

h) Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o familiares, así como a los compañeros y subordinados.

i) Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.

j) Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.

k) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo, siempre que no éste motivada por el ejercicio de derecho alguno reconocido por las leyes.

l) Originar frecuentes riñas y pependencias con los compañeros de trabajo.

m) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

n) El abuso de autoridad por parte de los jefes será siempre considerado como falta muy grave. El que lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la dirección de la empresa.

o) Se considerará falta muy grave, cualquier forma de acoso sexual.

#### Artículo 59. Régimen de sanciones.

Corresponde a la empresa, la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio.

La sanción de las faltas leves y graves, o muy graves requerirá comunicación escrita motivada al trabajador.

Se entenderá cumplida la exigencia de apertura de expediente disciplinario en aquellos supuestos de faltas muy graves con la comunicación escrita al trabajador en la que consten los cargos que se le imputan. Se otorgará al trabajador, un plazo de al menos tres días hábiles y como máximo una semana a los efectos de que pueda, el afectado, realizar aquellas alegaciones que considere oportunas.

En cualquier caso, la empresa dará cuenta a los representantes de los trabajadores el mismo día que al propio afectado, de toda sanción o apertura de expediente disciplinario.

#### Artículo 60. Sanciones máximas.

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

Por faltas leves.—Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

Por faltas graves.—Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

Por faltas muy graves.—Desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días, hasta la rescisión del contrato de trabajo, en los supuestos en que la falta fuera calificada de un grado máximo.

#### Artículo 61. Prescripción.

La facultad de la empresa para sancionar, prescribirá para las faltas leves, a los diez días, para las faltas graves a los veinte días, y para las faltas muy graves, a los sesenta días a partir de la fecha en que aquella tuvo conocimiento de su comisión, y en cualquier caso a los seis meses de haberse cometido.

#### Artículo 62. Graduación de faltas.

A los solos efectos de graduación de faltas, no se tendrán en cuenta aquellas que se hayan cometido con anterioridad de acuerdo con los siguientes plazos:

Faltas leves: 3 meses.

Faltas graves: 6 meses.

Faltas muy graves: 1 año.

## CAPÍTULO XI

### Formación profesional

#### Artículo 63. Formación continua. Objetivos.

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo suscriben en todos sus términos el Acuerdo Nacional de Formación Continua en los ámbitos funcional y territorial del referido Convenio como mejor forma de organizar y gestionar acciones de formación que se promuevan en el sector.

Las partes firmantes del presente Convenio, consideran la Formación Continua de los trabajadores como un elemento estratégico que permite compatibilizar la mayor competitividad de la empresa con la formación individual y el desarrollo profesional del trabajador.

## CAPÍTULO XII

### Disposiciones adicionales

I. Vinculación a la totalidad.—Las condiciones contenidas en el presente Convenio constituyen un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

En el supuesto de que la jurisdicción social declarase la nulidad de alguna de las cláusulas de este Convenio quedará sin efecto la totalidad del mismo, debiendo ser negociado íntegramente.

Disposición derogatoria.

A la entrada en vigor del presente II Convenio Colectivo quedará derogado en su totalidad el I Convenio Colectivo de la Sociedad Estatal Expasa Agricultura y Ganadería, S. A.

**15137** RESOLUCIÓN de 1 de septiembre de 2008, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Banque PSA Finance Sucursal en España.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Banque PSA Finance Sucursal en España (Código de Convenio n.º 9013552) que fue suscrito con fecha 22 de julio de 2008 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, 1 de septiembre de 2008.—El Director General de Trabajo, José Luis Villar Rodríguez.

### CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA BANQUE PSA FINANCE, SUCURSAL EN ESPAÑA PARA LOS AÑOS 2008-2011

#### TÍTULO I

### Disposiciones generales

#### Artículo 1. Partes firmantes.

El presente Convenio Colectivo ha sido negociado y suscrito por la representación de la Dirección de la Empresa Banque Psa Finance, Sucursal España, por una parte, y por mayoría de su Comité de Empresa, por la otra; habiéndose reconocido ambas partes como interlocutores válidos a los efectos del artículo 87,1 ET, con el ámbito territorial y personal que se indica en los artículos siguientes.

#### Artículo 2. Ámbito de aplicación funcional.

El presente Convenio regulará las relaciones de trabajo entre la Empresa Banque PSA Finance, Sucursal de España, y el personal que presta sus servicios en la misma, en los términos previstos en el artículo siguiente.

#### Artículo 3. Ámbito de aplicación personal.

Las condiciones laborales que se establecen en el presente Convenio afectarán a todos los trabajadores de Banque PSA Finance, Sucursal de España, 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 1382/1985, de 1 agosto, y personal directivo que así lo acuerde con la Dirección de la Empresa, los cuales se registrarán por sus condiciones específicas.

Con la única finalidad de simplificación de la redacción del texto de este Convenio, la referencia a trabajador engloba también a la de trabajadora, sin que esto suponga ignorancia de las diferencias de género.

#### Artículo 4. Ámbito temporal.

El presente convenio entrará en vigor el 1 de enero de 2008 extendiéndose su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2011.

Artículo 5. *Ámbito de aplicación territorial.*

El presente Convenio será de aplicación en todo el territorio nacional, rigiendo tanto en las oficinas centrales como en las delegaciones que, perteneciendo orgánica y administrativamente a la Empresa, puedan establecerse por la misma para el desarrollo de sus actividades.

