «Antigüedad», se les aplicará el porcentaje de

subida salarial que se pacte, en cada caso, en los futuros Convenios Colectivos. Si esto no se cumpliera, quedaría sin efecto esta nueva redacción.

II. Normas de cómputo de antigüedad a efectos del complemento:

El complemento por antigüedad se devengará a partir del 1.º Enero del año en que se cumpla cada trienio si la fecha de vencimiento es anterior al 1.º de Julio y a partir del 1.º de Julio del año respectivo en los casos en que el vencimiento tenga lugar en el 2.º semestre del mismo, computándose la antigüedad por las siguientes normas:

a) La fecha inicial para su determinación será la del ingreso en la Empresa, contándose a estos efectos los periodos de aprendizaje y formación.

b) Para el cómputo de la antigüedad, a efectos de aumentos periódicos, se tendrá en cuenta todo el tiempo servido en la Empresa, considerándose como efectivamente trabajados todos los meses y días en los que el trabajador haya recibido un salario o remuneración.

Igualmente, será computable el tiempo de excedencia forzosa por nombramiento para un cargo público o sindical de ámbito provincial o superior, el permanecido en situación de Incapacidad Temporal hasta un máximo de 18 meses de duración de la misma, en suspensión de empleo y sueldo por razones disciplinarias y en la situación de huelga legal y cierre patronal.

Por el contrario, no se estimará el tiempo de permanencia en situación de excedencia voluntaria, o de privación de libertad mientras no exista sentencia condenatoria, ni el permanecido en situación de incapacidad temporal a partir del momento en que hayan transcurrido 18 meses en esa situación.

c) Se computará la antigüedad en razón de la totalidad de los años prestados dentro de la Empresa, cualquiera que sea el Grupo profesional o categoría en que se encuentre encuadrado.

También se estimarán los servicios prestados dentro de la Empresa en periodo de prueba y por el personal eventual, cuando éste pase a ocupar plaza en la plantilla de la Empresa.

d) En el caso de que un trabajador cese en la Empresa por sanción o por su voluntad, si posteriormente reingresase en la misma Empresa, el cómputo de la antigüedad se efectuará a partir de este último ingreso, perdiendo todos los derechos y antigüedad anteriormente adquiridos. En el supuesto de solicitud de excedencia voluntaria, no se computará el tiempo transcurrido en la misma a efectos de antigüedad, por lo que el reingreso del trabajador en la Empresa una vez concluido el tiempo de la excedencia, abre un nuevo periodo de antigüedad.

Las referencias que existan en el resto del articulado del Convenio al concepto retributivo de «Antigüedad» se considerarán realizadas también al «Complemento Individual Consolidado».

Artículo 31. *Prima de asistencia.*

Con objeto de primar la asistencia continuada en el trabajo, se establece una prima de asistencia para aquellos trabajadores de los colectivos de la Empresa que venían realizando a 1 de enero de 2000 cualquier tipo de fichaje (manual o automático), con arreglo a los siguientes criterios:

1. La prima se devengará por meses naturales completos en situación de alta en plantilla.

2. El trabajador que no tuviese ausencia al trabajo durante el mes percibirá una prima de un importe para el año 2004 de 18 Euros brutos al mes por cada una de las doce mensualidades ordinarias que será abonada en la nómina correspondiente. Para los años 2005, 2006 y 2007, la cuantía de la prima será el resultado de aplicar el incremento salarial previsto en el artículo 28.º de este Convenio, una vez revisada si procediera, con arreglo a lo estipulado en el artículo 6.º

No tendrán consideración de ausencias a los efectos de esta prima:

Las vacaciones oficiales.

Los permisos reglamentarios retribuidos.

Los descansos por compensación de jornada.

Las motivadas por accidentes de trabajo, excepto los «in itinere».

3. Para los trabajadores a tiempo parcial, la prima mensual se calculará prorrateándola conforme a la jornada de trabajo pactada.

