

## I. COMUNIDAD DE MADRID

### D) Anuncios

#### Consejería de Economía, Empleo y Hacienda

- 3** *RESOLUCIÓN de 5 de febrero de 2016, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “Peugeot Citroën Automóviles España, Sociedad Anónima” (Centro de Madrid) (código número 28000312011981).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Peugeot Citroën Automóviles España, Sociedad Anónima” (Centro de Madrid), suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 7 de diciembre de 2015, completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el artículo 14 del Decreto 193/2015, de 4 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, y por el que se regulan sus competencias, esta Dirección General

#### RESUELVE

1. Inscribir dicho convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección, y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.
2. Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 5 de febrero de 2015.—El Director General de Trabajo, Ángel Jurado Segovia.

### XXX CONVENIO COLECTIVO 2016-2019 DE “PEUGEOT CITROËN AUTOMÓVILES ESPAÑA, S. A.” (Centro de Madrid)

En Madrid, a 7 de diciembre de 2015,

#### REUNIDOS

De una parte, la Dirección del Centro de Madrid de “Peugeot Citroën Automóviles España, S.A.”, representada por doña Rocío López Rodríguez, Directora de Relaciones Sociales y Humanas.

Y de otra, las Secciones Sindicales que se citan a continuación:

- CCP representada por don Delfín Ramos Fernández.
- UGT representada por don Juan Manuel Gómez Rey.
- USO representada por doña Nuria. B. Garrosa Tamayo.

Una vez finalizado el calendario de reuniones de negociación colectiva fijado por ambas partes, con el objetivo de alcanzar un acuerdo sobre las condiciones que regularán el marco de las relaciones sociales en los años 2016 a 2019 en el Centro de Madrid,

#### ACUERDAN

Como resultado de dicha negociación, proceder a la firma del XXX Convenio Colectivo de “Peugeot Citroën Automóviles España, S.A.”, Centro de Madrid.

#### PREÁMBULO

##### 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, es imprescindible tener en cuenta el elemento humano como parte fundamental integrante de la misma. Por ello, se hace preciso compatibilizar el desarrollo económico de la Empresa con los derechos y aspiraciones del entorno, tanto en los aspectos medioambientales como en los puramente sociales.

Sin perjuicio de lo pactado en el presente Convenio Colectivo y de los demás acuerdos y prácticas existentes, es intención de los firmantes analizar y, en su caso, concluir, durante la vigencia del mismo, acuerdos en materias de desarrollo socialmente sostenibles, en la medida en que la organización de la Empresa posibilite tales instrumentos de integración laboral y social. Profundizando en el principio del diálogo social permanente, los firmantes expresan 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, en el Código Ético del Grupo, en el Acuerdo sobre Diversidad y en el Acuerdo regulador de medidas de apoyo a las personas con discapacidad. 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 1.º *Objeto del convenio.*—El presente Convenio regula las relaciones entre “Peugeot Citroën Automóviles España, S.A.”, y los trabajadores adscritos a su Centro de Madrid, con estricta sujeción a la normativa legal vigente en esta materia.

Art. 2.º *Ámbito territorial.*—Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo serán aplicables al Centro de Trabajo de “Peugeot Citroën Automóviles España, S.A.”, con domicilio en Madrid, Calle Eduardo Barreiros, 110.

Art. 3.º *Ámbito personal.*—El Convenio afecta a la totalidad del personal de “Peugeot Citroën Automóviles España, S.A.”, que presta sus servicios en el Centro de Trabajo definido en el artículo anterior, 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, número 1, apartado a) del Estatuto de los Trabajadores y Decreto número 1382/1985 de 1 de agosto y personal directivo (Cuadros), 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 Comité de Empresa, se pondrá en conocimiento de este a la mayor brevedad posible.

La Dirección de la Empresa informará por escrito al Comité de Empresa de las personas (Nombre y Dirección) que se van a excluir del Convenio. Estas personas excluidas no podrán participar en las decisiones que afecten al Convenio.

Art. 4.º *Ámbito temporal.*—El presente Convenio entrará en vigor, a todos los efectos, el día 1 de enero del año 2016 y finalizará el 31 de diciembre del año 2019, salvo aquellos artículos en que se establezca una fecha de entrada en vigor diferente.

Art. 5.º *Denuncia y prórroga.*—El presente Convenio será prorrogado tácitamente de año en año, hasta que cualquiera de las partes lo denuncie, de conformidad con la legislación en vigor, 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.

Art. 6.º *Comisión paritaria.*—1. Para vigilar el cumplimiento del Convenio y con el fin de interpretarlo cuando proceda, se constituirá una Comisión Paritaria, en el plazo de diez días, a partir de su entrada en vigor.