Artículo 6. *Denuncia.*

Finalizada su vigencia inicial, este convenio se prorrogará por la tática de año en año, de no mediar denuncia expresa por escrito de una parte ante la otra, con tres meses de antelación a su vencimiento.

Artículo 7. *Compensación y absorción. Condiciones más beneficiosas.*

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

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

Artículo 8. *Vinculación a la totalidad.*

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

Artículo 9. *Derecho supletorio.*

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

Artículo 10. *Comisión paritaria.*

En cumplimiento de lo previsto en el artículo 85,3,e) ET se establece una Comisión Paritaria, compuesta por cuatro representantes de la Empresa y cuatro de los trabajadores. La Comisión Paritaria tendrá las funciones de entender e informar de todas las cuestiones que se deriven de la aplicación de este convenio, siguiendo el procedimiento legal aplicable. Para la validez de sus acuerdos se requerirá, como mínimo, la presencia del 50% de los vocales de cada parte.

Artículo 11. *Ley igualdad.*

A tenor de lo prevenido en la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres se adjunta al presente Convenio Colectivo el Documento de Bases sobre la Política de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres, de fecha 22 de julio de 2008, firmado por las partes negociadoras.

TÍTULO II

**Personal**

Artículo 12. *Clasificación del personal.*

El personal afectado por el Convenio quedará integrado, según los siguientes grupos profesionales, de acuerdo con las definiciones que, al efecto, se contienen en el artículo 13:

Grupo	Nivel
A	
B	B1 B2 B3
C	
D	D1 D2 D3

Artículo 13. *Definiciones de grupos profesionales.*

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

Aparte de las diferentes categorías existentes en la actualidad en la Empresa, ésta podrá crear otras que supongan una adaptación a sus propias características, previa consulta a la Comisión paritaria.

Grupo A: Los trabajadores pertenecientes a este grupo tienen la responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales de la Empresa. Toman decisiones o participan en su elaboración así como en la definición de objetivos concretos. Desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Grupo B: Son trabajadores que, actuando a las órdenes inmediatas de un integrante del Grupo A si lo hubiere, realizan tareas técnicas de la más alta complejidad y cualificación, con elevada autonomía, iniciativa y responsabilidad. También se encuadran en este grupo los responsables directos de la integración, coordinación y supervisión de funciones realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma área funcional.

Grupo C: Son aquellos trabajadores que, con o sin responsabilidad de mando, realizan tareas con complejidad técnica media e interrelación humana, en un marco de instrucciones precisas, con autonomía dentro del proceso. Realizan funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas realizadas por un conjunto de colaboradores en un estadio organizativo menor.

Grupo D: Se integran en este grupo aquellos trabajadores que realizan actividades que requieren iniciativa y conocimientos técnicos específicos. Actúan bajo la supervisión y dependencia de mandos o de profesionales de más alta cualificación. Atendiendo principios de iniciativa, experiencia y dependencia jerárquica según las labores generales efectivamente realizadas.

Artículo 14. *Promociones y ascensos.*

1. El sistema de ascensos que rige en la Empresa Banque PSA Finance, sucursal España, con su carácter de mecanismo enriquecedor de la profesionalidad del trabajador, es el que se establece en el presente Convenio y descansa en el principio fundamental de la aptitud, experiencia y capacidad del trabajador para el desempeño de las funciones de cada nivel y grupo profesional, sistema cuya efectividad queda condicionada a la existencia de vacante de puestos ya existentes en la empresa como para la creación de nuevos puestos.

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

3. Ascenso a través de examen y pruebas profesionales: El ascenso a un nivel superior podrá ser solicitado por el trabajador una vez transcurridos tres años de permanencia en el nivel inferior, siempre que existan vacantes o se creen nuevos puestos. Teniendo en cuenta las peticiones presentadas, la dirección de la Empresa convocará las pruebas de aptitud que permitan llevar a cabo los ascensos al personal que reúna las condiciones requeridas para cubrir dichas plazas. Pruebas de aptitud que serán consultadas y conocidas por Comisión Paritaria.

Dichas pruebas, cuyo diseño y desarrollo en cada caso corresponderá a la Empresa junto con la Comisión Paritaria, consistirán en un sistema de evaluación continuada, en el que además de las correspondientes pruebas de acceso al nivel superior, se incluirá la asistencia y superación con aprovechamiento de las acciones formativas diseñadas, en su caso, por la Empresa para la especialidad de que se trate. A este respecto, la Dirección garantiza que los cursos de formación necesarios para optar a participar en las pruebas de acceso a nivel superior se desarrollarán en horarios compatibles con las necesidades productivas de la Empresa y con el derecho de los trabajadores a la promoción profesional.

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

Grupo A y B: 4 meses.

Grupo C: 2 meses.

Grupo D: 1 mes.

La remuneración correspondiente al nuevo nivel profesional 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 nivel profesional y remuneración.

Artículo 15. *Ingreso y período de prueba.*

El período de prueba para nueva contratación será de:

a) Grupos A y B: 6 meses.

b) Grupo C: 2 meses.

c) Grupo D: 1 mes.

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

#### Artículo 16: *Contratación indefinida.*

Durante la vigencia del presente convenio, la conversión en indefinidos de aquellos contratos que se hubiesen concertado con carácter temporal o por tiempo determinado, se acogerá a lo dispuesto en el apartado b), del párrafo 2.º de la Disposición Adicional Primera de La Ley 12/2001 de 9 de julio, de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad, por la cual dichos contratos quedarán incluidos en el régimen previsto para los contratos de fomento de la contratación indefinida.