Artículo 32. *Retribuciones extraordinarias.*

El personal de Peugeot España, S.A. percibirá dos pagas extraordinarias en fecha 30 de junio y 30 de noviembre, integrando cada una de ellas, las cuantías señaladas en el Anexo I del Convenio y que representan un porcentaje no inferior al 75% de la retribución mensual del Convenio para su categoría.

El devengo de las mismas será por semestre natural.

Artículo 33. *Horas extraordinarias.*

La realización de horas extraordinarias se ajustará a lo previsto en el artículo 35 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Las horas extraordinarias que se realicen, serán compensadas preferentemente mediante descanso equivalente, 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.

El valor de la hora ordinaria sobre la que se aplicará el recargo expresado en el párrafo anterior, se determinará dividiendo el salario bruto anual fijado en el Anexo I del Convenio, entre el número de horas de jornada anual.

Artículo 34. *Remuneración de domingos y festivos.*

Los domingos y festivos se abonarán por el salario convenio de este Convenio Colectivo, más el complemento de antigüedad.

El personal que, por necesidades del servicio, deba trabajar un domingo o festivo, descansará un día de común acuerdo con la misma, y recibirá además, la compensación económica que se fija en el Anexo III a este Convenio, siempre que efectivamente libre el día acordado para descanso.

Artículo 35. *Remuneración de vacaciones y permisos retribuidos.*

Para la determinación de la retribución de vacaciones se multiplicará el número de días de las mismas, fijado en el Art. 24 de este Convenio, por la cifra que resulta de sumar lo que el trabajador percibe cada día, por los siguientes conceptos:

1. Salario Convenio.
2. Complemento de antigüedad.
3. Prima de Asistencia.

Artículo 36. *Forma de pago.*

El personal de la Empresa recibirá sus haberes mediante liquidación mensual.

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

Artículo 37. *Retribución en situación de incapacidad temporal.*

1. IT derivada de enfermedad común o accidente no laboral:

a) A todo el personal que se encuentre de baja por enfermedad común, controlada por la Seguridad Social, se le aplicarán las siguientes reglas:

Del 1.º al 3.º día se abonará: el 50% de la retribución total que perciba el trabajador.

Del 4.º al 15.º se complementará la prestación legal establecida hasta alcanzar el 85% de los conceptos señalados en el párrafo anterior.

b) Mientras se mantengan a cargo de la Seguridad Social los porcentajes establecidos actualmente, se complementará lo necesario para alcanzar el 100% de la retribución total que perciba el trabajador, del día 16.º hasta el período máximo de 18 meses.

c) En el supuesto de recaída del trabajador en la misma enfermedad, sin que hubieran transcurrido más de 2 meses desde la conclusión del proceso de IT origen de la recaída, se complementará lo necesario para alcanzar el 100% de la retribución total que perciba el trabajador desde el 1.º día.

d) Ante un informe negativo de los especialistas pertenecientes a la Entidad con la que la Empresa contrate la Vigilancia de la Salud, se retirará el abono de los citados complementos.

2. IT derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional:

Todo el personal que se halle de baja por accidente de trabajo o enfermedad profesional, previo informe favorable de los especialistas pertenecientes a la Entidad con la que la Empresa contrate la Vigilancia de la Salud, se le incrementará lo que percibe por el seguro de accidente de trabajo, hasta el 100% de lo que haya percibido por todos los conceptos, con exclusión de las horas extraordinarias, como media, durante el mes natural anterior trabajado al correspondiente a la fecha de baja.

3. A los trabajadores que estuvieran dados de baja por enfermedad común, accidente no laboral, accidente de trabajo o enfermedad profesio-

sional, en el momento de la entrada en vigor de este Convenio Colectivo, les serán aplicables los valores establecidos en el mismo, para cada categoría laboral, de acuerdo con el criterio marcado en el presente artículo. Análogo criterio se seguirá respecto a los nuevos valores que resulten de cuantas modificaciones sufra este Convenio a lo largo de su vigencia.

TÍTULO V

Régimen disciplinario

Artículo 38. *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 24 horas siguientes a la falta, la razón de la ausencia al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.

3.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 período 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.