2. Esa Comisión estará formada por seis representantes de la Dirección y seis representantes del Comité de Empresa, con sus respectivos suplentes. Cada parte designará los representantes que le correspondan.

Ambas representaciones podrán asistir a las reuniones acompañadas de cuatro asesores como máximo, que serán designados libremente por cada una de ellas, los cuales tendrán voz pero no voto.

3. Dicha Comisión se reunirá cuando lo solicite cualquiera de las partes, ya sea la representación de la Dirección o del Comité de Empresa, debiendo indicar y justificar el motivo de tal petición.

En las convocatorias se expresará el orden del día, y serán citados sus componentes con una anticipación mínima de cinco días, a no ser que por la urgencia del asunto y existiendo acuerdo entre las partes, se reduzca dicho plazo.

4. Las partes están de acuerdo en atribuir a la Comisión Paritaria funciones de arbitraje y conciliación para resolver cuantas cuestiones generales surjan como consecuencia de la aplicación e interpretación del Convenio, así como la no aplicación establecida en el art. 82.3.

Cuando no existiese acuerdo en el seno de la Comisión Paritaria, se elevará el problema debatido a los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid, sobre Creación del Sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos.

Estas funciones se ejercerán con carácter previo y sin merma de la competencia que a la Jurisdicción contenciosa y a la Administración corresponda.

La Comisión publicará los acuerdos de carácter general interpretativos del Convenio, facilitando copia a la Dirección de la Compañía, en el plazo que en cada caso se determine.

Será de la competencia de la Comisión regular su propio funcionamiento en lo que no esté previsto en las presentes normas.

Esta Comisión estará habilitada para llegar a los acuerdos que se consideren necesarios en materia de contratación, con el fin de facilitar el empleo.

Art. 7.º *Revisión salarial.*—Con efectos 1 de enero de 2016 los incrementos salariales se aplicarán según se detalla a continuación:

- En el caso de que el IPC real a 31 de diciembre del año anterior esté comprendido entre el 0 por 100 y 1,5 por 100, no se aplicará ningún incremento sobre las tablas salariales y resto de valores del Convenio del año anterior.
- En el caso de que el IPC real a 31 de diciembre del año anterior sea mayor que el 1,5 por 100 y menor o igual a 3 por 100, se aplicará la revisión salarial sobre las tablas salariales y resto de valores del Convenio, por la diferencia entre el IPC real a 31 de diciembre y el 1,5 por 100, sin que ello resulte en total un incremento superior al 1,5 por 100.
- Si el IPC real a 31 de diciembre del año anterior es superior al 3 por 100, se aplicará un incremento del 1,5 por 100 sobre las tablas salariales y valores de convenio.

Con efectos de 1 de enero de los años 2017, 2018 y 2019 los incrementos salariales se efectuarán según se detalla a continuación y tomando como referencia para fijar los tramos

de evolución del incremento, el porcentaje medio de consecución de la prima de objetivos de los últimos cinco años, computados hasta 31/12/2016:

- En el caso de que el IPC real a 31 de diciembre del año anterior esté comprendido entre el 0 por 100 y el porcentaje medio de consecución de la prima de objetivos definida con los criterios anteriormente señalados, no se aplicará ningún incremento sobre las tablas salariales y resto de valores del Convenio del año anterior.
- En el caso de que el IPC real a 31 de diciembre del año anterior esté comprendido entre el porcentaje medio de la prima de objetivos definida con los criterios anteriormente señalados y el doble de dicho valor, se aplicará la revisión salarial por la diferencia entre el IPC real a 31 de diciembre y dicho valor medio de la prima de objetivos.
- Si el IPC real a 31 de diciembre del año anterior es superior al doble del porcentaje medio de consecución de la prima de objetivos definida con los criterios anteriormente señalados, se aplicará un incremento igual al valor medio de la prima de objetivos.

Art. 8.º *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 dispuesto 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.

Específicamente, de acuerdo con lo prevenido en el Acuerdo Estatal del Sector del Metal vigente en cada momento, las partes firmantes del presente Convenio Colectivo acuerdan de forma expresa su desvinculación, a todos los efectos y en toda su extensión, del Acuerdo Estatal mencionado.

Art. 9.º *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 del mismo nivel 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.

Art. 10.º *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 estructuración de sueldos y salarios establecida 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, número 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.

Art. 11.º *Clasificación y evolución profesional.*—Se definen dos grupos profesionales con arreglo a las siguientes características:

- Grupo Profesional Operario (Horario): Comprende a los trabajadores vinculados, directa o indirectamente, con la producción y que desempeñan funciones definidas en un referencial de competencias cuyo contenido es identificable por medio de competencias ejercidas observables.
- Grupo Profesional ETAM (Mensual): Comprende a los trabajadores que desempeñan funciones de carácter administrativo o donde la autonomía, la iniciativa, la cualificación y especialización técnica desempeñan un papel preponderante, pudiendo realizar, además, tareas de mando, supervisión y coordinación.