#### Artículo 17. *Ceses voluntarios.*

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio a la Empresa estarán obligados a ponerlo en conocimiento de esta, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- Grupo A: 1 mes.
- Grupo B y C: 20 días.
- Grupo D: 15 días.

El incumplimiento por parte del trabajador de la obligación de preavisar con los plazos previstos, dará derecho a la Empresa a descontar de la liquidación del mismo, el importe del salario de un día por cada uno de retraso en el aviso.

### TÍTULO III

#### Régimen de retribuciones

#### Artículo 18. *Salarios.*

1. Con fecha de 1 de enero de 2008 se sustituyen las tablas salariales vigentes en la Empresa por unas nuevas, tal y como figuran en la tabla que sigue.

	Euros
Grupo A .....	29.528,93
Grupo B	
B1 .....	27.273,71
B2 .....	26.781,03
B3 .....	25.243,64
Grupo C .....	23.731,79
Grupo D	
D1 .....	21.799,94
D2 .....	20.190,14
D3 .....	19.072,46

Estos nuevos niveles salariales se aplicarán, desde la entrada en vigor de las nuevas tablas, tanto a las personas de nuevo ingreso en la Compañía como a los trabajadores que ya estuvieran prestando servicio en ella.

2. Salario Individual: Para los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio, el salario individual estará constituido por el salario de tablas correspondiente a su nivel profesional, la antigüedad y complemento consolidado (en su caso) y los incentivos en la misma medida en que se aplican en la actualidad.

#### Artículo 19. *Incremento salarial.*

Para 2008, los salarios correspondientes a los grupos y niveles profesionales definidos serán los reflejados en el presente convenio que suponen un incremento del 3% sobre todos los conceptos salariales.

Para el año 2009, el incremento salarial será el IPC previsto en la Ley de Presupuestos más el 0,5% que se aplicará el 1.º de enero sobre todos los conceptos salariales resultantes del año anterior, una vez efectuada la cláusula de revisión salarial si la hubiere.

En el año 2010, el incremento salarial será el IPC previsto en la Ley de Presupuestos más el 0,5% que, igualmente, se aplicará el 1.º de enero sobre todos los conceptos salariales del año anterior, una vez aplicada la

cláusula de revisión salarial si, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo siguiente, dicha cláusula entrase en funcionamiento.

En el año 2011, el incremento salarial será el IPC previsto en la Ley de Presupuestos más el 0,5% que, igualmente, se aplicará el 1.º de enero sobre todos los conceptos salariales del año anterior, una vez aplicada la cláusula de revisión salarial si, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo siguiente, dicha cláusula entrase en funcionamiento.

#### Artículo 20. *Cláusula de revisión.*

Para el año 2008: Si a 31 de diciembre de 2008 el IPC real de dicho año superase el 3%, una vez constatada fehacientemente tal circunstancia por el Instituto Nacional de Estadística, se procederá a una revisión salarial consistente en la elevación de todos los conceptos salariales, con efectos a partir del mes en que el IPC haya superado dicho porcentaje, y su cuantía será el exceso entre el IPC real del conjunto del año 2008 y el porcentaje del 3% pactado como incremento salarial para el mismo período. Las tablas salariales que resulten servirán de base para la aplicación de los niveles salariales del año 2009.

Para el segundo, tercer y cuarto año de vigencia del Convenio se procederá de forma similar, de manera que, si a 31 de diciembre de cada uno de ellos, el IPC real de dicho año superase el incremento salarial pactado en cada año, una vez constatada oficialmente tal circunstancia, se procederá a una revisión de todos los conceptos salariales, que consistirá en la elevación de los niveles salariales existentes a 31 de diciembre del año anterior en la diferencia entre el IPC real del conjunto del año en curso y el porcentaje de incremento salarial pactado para dicho año, con efectos a partir de los meses en que el IPC haya superado dicho incremento salarial pactado. Las correspondientes tablas salariales reajustadas servirán de base para la aplicación de los niveles salariales del año sucesivo.

#### Artículo 21. *Antigüedad.*

Los trabajadores vinculados a la Empresa devengarán complementos periódicos por antigüedad, por cada tres años de servicios en un mismo contrato, en la cuantía de 210,53 euros/año para el año 2008, con un límite máximo de 9 trienios.

#### Artículo 22. *Compensación por trabajo en sábados y festivos.*

Al personal que por necesidades del servicio, deba trabajar en día no laborable, se le compensará con un descanso igual al número de horas trabajadas, recibiendo, además, la cantidad de 10,60 euros por hora trabajada.

#### Artículo 23. *Primas de horario.*

De acuerdo con lo establecido en el artículo 26, 2.º del Convenio colectivo de Banque PSA Finance, Sucursal en España, y al acuerdo firmando entre las partes y aquellos que se puedan firmar en un futuro, la asignación de un intervalo horario que finalice por encima de las 18:00 horas en jornada de invierno y de las 17:00 horas en jornada de verano, dará derecho al trabajador a percibir una prima única mensual, de carácter no consolidable, que estará en función del horario concreto asignado.

Para el año 2008, el valor de dicha prima será de 82,87 euros para los contratos a tiempo completo, o su parte proporcional para los contratos a tiempo parcial.