3.º No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social y, en su caso, a las prestaciones de protección a la familia. La falsedad u omisión maliciosa en cuanto a la aportación de estos datos se considerará como falta muy grave.

4.º Entregarse a juegos, cualesquiera que sea, 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.

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 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.

4.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.

5.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. También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

6.º La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.

7.º La embriaguez durante el trabajo.

8.º Violar el secreto de la correspondencia o de documentos reservados de la Empresa.

9.º Revelar a elementos extraños datos de reserva obligada.

10.º Dedicarse a actividades que la Empresa hubiere declarado incompatibles en su Convenio Colectivo o que impliquen competencia hacia la misma.

11.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.

12.º La actitud de acoso sexual a cualquier trabajador de la Empresa o persona ajena a la misma con ocasión de la actividad laboral.

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

14.º Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.

15.º La disminución no justificada en el rendimiento del trabajo.

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

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

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

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.

Artículo 39. *Sanciones.*

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:

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.

Inhabilitación por un período no superior a 5 años para ascender de categoría.

Despido. Se sancionarán con despido los hechos a que se refieren los números anteriores cuando se correspondan con las causas enumeradas en el Art. 54 del Estatuto de los Trabajadores.

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

Las sanciones que en el orden laboral puedan imponerse se entienden sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los Tribunales.

Cumplimiento de las sanciones:

Se acuerda, como plazo máximo para comenzar el cumplimiento de una sanción, el de 30 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 40. 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 tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior, la deslealtad y el abuso de confianza prescribirán a los dieciocho meses de la comisión del hecho.

Artículo 41. Cancelación de las sanciones impuestas.

Las notas desfavorables en los expedientes personales se considerarán anuladas tratándose de faltas leves, si transcurriesen nueve meses sin haber reincidido en una nueva falta y dos años, cuando fueran faltas graves y muy graves.

TÍTULO VI**Régimen asistencial****Artículo 42. 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 facilitará la jubilación del trabajador a la edad de los 65 años, 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 43. Premio por jubilación.

Con la entrada en vigor de este convenio, se establece un sistema de premio a la jubilación a los 65 años, que se regula por el Reglamento que figura en documento al efecto.

Las cantidades fijadas en dicho Reglamento que para el año 2004 se concretan en 150 Euros y 112,82 Euros, según los casos, se actualizarán anualmente, de acuerdo con el porcentaje de incremento salarial y revisión a que hubiere lugar en su caso, pactados en el convenio colectivo para el año anterior.

El sistema recogido en el párrafo anterior, se aplicará a los trabajadores de nuevo ingreso. El personal con contrato indefinido iniciado con anterioridad al primero de enero de 2004, conservará su antiguo derecho, tal y como se recoge en el acta correspondiente.

En ambos casos, se perderán las cantidades previstas como Premio por Jubilación, si el trabajador continuase prestando servicios después del mes de su 65 aniversario, 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 44. Becas y ayudas para estudios.

La Dirección con el fin de estimular al personal de la Empresa y a los hijos de éstos que hayan superado los 17 años de edad, establece un fondo de ayuda para estudios en la cuantía de 4.500 Euros, para el año 2004, a utilizar en el curso académico 2004/2005, en cuya distribución se dará preferencia al personal que directamente lo solicite para sí. Para los años siguientes de vigencia del convenio, este importe se revisará de acuerdo con el incremento salarial previsto en el artículo 28.º de este Convenio

Una Comisión Mixta, se ocupará de la administración y distribución de este fondo, la cual efectuará la correspondiente convocatoria anual, y en su distribución, necesariamente se considerará la importancia de los estudios a realizar y la situación económica del solicitante, siendo la cuantía de la beca proporcional a cada tipo de estudios, sin perjuicio de otras normas que la Comisión estime de necesaria aplicación para la adjudicación de las becas.