Los trabajadores de “Peugeot Citroën Automóviles España, S.A.”, incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio estarán encuadrados en los niveles profesionales definidos en el anexo de este texto, reservándose la Dirección de la Empresa el derecho de crear otros niveles de clasificación profesional, además de los existentes en la actualidad en la Empresa, que supongan una adaptación a sus propias características.

En cuanto a las normas de aplicación del sistema de clasificación y evolución profesional, se estará a lo establecido en el Anexo al presente Convenio Colectivo.

A los efectos del párrafo anterior, se constituirá una Comisión Mixta competente para la exposición y resolución de las dudas de interpretación que puedan plantearse y, en gene-

ral, para el seguimiento de la aplicación de la Clasificación y Evolución Profesional del personal del Centro.

Art. 12.º *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 y cualificación, especialización, reconversión o promoción de su personal.
- El Comité de Empresa, atendiendo a las necesidades profesionales y culturales de los trabajadores en plantilla.

La Dirección facilitará el turno de trabajo más conveniente para el mejor desarrollo de su formación a todos los alumnos que participen en cualquiera de sus cursos de formación.

Dentro de la política general del Centro de colaboración con las entidades educativas se realizarán los conciertos oportunos que posibiliten la realización de prácticas en el mismo.

Se mantendrá la actual Comisión Mixta, que tendrá conocimiento de cualquiera de las actividades de formación del Centro, derecho de participación desde el punto de vista de asesoramiento e información con respecto a todas estas actividades, incluidos los conciertos para la realización de prácticas.

Art. 13.º *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.

El Comité de Empresa tendrá las funciones de asesoramiento, orientación y propuesta en lo relacionado con la organización del trabajo.

A tal fin, se nombrará una Comisión que se reunirá con la Dirección de la Empresa para ser informada de:

- a) Trimestralmente, al menos, de la evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa y la evolución financiera.  
La situación de la producción y de las ventas del Centro.  
Sobre cifras de producción e inversiones realizadas.
- b) La posible evolución del empleo en el Centro.

Con carácter previo a la ejecución por la Dirección de reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, y reducciones de jornada, traslado total o parcial de las instalaciones del Centro, que afecten al empleo y derecho de los trabajadores, en cuyas reuniones la representación de los trabajadores podrá estar asesorada por los expertos en la materia que designe en cada momento.

Asimismo, la Dirección facilitará al Comité de Empresa la plantilla del personal del Centro actualizada al primero de enero de cada año.

Independientemente de ello, el Comité de Empresa tendrá las competencias que se determinan en el Art. 64 del Estatuto de los Trabajadores.

1. Recibir información, que le será facilitada trimestralmente, al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa, sobre la situación de la producción y ventas del Centro, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en el Centro.

2. Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y los demás documentos que se den a conocer a los accionistas y en las mismas condiciones que a estos.

3. Emitir informe con carácter previo a la ejecución, por parte de la Dirección, de las decisiones adoptadas por esta, sobre las siguientes cuestiones:

- a) Reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales del Centro.
- b) Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones del Centro.
- c) Planes de formación profesional del Centro.
- d) Implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo.
- e) Estudio de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

4. Emitir informe cuando la fusión, absorción o modificación del “status” jurídico del Centro suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

5. Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en el Centro, así como de los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

6. Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

7. Conocer, trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.

8. Ejercer una labor de vigilancia en el cumplimiento de las Normas vigentes en materia laboral, de seguridad social y empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de Empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes.

De vigilancia y control de las condiciones de Seguridad y Salud en el desarrollo del trabajo en el Centro, con las particularidades previstas en este orden por el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores.

9. Participar, como se determina en este Convenio Colectivo, en la gestión de obras sociales establecidas en el Centro en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

10. Colaborar con la Dirección de la Empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, según lo acordado en este Convenio Colectivo.

11. Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones señalados en este artículo, en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

12. Recibir información, al menos anualmente, relativa a la aplicación en la Empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, entre la que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la Empresa y, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.

13. Ejercer una labor de vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

14. Colaborar con la Dirección de la Empresa en el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación.

Los informes que deba emitir el Comité, a tenor de las competencias reconocidas en los números 3 y 4 de este artículo, deben elaborarse en el plazo de quince días.

Art. 14.º *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, género, estado civil, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato.

Asimismo, en el ingreso, se garantizará a las personas con discapacidad, la aplicación de los principios de igualdad de trato y no discriminación.

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 el Comité de Empresa.