#### Artículo 24. *Pagas Extraordinarias.*

Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio tendrán derecho a percibir dos pagas extras de 30 días de salario base, antigüedad y complemento consolidado, en su caso. Según lo prevenido en el artículo 31, 2.º ET, su importe se percibirá en la nómina mensual prorrateado en doceavas partes

#### Artículo 25. *Horas extraordinarias.*

Para la determinación del valor de la hora extra se partirá de un valor tipo para la hora ordinaria, obtenida computando, como dividendo, el salario anual previsto para cada nivel profesional en el presente Convenio colectivo más el concepto incentivos, más el complemento de antigüedad que corresponda en aplicación de lo dispuesto por el mismo más el complemento consolidado, y como divisor, la cifra de 1.726 horas. Sobre el valor así establecido se aplicará un incremento del 35%.

El trabajador podrá solicitar que las horas extraordinarias realizadas le sean compensadas por tiempo de descanso. La solicitud será aceptada siempre que su responsable jerárquico lo considere viable, teniendo en cuenta las necesidades organizativas del departamento.

Cada hora extraordinaria realizada dará derecho a una hora y diez minutos de descanso compensatorio.

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

#### Artículo 26. *Horas complementarias.*

El porcentaje de horas complementarias que podrá ser requerido por la Empresa se acuerda que será de hasta el 60% de la jornada ordinaria para todos los contratos indefinidos a tiempo parcial. Dichos contratos se formalizarán con una jornada mínima de cuatro horas y treinta minutos, salvándose en todo caso la posibilidad de que por parte de la Empresa se puedan realizar contrataciones indefinidas de diferente duración por razones profesionales u organizativas. A estos efectos, la jornada máxima diaria media en cómputo global será de siete horas, treinta minutos.

Para lo no regulado en el presente artículo se estará a lo dispuesto a la legislación en vigor y al acuerdo actual o futuros firmados entre el Comité de Empresa y la Empresa.

#### Artículo 27. *Ayuda escolar.*

Con efectividad del 1 de enero de 2008, la ayuda escolar tendrá un valor de 14,23 euros/mes, durante 11 meses al año, por cada hijo de empleado que el 1.º de septiembre de cada año tenga menos de 18 años cumplidos.

Este concepto será actualizable en los años 2009 a 2011 en el mismo porcentaje recogido en el artículo 19 del Convenio Colectivo vigente.

#### Artículo 28. *Ayuda hijos discapacitado.*

Con efectividad de 1 de enero de 2008, la ayuda para hijos discapacitado será de 115,33 euros/mes, por hijo discapacitado.

Este concepto será actualizable en los años 2009 a 2011 en el mismo porcentaje recogido en el artículo 19 del Convenio Colectivo vigente.

#### Artículo 29. *Ayuda lentes graduadas.*

Con efectividad de 1 de enero de 2008, la ayuda para lentes graduadas será de 119,27 euros, por año natural.

Este concepto será actualizable en los años 2009 a 2011 en el mismo porcentaje recogido en el artículo 18 del Convenio Colectivo vigente.

### TÍTULO IV

#### Régimen de trabajo

#### Artículo 30. *Jornada laboral.*

1. Para cualquier trabajador afectado por el presente Convenio Colectivo, con independencia de su nivel profesional, el total máximo de horas ordinarias de trabajo para el período de vigencia del presente convenio será de 1.726 horas año que equivalen, según lo establecido y practicado por el Grupo PSA, a una jornada de trabajo efectivo de 1.643,81 horas año.

2. La Jornada se distribuirá adecuándose a los días de trabajo disponibles en el calendario anual según acuerdos firmados entre la Empresa y el Comité de Empresa con anterioridad al presente convenio y aquellos que un futuro puedan ser firmados por ambas partes.

#### Artículo 31. *Vacaciones.*

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

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

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

#### Artículo 32. *Permiso sin sueldo y Licencias retribuidas.*

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

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por el tiempo y los motivos que se indican a continuación:

Matrimonio: 15 días naturales.

Nacimiento de hijo: 3 días laborables que se podrán disfrutar dentro de los siete siguientes al alumbramiento. En caso de necesidad de desplazamiento, serán 4 días laborables.

Fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluida la pareja de hecho del trabajador, siempre que se acredite la convivencia mediante certificado expedido por el correspondiente Registro de Uniones de Hecho y, de no existir, mediante documento oficial: 3 días naturales. En caso de necesidad de desplazamiento, serán 4 días naturales.

Para el caso de fallecimiento de tío carnal: 1 día natural.

Matrimonio de padres, hijos, hermanos y nietos: 1 día natural. En caso de necesidad de desplazamiento, serán 2 días naturales.

Traslado de domicilio habitual: 1 día natural.

Cumplimiento de deber público: Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, con posterior justificación.

Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

Para el resto de los supuestos no recogidos en el presente convenio, se estará a lo establecido en la legislación vigente.

A los efectos definidos en el párrafo anterior, se entenderá que existe desplazamiento cuando el hecho causante de la licencia tenga lugar a una distancia superior de 200 km del centro de trabajo habitual.

#### Artículo 33. *Jubilación.*

Jubilación obligatoria: Con el fin de propiciar la consolidación de la Empresa y sus puestos de trabajo, así como la eventual posibilidad de creación de nuevos empleos, se establece la jubilación obligatoria a la edad de 65 años. En consecuencia, cumplidos 65 años, el trabajador causará baja 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.