Asimismo, se establece una ayuda escolar y de guardería para los hijos de todos los trabajadores de la plantilla en edades comprendidas entre los 3 meses y 17 años, ambos inclusive. La cuantía de esta ayuda será

para el año 2004 de 6,80 Euros por hijo, y únicamente se abonará en los meses de actividad escolar. Para los años 2005, 2006 y 2007, este importe se actualizará de acuerdo con el incremento salarial previsto en el artículo 28.º de este Convenio, una vez revisado si procediera, con arreglo a lo estipulado en el artículo 6.º

Artículo 45. Viviendas.

Con objeto de poder ayudar a cubrir la necesidad de vivienda de sus trabajadores, se actualiza el fondo a la cantidad de 100.000 Euros para el año 2004, que se destinará con carácter preferente a las solicitudes de crédito para adquisición de vivienda de aquellos que acrediten suficientemente la adquisición por primera vez o necesidad perentoria de una vivienda concediéndose los préstamos sin interés y hasta un importe máximo de 9.000 Euros. Deberán reintegrarse en el plazo máximo de tres años los préstamos que no superen los 3.000 Euros y en el plazo máximo de cinco años los que superen dicha cifra. Para los años 2005, 2006 y 2007, este importe se revisará de acuerdo con el incremento salarial previsto en el artículo 28.º de este Convenio.

Asimismo para reparación imprescindible de viviendas con una antigüedad mínima de siete años, se concederán préstamos sin interés de hasta 1.803,04 Euros, a reintegrar en tres años, previa justificación de la necesidad.

Se establece como requisito para solicitar ayudas de este Fondo, una antigüedad mínima de dos años en la Empresa.

Para la administración y distribución de este fondo se estará a los acuerdos de la Comisión Mixta.

Artículo 46. Seguro de vida y seguros de accidente.

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 y Personal, en su caso, todo ello valorado en el momento del hecho causante.

Abono de un capital complementario de 29.609,00 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 artículo 22.º

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 36.998,31 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 de Incapacidad Temporal, hasta el máximo previsto en el artículo 131 bis 2 de la Ley General de la Seguridad Social, según redacción dada por la Ley 42/1994 de 30 de Diciembre. 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 47. 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.

Artículo 48. *Adquisición de vehículos.*

1. Vehículos nuevos:

Tienen derecho a la compra de vehículos nuevos Marca Peugeot en régimen especial, con un descuento no inferior al 17% sobre el precio de venta al público, los trabajadores en plantilla con seis meses de antigüedad en el momento de la adquisición del vehículo y sus familiares directos, de acuerdo todo ello al procedimiento establecido.

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.

Las compras de vehículos de la Marca Peugeot que se realicen a través de Banque PSA Finance, gozarán de un sistema de financiación preferente, hasta un máximo de seis años, para todos los empleados.

En lo referido a la adquisición en régimen especial de vehículos de la Marca Citroën, se estará a la política de descuentos que para su plantilla establezca dicha marca en cada momento. La financiación a través de Banque PSA Finance, tendrá el mismo tipo de interés que el aplicado a la compra de vehículos de la Marca Peugeot.

2. Vehículos usados:

Los vehículos usados, procedentes de la flota de la Empresa, Renting o recompras de Sociedades de Alquiler, podrán ser adquiridos por el personal de la plantilla a través del Departamento de Vehículos de Ocasión (CDVO) o de la Filial designada al efecto, según el procedimiento establecido.

Para ello, el empleado deberá remitir su petición al Departamento de Personal, indicando las características del modelo que desea adquirir. El CDVO o la Filial comercial designada, contactará con el empleado cuando disponga de un vehículo de las características solicitadas.

Los vehículos usados que se compren a través de este medio, dispondrán de la garantía Ocasiones del León por un periodo de 12 meses.

3. Piezas obsoletas:

El personal de Peugeot España, S.A., tendrá acceso a la adquisición de las piezas obsoletas en el Centro de Producción de Madrid, en las mismas condiciones que el personal de dicho centro.

Artículo 49. *Percepciones de nupcialidad y natalidad.*

A todo el personal de la plantilla de la Empresa se le concederán las siguientes percepciones durante el año 2004, 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 cada trabajador de la Empresa que contraiga matrimonio, 49,22 Euros.
- Por nacimiento de cada hijo, 98,20 Euros.