Art. 15.º *Período de prueba.*—Los períodos de prueba para el personal de nuevo ingreso serán los siguientes:

1. Personal Operario (Horario):
  - Nivel de Formación: quince días.
  - Niveles 1 a 3: quince días.
  - Niveles 4 en adelante: un mes.
2. Personal ETAM.
  - Técnicos no titulados: dos 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.

Art. 16.º *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 al Centro 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 Citroën Automóviles España, S.A.”.

De conformidad con lo establecido en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores las partes acuerdan la aplicación de la vigencia máxima de los contratos allí establecidos en la medida pactada en el Convenio colectivo de la Industria Siderometalúrgica de la Comunidad de Madrid, al que se adhieren a este solo efecto.

Art. 17.º *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 necesidades del servicio.
  - d) Por disminución de la capacidad física o psíquica de los trabajadores.
  - e) Por conveniencia de la Dirección.
- 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 el nivel 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 métodos de trabajo, mecanización, racionalización de las explotaciones, condiciones antieconómicas de algunas explotaciones, saturación de instalaciones o del personal en función de una mayor productividad, sea necesario efectuar movilidad de personal, al trabajador afectado se le respetará el salario asignado a su nivel profesional o a su persona, con independencia del puesto de trabajo que pase a ocupar, rigiéndose, en cuanto a las demás condiciones, por las del nuevo puesto.
  - d) Por disminución de la capacidad física o psíquica: Se estará a lo dispuesto en el artículo de este Convenio sobre adaptación persona/puesto.
  - e) Por conveniencia de la Dirección: 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. Las dudas que pudieran surgir de la aplicación de este artículo, en cada caso particular, serán objeto de conocimiento en el seno del Comité de Empresa, sin que ello obste a la efectividad de la movilidad del personal acordada por la Dirección.

En los cambios entre las áreas de Motores y Montaje, se procurará, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, que no queden afectados trabajadores discapacitados físicos acoplados ni mayores de 55 años.

Se establecerá un sistema que permita al personal con más de 55 años, de línea de producción o que ocupe un puesto de trabajo evolucionable en sus condiciones de prevención, tener opción a la cobertura de las plazas que se produzcan fuera de línea de producción o de los puestos de trabajo considerados ergonómicamente de niveles medios y ligeros, en las condiciones y circunstancias compatibles con la organización y producción normales, conservando el nivel y retribución.

A los efectos del párrafo anterior, se constituirá una Comisión Mixta en la cual participarán las representaciones de la Dirección y del Comité de Empresa que propondrá las correspondientes normas de funcionamiento.

Art. 18.º *Cambios de turno*.—La Dirección al acordar los cambios de turno tendrá en cuenta lo siguiente:

1. Cuando haya acuerdo entre Dirección y trabajador se estará a lo que ambas partes acuerden.
2. Los cambios de turno que no sigan una rotación previsible y conocida por el trabajador, serán publicados, en el tablón de anuncios del área o áreas afectadas por los mismos, en la tarde del penúltimo día laborable de la semana.

Para que el personal operario de producción mayor de 50 años haga turnos de noche, será precisa su expresa voluntad. Siempre que las necesidades del servicio lo permitan, el personal operario de Conservación de las Plantas mayor de 57 años no hará turno de noche.

Asimismo, tampoco hará turno de noche el personal con capacidad disminuida, cuando afecte de modo directo a su discapacidad.

Cuando haya causas que afecten sustancialmente al número de personas del turno de noche, la Dirección de la Empresa informará previamente a la representación de los trabajadores.

3. Los trabajadores inscritos en cursos organizados en Centros Oficiales o reconocidos por el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, para la obtención de un título académico a tenor de la Ley General de Educación, tendrán derecho, siempre que organizativamente sea posible, a prestar sus servicios en un turno que facilite el cumplimiento de sus obligaciones educativas, excepto si el trabajador hubiera sido contratado para un turno específico de trabajo.

4. Los trabajadores que tengan reconocida la guardia o custodia de una persona dependiente, podrán disfrutar siempre que organizativamente sea posible, de un turno fijo de trabajo.

Art. 19.º *Suspensiones del contrato de trabajo.*—1. Excedencias voluntarias: La situación de excedencia voluntaria se regirá por lo establecido en las disposiciones legales de aplicación.

La solicitud se deberá hacer, en caso de Técnicos Titulados, y no titulados, con quince 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 solo un derecho preferente al reingreso en vacante dentro del mismo Grupo Profesional y condiciones igual a la suya que hubiera o se produjera en el Centro, siempre que se encuentre en condiciones de aptitud para su trabajo habitual.

Al serle concedida la excedencia se dará al trabajador un certificado del Servicio Médico de Empresa en el que consten sus condiciones de aptitud, siempre que el mismo lo solicite.

2. Excedencia forzosa: La situación de excedencia forzosa se regirá por lo establecido en las disposiciones legales de aplicación.