Jubilación parcial: Las partes negociadoras ratifican los acuerdos colectivos que sobre condiciones y desarrollo de la jubilación parcial fueron firmados con fecha 2 de junio de 2003.

#### Artículo 34. *Premio por jubilación.*

1. La Empresa mantendrá el sistema premio por jubilación a los 65 años, que se regula por el Reglamento que figura en documento al efecto.

Las cantidades fijadas para el año 2008 se concretan en 171,78 euros en concepto de premio por jubilación y 129,21 euros en concepto de prima de sustitución premio jubilación, según los casos. Ambas cantidades se actualizarán anualmente, de acuerdo con el porcentaje de incremento salarial y revisión a que hubiere lugar en su caso, pactados en el convenio colectivo para el año anterior.

2. El derecho al premio por jubilación se perderá, 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.

### TÍTULO V

#### Política social y previsión

#### Artículo 35. *Desarrollo sostenible.*

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

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

Ambas partes, asimismo, declaran la vigencia de los valores y normas de comportamiento contenidos en el Acuerdo Marco Mundial y en el Código Ético del Grupo. Los firmantes, en el ámbito de sus respectivas responsabilidades, se proponen ejercitar sus derechos y cumplir sus obligaciones en el marco del respeto a los precitados valores.

#### Artículo 36. *Seguro de vida.*

1. La Empresa cubrirá los riesgos de fallecimiento e Incapacidad Permanente mediante el Seguro Colectivo de Vida y el Seguro Colectivo de Accidentes que actualmente tiene establecidos.

Con estos seguros quedarán garantizadas las siguientes indemnizaciones:

Abono del capital asegurado en los casos de Muerte o Incapacidad Permanente, cualquiera que sea su origen (accidente laboral o no laboral, o por enfermedad común o profesional).

El capital asegurado será equivalente al Salario Anual de cada trabajador, entendiéndose por tal el Salario Convenio, el Complemento de Antigüedad así como el Complemento Individual y Personal, en su caso, todo ello valorado en el momento del hecho causante.

Abono de un capital complementario de 33.909,42 euros en los casos de Muerte o Incapacidad Permanente derivadas de accidente (laboral o no laboral).

Esta cantidad se fija en un 80% para contratos concluidos con jornada anual inferior a la pactada en el Artículo 30, párrafo primero.

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 42.371,96 euros.

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

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

Las coberturas de estos seguros alcanzan a la totalidad de la plantilla de la Empresa en situación de activo, entendiéndose también como tal la situación legal de I.T. (Incapacidad Temporal), hasta el máximo previsto en el Artículo 131 bis.2 de la Ley General de la Seguridad Social según redacción dada por la Ley 40/2007, de 4 de diciembre o cualquier otra norma que la sustituya o la modifique. 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 37. *Reconocimiento médico.*

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

#### Artículo 38. *Complemento en situación de incapacidad temporal.*

Una vez superado el período de prueba, y en concepto de mejora voluntaria, según lo establecido en el artículo 191 del Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio y sus disposiciones de desarrollo, ambas representaciones acuerdan establecer un complemento a las prestaciones reglamentarias derivadas de incapacidad temporal por enfermedad o accidente en la siguiente cuantía:

En las bajas de Incapacidad Temporal por enfermedad común o accidente no laboral: Del primer al tercer día se abonará un complemento del 30% de la base de cálculo de la prestación económica. A partir del cuarto día y hasta el decimoquinto, ambos incluidos, se complementará la correspondiente prestación de Seguridad Social hasta el 85% de la base de cálculo de la prestación económica. A partir del decimosexto día se completará hasta el 100% de la base del cálculo de la prestación económica hasta un máximo de 12 meses, ampliables, de mantenerse dicha situación, a seis meses más.

En las bajas de Incapacidad Temporal por accidente de trabajo o enfermedad profesional, la mejora voluntaria consistirá en el abono de un complemento a la prestación reglamentaria hasta el 100% de la base de cálculo de la prestación económica.

Para los casos de hospitalización, igualmente se complementará hasta el 100% de la base reguladora desde el primer día si dicha hospitalización tiene lugar durante los diez primeros de la situación de incapacidad temporal. Por el contrario, si la hospitalización se produce en un momento posterior, la cobertura hasta el 100% de la base reguladora de la prestación tendrá lugar, tan sólo, desde el inicio de dicha hospitalización.

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

Por otra parte, la Empresa podrá denegar o suprimir los complementos a la prestación reglamentaria en los casos que haya constancia del abandono del tratamiento, comportamiento inadecuado del trabajador en relación con su proceso de baja, o se estime injustificada o improcedente la duración de la baja, todo ello en virtud de dictamen de los Servicios Médicos competentes.

#### Artículo 39. *Préstamos sin interés.*

Todos los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio con antigüedad superior a un año tendrán derecho a solicitar a la Empresa préstamos sin interés por una cuantía máxima de 9 veces su salario mensual individual. Para ello será preciso que su contrato de trabajo tenga una duración igual o superior al plazo de devolución del préstamo. Las condiciones de su concesión serán determinadas por el Comité de préstamos y el plazo máximo de devolución se fija en 84 meses.