Para los años 2005, 2006 y 2007, estos importes se actualizarán de acuerdo con el incremento salarial previsto en el artículo 28.º de este Convenio, una vez revisados si procediera, con arreglo a lo estipulado en el artículo 6.º.

Artículo 50. *Fondo social.*

Se establece un fondo para el año 2004 de 975,57 Euros para ayudas sociales. Para los años 2005, 2006 y 2007, esta cantidad se revisará de acuerdo con el incremento salarial previsto en el artículo 28.º de este Convenio.

La Comisión Mixta se encargará de la administración y distribución de este fondo.

Aquellos trabajadores cuyos hijos tengan reconocida una minusvalía igual o superior al 33%, se les abonará 85,88 Euros mensuales por hijo, mientras se mantenga el reconocimiento oficial de la condición de minusválido.

Para los años 2005, 2006 y 2007, esta cantidad se actualizará de acuerdo con el incremento salarial previsto en el artículo 28.º de este Convenio, una vez revisada si procediera, con arreglo a lo estipulado en el artículo 6.º.

TÍTULO VII

Representantes de los trabajadoresArtículo 51. *Garantías de los representantes legales.*

En el ejercicio de sus funciones, los representantes legales de los trabajadores en cada centro de trabajo, tendrán las garantías que recoge el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 52. *Secciones sindicales.*

Las Secciones Sindicales de los Sindicatos que hayan obtenido el 10% de los votos en las elecciones al Comité de Empresa, estarán representadas por el número de Delegados Sindicales que correspondan según la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Las secciones sindicales de aquellos sindicatos que no hayan obtenido el 10% de los votos, estarán representadas por un Delegado Sindical.

Los Delegados Sindicales, en el supuesto de que no formen parte del Comité de Empresa, tendrán las mismas garantías que las establecidas legalmente para miembros del Comité de Empresa, así como los siguientes derechos:

1.º Tener acceso a la misma información y documentación que la Dirección ponga a disposición del Comité de Empresa, estando obligados los Delegados Sindicales a guardar sigilo profesional en aquellas materias en las que legalmente proceda.

2.º Asistir a las reuniones de los Comités de Empresa y de los órganos internos de la Empresa en materia de Seguridad y Salud Laboral, con voz pero sin voto.

3.º Ser oídos por la Dirección previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados a su Sindicato en particular, y especialmente en los despidos y sanciones de éstos últimos.

En todo lo no recogido en este artículo, se estará a lo establecido en la Legislación vigente en cada momento.

Artículo 53. *Crédito horario sindical.*

Los Representantes Legales de los Trabajadores dispondrán del número de horas que corresponda, según lo previsto en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

La Comisión Mixta estará constituida por tres miembros por cada parte, disponiendo los Representantes de los Trabajadores, de 10 horas mensuales para tratar los temas relativos a:

- Becas y ayudas para estudios.
- Viviendas.
- Fondo Social.

Cuando sea necesario para los miembros de la Comisión Mixta, incrementar el número de horas concedidas, deberá solicitarse con carácter previo a la Dirección, justificando su necesidad y en base a ello, será aplicado por la Dirección.

A las Comisiones circunstanciales que se puedan crear, como las del Convenio, clasificación de puestos, Comisión Paritaria, Comité de Seguridad y Salud, etc. se les asignará en su momento el número de horas correspondientes.

Las horas invertidas en reuniones generales, convocadas por la Dirección, tanto en el Centro de Trabajo como fuera de éste, serán al margen del crédito horario dispuesto en los párrafos anteriores

Control de horas sindicales:

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.

El impreso de «Autorización de desplazamientos, ausencias e incidencias» que utilizan los representantes de los trabajadores al abandonar el puesto de trabajo, deberá necesariamente ir firmado, además de por el interesado, por el Secretario o en su ausencia por el Presidente del Comité de Empresa.

No serán admitidas las justificaciones que no se ajusten a lo dispuesto anteriormente.

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