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 lo establecido en las disposiciones legales de aplicación.

De conformidad con lo establecido en el Art. 20, número 4, del Estatuto de los Trabajadores, la Dirección podrá verificar el estado de enfermedad o accidente del trabajador que sea alegado por esto para justificar sus faltas de asistencia al trabajo, mediante reconocimiento a cargo del personal del Servicio Médico. 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. Maternidad/Riesgo durante el embarazo/Paternidad: Las situaciones de maternidad, riesgo durante el embarazo, y paternidad se regirán por lo establecido en las disposiciones legales de aplicación.

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 siguientes 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.

Art. 20.º *Jornada de trabajo*.—El personal con jornada partida, así como el personal adscrito a la actividad logística de piezas de recambios, tendrá durante los años 2016, 2017, 2018 y 2019, 1.744 horas de jornada anual.

El personal con jornada continuada tendrá durante los años 2016, 2017, 2018 y 2019, 1.707,6 horas de jornada anual, no entrando en el cálculo de este cómputo de horas los 15 minutos diarios de descanso retribuido (“de bocadillo”).

La jornada retribuida de 1.707,6 h/año pactada equivale, en concordancia con lo acordado y practicado por el “Grupo PSA”, a una jornada efectiva de 1.626,28 h/año.

Se podrán practicar jornadas diferentes derivadas de contratos a tiempo parcial. En el caso de contratos a tiempo parcial de duración indefinida se podrá pactar un número de horas complementarias equivalente al 60 por 100 de las horas ordinarias contratadas. Con carácter general se notificará al trabajador la necesidad de realizar horas complementarias con un preaviso de 24 horas, salvo circunstancias extraordinarias y urgentes.

De acuerdo con el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores, se establece la posibilidad de distribución irregular de la jornada anual, fundamentalmente en el turno de noche, dadas sus peculiaridades organizativas y de producción.

Días de exceso de jornada individuales/colectivos: De los días de exceso de jornada resultantes según el calendario laboral, 6 de ellos cada año se disfrutarán individualmente, a elección del trabajador, siempre que no se interrumpa el normal proceso productivo y se pueda seguir desempeñando el trabajo con normalidad, y debiéndolo poner en conocimiento del Responsable correspondiente, con dos meses de antelación, quien aceptará las fechas propuestas, salvo en los casos anteriormente indicados. En caso de modificación, el trabajador lo notificará al Responsable correspondiente con al menos 10 días de antelación. En los dos primeros meses del año, los Responsables correspondientes realizarán una planificación orientativa de los permisos individuales, de acuerdo con su autorización de plantilla.

No obstante lo anterior, la Dirección de la Empresa, atendiendo a circunstancias organizativas o de producción derivadas de la situación del mercado, podrá determinar que el disfrute de uno o varios de tales días se realice de forma colectiva en una fecha concreta, o que uno o varios días se integren en la denominada “bolsa de horas” plurianual, lo que será comunicado al Comité de Empresa.

Art. 21.º *Horarios de trabajo*.—En la elaboración del calendario anual se respetará la consideración de los sábados como días no laborables en el Centro.

En cuanto a la jornada diaria, turno de trabajo y descansos diarios, se estará al anexo de este Convenio.

Art. 22.º *Vacaciones*.—1. El período de vacaciones será de treinta días naturales.

2. Todo el personal disfrutará normalmente al menos 2/3 (generalmente continuados) en el período estival (de Junio a Septiembre), siempre que los calendarios establecidos por el “Grupo PSA Peugeot Citroën” para el conjunto de sus centros de producción lo permitan.

- 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 y de acuerdo con el Comité de Empresa tenga que permanecer durante el período colectivo de vacaciones, deberá ser avisado con tres meses de antelación y, dentro de cada Planta o grupo de trabajo proporcionalmente disfrutará las vacaciones en el mes que prefiera, teniendo en cuenta que disfrutaría ininterrumpidamente el referido período colectivo, o la parte proporcional que le correspondiera.
- El cómputo de vacaciones se hará de día a día y la fracción de día de vacación a que tenga derecho, se contará como día completo.
- A estos fines, el cómputo de tiempo se efectuará por meses completos, considerándose como mes completo la fracción de mes.

3. El resto del período vacacional se disfrutará, con carácter general, individualmente, salvo que razones organizativas hicieran conveniente un disfrute colectivo.

Art. 23.º *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. 2.º. En conse-

cuencia, se establece para todo el personal de la misma clasificación profesional idénticos mínimos de percepciones, que se reflejan en las tablas salariales anexas a este Convenio.