### TÍTULO VI

#### Régimen disciplinario

#### Artículo 40. *Faltas.*

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

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

A. Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. Faltar al trabajo 1 día al mes sin causa justificada.
2. Los retrasos en la entrada y/o los adelantos en la salida del trabajo, injustificados y que no lleguen a más de 3 en un mes, siempre que de ellos no se deriven graves perjuicios para la Empresa, en cuyo caso se calificará como falta grave.
3. La no comunicación con antelación debida de su falta al trabajo por causa justificada, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.
4. La desatención y falta de respeto o de corrección en el trato con sus compañeros o con el público cuando no perjudique gravemente la imagen de la Empresa.
5. Las discusiones con los compañeros de trabajo, dentro de las dependencias de la Empresa, siempre que no sea en presencia de público, en cuyo caso se calificará de falta grave.

B. Faltas graves:

1. Faltar al trabajo dos días al mes sin causa justificada y los retrasos en la entrada y/o los adelantos en la salida del trabajo, injustificados y que superen los 3 en un mes.
2. Registrar la presencia de otro trabajador, valiéndose de su ficha o tarjeta de control, o alterando los controles de entrada y salida al trabajo.
3. Las discusiones con los compañeros de trabajo, dentro de las dependencias de la Empresa, cuando sea en presencia de público. Así como la desobediencia a sus superiores en acto de servicio, sin que implique quebranto manifiesto para el trabajo o de ella se derive perjuicio notorio para la Empresa, en cuyo caso se calificará de falta muy grave.
4. No comunicar a la Empresa con la debida diligencia los cambios de domicilio, así como variaciones en la situación familiar que puedan tener incidencia en la Seguridad Social, Hacienda Pública, acción asistencial o régimen obligacional de la Empresa. Así como la omisión o no tramitación maliciosa o falseamiento de los datos o comunicaciones que tuvieran incidencia cuantificable en la Seguridad Social.

5. Falta notoria de respeto o consideración al público.
6. El abandono de trabajo sin causa justificada.
7. La negligencia en el trabajo cuando cause perjuicio grave. En caso contrario, será calificada como infracción leve.
8. Cambiar, mirar o revolver los armarios y ropas de los compañeros sin la debida autorización.
9. La reincidencia o reiteración en falta leve, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un período de tres meses, cuando haya mediado sanción.

C. Faltas muy graves:

1. Faltar al trabajo más de dos días al mes sin causa justificada y los retrasos en la entrada y/o los adelantos en la salida del trabajo, injustificados y que superen los 20 en un período de 6 meses, o 40 durante un año.
2. El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la Empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la Empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
3. La simulación de enfermedad o accidente, así como la realización de actividades incompatibles con la situación de baja por enfermedad o accidente. Igual calificación se aplicará a los supuestos de alegación de causa no existente para la obtención de permiso.
4. Realizar trabajos particulares durante la jornada y emplear para uso propio herramientas o materiales de la Empresa (ordenador, teléfono, instalaciones, etc.), si no media autorización expresa de la misma.
5. Implantación en los ordenadores de la Empresa de programas informáticos no homologados por la Dirección de ésta.
6. La desobediencia a sus superiores en acto de servicio, que implique quebranto manifiesto para el trabajo o cause perjuicio notorio para la Empresa.
7. Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad sin causa justificada cuando como consecuencia del mismo se origine perjuicio grave para la Empresa.
8. El acoso sexual, en los términos establecidos en la Ley.
9. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados a la Empresa así como revelar a elementos extraños a la Empresa datos de obligada reserva, especialmente si se trata de datos de interés fiscal, comercial, mercantil o de cualquier otra índole relativos a clientes.
10. La ocultación maliciosa de hechos presenciados o conocidos que causen o puedan causar perjuicio grave a los intereses de la Empresa. Así como el falseamiento voluntario de datos e informaciones de la Empresa.
11. La retención, sin autorización del jefe competente, de documentos, cartas, datos, informes, ..., o su aplicación, destino o usos distintos de los que sean procedentes.
12. La indisciplina o desobediencia en el trabajo.
13. Las ofensas verbales o físicas al Empresario, a las personas que trabajan en la Empresa o a los familiares que convivan con ellas.
14. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado y la embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
15. Cualesquiera otras conductas que impliquen transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
16. La reincidencia en falta grave, aunque sea objeto de distinta naturaleza, dentro del mismo trimestre, siempre que haya sido objeto de sanción.
17. La consulta de páginas web con contenidos ilegales, sexuales o lúdicos.
18. La participación en chats, la descarga de contenidos de ocio multimedia, participar en cadenas de mensajes o enviar mensajes o imágenes de contenido ilegal, ofensivo, vejatorio, discriminatorio, de índole sexual, etc.

Artículo 41. *Régimen de sanciones.*

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

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

Faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de 1 día.

Faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de 2 a 10 días.

Faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de 11 a 60 días.
- Despido.

Artículo 42. *Prescripción de infracción y faltas.*

La prescripción de infracciones y faltas se regularán según establece el artículo 60 del Estatuto de los Trabajadores.

TÍTULO VI

Comité de empresa

Artículo 43. *Comité de Empresa.*

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

DOCUMENTO DE BASES SOBRE LA POLÍTICA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES HOMBRE/MUJER

La evolución de la sociedad y de sus valores propicia el desarrollo del derecho a la igualdad consagrado en la Constitución Española y en diversos textos internacionales, especialmente en la Unión Europea. El derecho a la igualdad en España se plasma en la L.O. 3/2007, de 22 de marzo, de igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante LOIEMH) y, concretamente, en ella se promocionan los planes de igualdad y otras medidas dirigidas a desarrollar este derecho constitucional.