Art. 24.º *Enumeración de las distintas retribuciones.*—El régimen retributivo pactado en el presente Convenio queda estructurado de la siguiente forma:

1. Salario Convenio.
2. Complementos:
  - 2.1. Personales:
    - a) Individual.
  - 2.2. De puesto de trabajo:
    - a) Nocturnidad.
    - b) Régimen de trabajo a turnos.
    - c) Complemento de Función.
    - d) Complemento de Habilitación.
  - 2.3. Calidad y cantidad de trabajo:
    - a) Horas Extraordinarias.
  - 2.4. Vencimiento periódico superior a un mes.
    - a) Paga extraordinaria de Verano.
    - b) Paga extraordinaria de Navidad.

Art. 25.º *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 Anexas a este Convenio Colectivo.

Art. 26.º *Complemento de nocturnidad.*—Tendrá derecho a percibir este complemento, el personal que desarrolle sus funciones en el tercer turno (de noche).

Su importe será equivalente al 30 por 100 de las cantidades de referencia que, para cada nivel profesional, aparecen recogidas en el baremo anexo de este Convenio, en proporción al tiempo trabajado en el período nocturno.

Asimismo, percibirá la cuantía de 0,5562 euros brutos por hora de trabajo o parte proporcional.

Art. 27.º *Complemento por régimen de trabajo a turnos.*—Se establece un complemento para todos aquellos trabajadores que, ocupando un puesto de producción individual o de línea de producción, realizan su trabajo en un sistema de turnos rotativos de mañana y tarde. Dicho complemento se percibirá en tanto el trabajador desempeñe un puesto de tales características y rote efectivamente.

El importe de dicho complemento será de 27,13 euros brutos/mes.

Art. 28.º *Complemento de habilitación.*—Se establece el Complemento de habilitación que es un complemento salarial funcional, no consolidable, abonable por hora efectiva de trabajo a los trabajadores con “nivel de formación” y transcurridos 12 meses de antigüedad en dicho nivel profesional.

Su valor se fija en 250 euros/año, equivalente a 0,1466 euros/hora.

Art. 29.º *Retribuciones extraordinarias.*—Las pagas extraordinarias de verano y Navidad, prorrateables por semestres, se abonarán junto con la nómina que se recibe al finalizar los meses de junio y noviembre, en las cuantías señaladas en el Anexo del Convenio y representan un porcentaje no inferior al 75 por 100 de la retribución mensual del Convenio para su nivel profesional.

Art. 30.º *Horas extraordinarias.*—El trabajo en horas extraordinarias a requerimiento de la Dirección estará dentro de los límites que la legislación laboral establece, y serán obligatorias en los casos que marca la Ley.

El número de horas extraordinarias será tan moderado como permita una eficiente organización del trabajo.

Para velar por el cumplimiento de este artículo la Comisión Mixta será informada mensualmente, a nivel global, asimismo, y con carácter individualizado, de todos aquellos trabajadores que, habiendo cubierto los topes anuales establecidos legalmente, hayan prolongado su jornada ordinaria por causas de fuerza mayor.

También con objeto de emitir informe, con carácter preceptivo, conocerá aquellas horas extraordinarias que, por fuerza mayor, sea preciso realizar por trabajadores que hayan cubierto los topes legales.

Durante el año 2016 serán vigentes los valores de horas extraordinarias que se fijan en el baremo anexo a este Convenio.

Art. 31.º *Definición de tiempos.*—1. Unidad de trabajo: Es el volumen de trabajo efectuado por un operario a una actividad ritmo normal (100), durante un minuto, incluido el coeficiente de recuperación y los demás suplementos autorizados. Se representa por Min.

2. Actividad exigible: Se adopta el Sistema Común Industrial (S.C.I.) del Grupo, siendo el ritmo 100 de esta escala el correspondiente a la actividad exigible.

En el caso de que un trabajador no alcance la actividad exigible, con riesgo de sanción o pérdida de prima a la productividad, se solicitará la intervención de la Comisión Paritaria que deberá pronunciarse en el plazo máximo de 3 días, la cual considerará de modo especial las condiciones de trabajo psíquicas del trabajador, tras lo que deberá emitir el informe correspondiente.

3. Tiempo estándar (o “Minuto estándar” de una operación): Es una valoración realizada por personal técnico especializado elegido por la Dirección de la Empresa, aplicando un sistema de medición autorizado, de los Minutos de mano de obra necesarios para ejecutar, con el mejor método posible y los medios actuales, las operaciones específicas en documentos previstos para ello, para la fabricación o montaje de un producto. El tiempo estándar incluye los suplementos autorizados.

El tiempo estándar se utilizará para determinar la producción para los correspondientes equilibrados, que serán desarrollados al mayor detalle en función de la problemática técnica de cada línea de producción.

En cada puesto de trabajo existirá la documentación de procesos y tiempos correspondientes a las operaciones que en el mismo se realicen.

4. Contenido del tiempo estándar. El tiempo estándar consta de dos partes:

1. Tiempo base:

- a) Elementos cíclicos (que aparecen en todos los ciclos de la operación).
- b) Elementos acíclicos (que aparecen cada cierto número de ciclos, como cambios normales de herramientas, reglajes, inspecciones dentro de la operación).

2. Suplementos autorizados:

- a) Fatiga.
- b) Equilibrado de puesto (para trabajos en línea de producción o esperas obligadas por proceso).
- c) Necesidades Personales.
- d) Otros (expresamente autorizados para casos concretos).

5. Criterios para los suplementos de fatiga: Se considerará un suplemento de fatiga a los elementos manuales de una operación ponderando la intensidad del esfuerzo típico y la postura típica del operario. Asimismo, se deberá tener en cuenta las condiciones ambientales que rodean al puesto de trabajo.

El tiempo inactivo del operario en este ciclo de trabajo será considerado como tiempo de recuperación de la fatiga. El suplemento que se concederá al tiempo base por este concepto, será la diferencia cuando resulte positiva, entre el suplemento calculado y el tiempo inactivo del operario dentro del ciclo.

6. Suplemento de necesidades personales: Se aplicará sobre el valor final del ciclo de trabajo un 5 por 100 por este concepto.

La utilización de este suplemento por el operario será voluntaria siempre que se trate de puestos individuales. En los casos de trabajo en línea de producción o equipo, este suplemento se disfrutará en dos períodos de tiempo preacordados y repartidos a lo largo de la jornada, admitiéndose como excepción un máximo de tres, en aquellas Plantas o Sectores cuyas particulares características así lo aconsejen y siempre que exista previo acuerdo por ambas partes. Serán absorbibles si existieran paradas fortuitas, cuando estas se produzcan en la hora inmediata anterior a la parada reglamentaria. Todo el personal afectado, deberá ser avisado para que haga uso del suplemento de necesidades personales, y en caso de arreglarse la avería se respetará el tiempo estipulado. La utilización de este suplemento no requerirá paro de líneas de producción o máquinas, cuando existan operarios volantes.

7. Producción horas estándar: Es la cantidad de piezas por hora de trabajo que deben producirse aplicando el tiempo estándar por pieza.

Se halla, dividiendo una hora entre los Minutos estándar de la operación.

8. Actividad estándar: Es la relación expresada en porcentaje de la producción realizada medida en Minutos y los minutos persona efectivos de trabajo gastados.

Mide el rendimiento real logrado.

9. Establecimiento de tiempos estándar. La determinación de un tiempo estándar requiere:

- 1.º Definición de unas condiciones estándar.
- 2.º Determinación de un método estándar.
- 3.º Operario adiestrado.
- 4.º Aplicación de un sistema de medición, tal como:
  - Cronometraje.
  - Muestreo de trabajo.
  - Tiempos predeterminados.
  - Tablas de tiempo normalizadas.
- 5.º Cálculo de tiempo estándar, aplicando los suplementos autorizados.
- 6.º Comunicación a través del Responsable de Unidad, mediante la documentación adecuada, al operario.

Art. 32.º *Remuneración de domingos y festivos.*—Los domingos y festivos se abonarán por el Salario Convenio. El personal que, por necesidades del servicio, debe trabajar domingos y festivos del Centro, librará, de común acuerdo con la misma, un día dentro de los 30 días siguientes al día trabajado y recibirá, además, la compensación económica que se fija en el baremo anexo a este Convenio, siempre que efectivamente libre el día acordado para descanso.

Se compensarán, asimismo, los gastos de transporte colectivo público debidamente justificados.

Art. 33.º *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. 22 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 Individual y Complemento de Función.

Para los casos especiales de permiso o vacaciones extras retribuidas, se aplicará la cifra que resulta del último cómputo para las vacaciones oficiales, sin que se tenga en cuenta la fecha de disfrute de esos permisos.

Art. 34.º *Forma de pago.*—Los devengos salariales se harán efectivos mediante transferencia bancaria, a cuyo fin todo el personal facilitará a la Compañía los datos de cuenta en las entidades bancarias o cajas de ahorros que la Dirección determine para este fin.

Se continuará con el sistema de distribución anual de retribución en mensualidades homogéneas (media mensual).

Al personal que se incorpore con retraso a su puesto de trabajo se le descontará el tiempo real perdido, no eximiéndose por este acuerdo los demás criterios establecidos sobre retrasos.