En el contexto interno del Grupo PSA Peugeot Citroën, la eliminación de la discriminación y la promoción de la igualdad de oportunidades constituye uno de los catorce compromisos que se asumen en el Acuerdo Mundial de Responsabilidad Social, ratificado en España por todas las Organizaciones Sindicales con presencia en las entidades españolas el 23 de marzo de 2006. Dicho compromiso, en su definición, expresa el propósito de aplicar y promover, más allá de las reglas legales, las mejores prácticas en la materia.

Así pues, la igualdad efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres es un mandato legal, pero, como ha quedado expuesto, es también un compromiso ético asumido por el conjunto de sociedades del Grupo PSA con las Organizaciones Sindicales y sus respectivas plantillas, con carácter previo a la entrada en vigor de la LOIEMH.

Además, la política social del Grupo PSA Peugeot Citroën se basa, entre otros ejes, en el diálogo social permanente con sus interlocutores naturales en este campo, política que se materializa en la vigencia de acuerdos concretos que han sido suscritos por las organizaciones sindicales presentes en el Grupo en España.

Estos acuerdos o prácticas atañen directa o indirectamente a la temática propia de los contenidos de la Ley de Igualdad e integran lo que, a tenor de la citada norma, debe constituir un Plan de Igualdad. Adicionalmente, reflejan la voluntad del Grupo y de su plantilla, de practicar una política de igualdad realista, adaptada al estado actual de la sociedad y a las posibilidades organizativas de cada Centro y Entidad.

En este sentido, los contenidos L.O. 3/2007 deben interpretarse en términos de razonabilidad, teniendo en cuenta que los resultados en las Entidades y Centros son producto de una decantación natural en el tiempo y que obedecen, especialmente en la conformación de sus plantillas, a una determinada configuración del mercado de trabajo y una menor participación histórica de la mujer en el sector de automoción.

El conjunto de acuerdos mencionado constituye por sí mismo una parte fundamental del «plan de igualdad» que responde a los requerimientos legales hoy en vigor y que obedece a lo que las partes suscribientes en su día estimaron que son mandatos a desarrollar en el tiempo.

Los acuerdos a que antes se hace referencia y que conforman el eje vertebrador de la Política de Igualdad del Grupo PSA son:

Acuerdo de Igualdad Hombre-Mujer; firmado el 15/09/2004.

Acuerdo de desarrollo de la Ley Orgánica de Medidas de Protección Integral en contra de la Violencia de Género; firmado el 11/03/2005.

Acuerdo Regulador de las Medidas de Apoyo Laboral a las trabajadoras embarazadas o en período de lactancia; firmado el 19/10/2005.

Acuerdo sobre Proceso de Mejora de las Condiciones de Trabajo en el Grupo PSA Peugeot Citroën en España; firmado el 23/02/2006.

Acuerdo sobre Diversidad en el Grupo PSA Peugeot Citroën en España; firmado el 25/09/2006.

Acuerdo Marco Mundial sobre la Responsabilidad Social de PSA Peugeot Citroën; ratificado el 23/03/2006.

Los Acuerdos aludidos, en vigor al día de la fecha, son objeto de seguimiento periódico en el seno del Observatorio Social del Grupo PSA en España, tanto por las Direcciones de los Centros y Entidades como por las Organizaciones Sindicales.

En todo caso, de acuerdo con lo establecido en la LOIEMH, se hace necesario estructurar lo acordado hasta la fecha y complementarlo a fin de constituir un conjunto ordenado de medidas, tendentes a conseguir la igualdad de trato entre mujeres y hombres.

En tanto no se elabore un balance actualizado, los Acuerdos firmados constituirán referencias válidas y concretas ya que están suscritos por las organizaciones sindicales presentes en el Grupo y por su Dirección.

Concretamente, y a tenor de lo allí contenido y de lo indicado en la Ley Orgánica 3/2007, las partes signatarias de este documento mantienen la vigencia de los compromisos suscritos y, de manera concreta y particular, en materia de:

**Acceso al empleo:** La contratación, ya sea de hombres o de mujeres, seguirá un único proceso de selección, según el puesto o función a cubrir, desarrollándose sin diferenciación alguna por razón de sexo, tanto en el procedimiento, como en la publicidad de las vacantes.

**Formación, promoción, clasificación profesional y retribuciones:** Las carreras profesionales de la plantilla del Grupo no se verán afectadas por razón de género y estarán basadas en sus respectivas competencias, en el desempeño profesional y, en todo caso, seguirán criterios objetivos.

**Condiciones de trabajo:** La situación de embarazo y lactancia de la mujer trabajadora es objeto de especial protección y seguimiento en materia de seguridad y salud. El disfrute de los derechos vinculados a las citadas situaciones por parte de mujeres y hombres no tienen incidencia negativa en el desarrollo de su promoción y carrera profesionales, renovación o transformación de sus contratos de trabajo o cualquier otro extremo de su devenir laboral o profesional.

**Ordenación del tiempo de trabajo:** A través del presente documento se refrendan los acuerdos o prácticas sobre acumulación del tiempo de lactancia, sistemas específicos de organización de la jornada de trabajo, etc. que se pueden practicar en cada uno de los centros o entidades del Grupo en España.

**Violencia de género:** Además de las previsiones legales respecto a la trabajadora víctima de la violencia de género, el Grupo PSA confirma su compromiso con el apoyo e implementación de medidas laborales orientadas a las mujeres víctimas de violencia de género.

En coherencia con lo ya suscrito con los agentes sociales y que queda expuesto, se establecen los siguientes planes de acción, sin perjuicio del resultado global y final del balance de situación, para su ejecución durante la vigencia del Convenio Colectivo 2008-2011:

1. Balance de situación.—Se realizará un balance de situación actualizado que permita verificar la eficacia de las políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres que se vienen practicando desde el Acuerdo de Igualdad Hombre-Mujer; firmado el 15/09/2004.

2. Actualización, en su caso, de objetivos sobre las políticas de igualdad practicadas hasta la fecha, en función de los resultados que arroje dicho balance.

3. Análisis de medidas de organización del tiempo de trabajo y/o de prestación de servicios que favorezcan la conciliación de la vida laboral y personal.

4. Establecimiento de cauces articulados de participación de la representación social: En coherencia con la política de diálogo social permanentemente practicada, se fijarán mecanismos de participación de los agentes sociales en las acciones definidas.

El presente documento, a juicio de las partes firmantes, y su contenido, desarrollo y compromisos, es de entidad suficiente para ser conforme con lo que al respecto se recoge en la Ley Orgánica 3/2007 y consecuencia de la autonomía de su voluntad.

**15138** RESOLUCIÓN de 1 de septiembre de 2008, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Bellota Herramientas, S.A.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Bellota Herramientas, S.A. (Código de Convenio n.º 9009972), que fue suscrito, con fecha 17 de junio de 2008, 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 afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 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, 1 de septiembre de 2008.—El Director General de Trabajo, José Luis Villar Rodríguez.

## CONVENIO COLECTIVO PARA LA EMPRESA BELLOTA HERRAMIENTAS, S. A.

**Año 2008**

### 1. *Ámbito personal y territorial*

El presente acuerdo de Convenio de Empresa es de aplicación a la plantilla de Bellota Herramientas, S.A., Centros de Trabajo de Legazpi (Guipúzcoa) y Olloqui (Navarra).

### 2. *Vigencia y duración.*

El presente Convenio entrará en vigor a partir del 1 de enero de 2008, finalizando el 31 de diciembre de 2008.

### 3. *Salarios*

Para el año 2008 los salarios se incrementarán en el IPC del año 2007 más un 0,8 % y más una cantidad lineal de 100 €, respecto a los del año 2007.

### 4. *Jornada de trabajo*

La jornada de trabajo para el año 2008: 1.592 horas.

En las jornadas a dos o más turnos y dentro de este cómputo de horas, se incluyen 15 minutos de descanso que se computarán como tiempo de trabajo efectivo y, en consecuencia, tendrán el carácter de retribuidos.

El personal, según lo ordenado en la legislación vigente, deberá iniciar su trabajo a la hora exacta señalada para su horario respectivo y lo abandonará igualmente a la hora exacta marcada por dicho horario.

### 5. *Vacaciones.*

a) La Empresa planificará los trabajos de vacaciones y señalará las personas de Mantenimiento y Servicios Auxiliares que deban trabajar en dichas fechas.

b) La Comisión Mixta será informada y oída una vez planificadas las vacaciones y señaladas las personas afectadas.

c) El personal que trabaje durante el periodo oficial de vacaciones de 2008 de la Empresa, percibirá, hasta la categoría de Maestro de Taller inclusive, la cantidad de 17,38 euros, por cada jornada de trabajo efectiva superior a cuatro horas diarias.

d) El disfrute de las vacaciones será obligatorio.

e) El derecho al disfrute de las vacaciones finalizará el 31 de diciembre de cada año.

De este punto se exceptuarán quienes causen baja por accidente de trabajo durante los meses de noviembre y diciembre y permanezcan en esta situación durante el periodo de vacaciones de navidad, si vuelven a trabajar antes del 1 de marzo del año siguiente, disfrutaran dichas vacaciones inmediatamente a continuación de la fecha del alta médica.

f) Las vacaciones se abonarán en las fechas en que se disfruten.

g) El personal que durante el periodo oficial de vacaciones estuviere de baja y no las hubiera disfrutado posteriormente por dicha causa, percibirá, cuando sea dado de alta dentro del año natural (a excepción de lo recogido en el punto e), la diferencia entre la prestación cobrada por baja y la cantidad que le habría correspondido percibir por vacaciones si las hubiese disfrutado.

En todo caso, la citada diferencia sólo se abonará en su totalidad a quienes cogieren el alta antes del 15 de diciembre (a excepción de lo recogido en el punto e), y a quienes cogieren el alta con posterioridad a dicha fecha se les abonará en proporción a los días de alta dentro del citado mes.

En todo lo no contemplado en este Convenio se regirá por el Convenio Provincial.

### 6. *Empleo*

La empresa se compromete a realizar 8 contrataciones fijas durante la vigencia de este convenio.

La empresa analizará la situación de cada uno de los contratos temporales para en la medida de lo posible ir realizando las contrataciones fijas durante los primeros meses después de la firma del mismo.

### 7. *Seguro de vida*

La Empresa suscribirá a partir del 1 de julio de 2008 una póliza de Seguro Colectivo de Vida que garantice a las personas que estén en plantilla las siguientes coberturas:

Muerte: 29.138,00 euros.

Invalidez permanente absoluta: 29.138,00 euros.