Art. 35.º *Retribución en situación de incapacidad temporal.*

- 1.a) A todo el personal que se encuentre de baja por enfermedad común, controlada por la Seguridad Social, se le aplicarán las siguientes reglas:
  - El primer y el segundo día se abonará el 100 por 100 de la retribución total que para su nivel profesional se establece en las tablas salariales anexas a este Convenio. Dicho abono solo será de aplicación en el primer proceso de baja por IT que se produzca en cada año natural.
  - Del 4.º al 15.º se complementará la prestación legal establecida hasta alcanzar el 85 por 100 de los conceptos señalados en el párrafo anterior.
- b) En el mismo supuesto del apartado anterior (baja por enfermedad común, controlada por la S.S.) y mientras se mantengan a cargo de la S.S. los porcentajes establecidos actualmente, se complementará lo necesario para alcanzar el 100 por 100 de la retribución total que, para su nivel laboral, se establece en las tablas salariales anexas a este Convenio, desde el día 16.º hasta el período máximo de 18 meses.
- c) Ante un informe negativo de los Servicios Médicos de Empresa, se retirará el abono de los complementos.
- d) Al personal que perciba como complemento individual cantidades superiores al mínimo que para su nivel profesional se señala en este Convenio, los porcentajes referidos comprenderán también los mismos.

2. A todo el personal que se halle de baja por accidente de trabajo o enfermedad profesional, previo informe favorable de los Servicios Médicos de Empresa, se le incrementará lo que percibe por el seguro de accidente de trabajo hasta el 100 por 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 de trabajo o enfermedad profesional, en el momento de la entrada en vigor de este Convenio Colectivo, les serán aplicables los valores establecidos en el mismo, para cada nivel 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.

Art. 36.º *Permisos retribuidos.*—El trabajador, avisando con la posible antelación y presentando la debida justificación, tendrá derecho a permisos retribuidos con los mínimos salariales que para su nivel 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 padre, madre, cónyuge, hijos o hermanos: 4 días naturales.

2. En caso de fallecimiento de padre político, madre política, abuelos, nietos, hermanos políticos, hijos políticos o abuelos políticos: 3 días naturales.

3. En caso de enfermedad grave o intervención quirúrgica con internamiento del cónyuge, padre o madre de uno y otro cónyuge, hijos, hijos políticos, hermanos, hermanos políticos, abuelos: 3 días naturales.

4. En caso de matrimonio del trabajador: 15 días naturales y permiso retribuido para que dos compañeros asistan a la boda.

5. En caso de inscripción como Pareja de Hecho: 1 día natural.

6. En caso de paternidad: 3 días laborables.

7. En caso de nacimiento de nieto: 1 día natural.

8. En caso de matrimonio de padre, madre, hijos, padre político, madre política, hermanos, hermanos políticos o nietos: 1 día natural.

9. En caso de asistencia a consulta médica a la Seguridad Social, cuando el horario de esta no fuera compatible 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. En el caso de intervención quirúrgica sin internamiento del trabajador, cónyuge, padre o madre de uno y otro cónyuge, hijos, hermanos o abuelos: 1 día natural.

11. Por lo que se refiere al desempeño de las funciones de carácter sindical de los cargos representativos, se estará a lo acordado entre la Dirección de la Empresa y el Comité de Empresa y que figura en el Anexo de este Convenio.

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

13. 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 esta 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 por 100, 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.

14. El personal que durante la vigencia del Convenio tenga o cumpla 2 años de antigüedad en la Empresa, disfrutará de un día de permiso individual retribuido.

En los supuestos a que se refieren los números 2, 3, 6 y 8 de este artículo, cuando el hecho ocurra fuera de la provincia de Madrid, el permiso se aumentará en 1 día natural más.

Las referencias que se realizan al “cónyuge” del trabajador, en los epígrafes de fallecimiento, enfermedad grave, intervención quirúrgica con internamiento y sin internamiento, matrimonio y paternidad, se entenderán también referidas a la “pareja de hecho” del mismo, siempre que se acredite la convivencia previa a la fecha del hecho causante y durante el mismo, mediante certificado expedido por el correspondiente Registro de Uniones de Hecho y, de no existir, mediante documento oficial.

#### 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, Cultura y Deporte, para la obtención de un título académico, a tenor de la Ley General de Educación, así como los que concurren 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 Empleo y Seguridad Social, 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 seleccionados por esta 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.

#### Ausencias por lactancia:

Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, a tenor del Art. 37, número 4, del Estatuto de los Trabajadores, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá ser dividida en dos fracciones. el trabajador por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de jornada normal en media hora con la misma finalidad.

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

Art. 37.º *Ley de igualdad.*—A tenor de lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se continuará con lo establecido en el Documento de Bases sobre la Política de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres, firmado por las partes negociadoras en 2008, desarrollado en el vigente Plan de Igualdad del Centro de Madrid.

Art. 38.º *Faltas y sanciones.*—Se aplicará lo que sobre faltas y sanciones se incorpora como anexo al presente Convenio, y demás disposiciones sobre la materia de pertinente aplicación.

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.

En cuanto a la 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 señalado anteriormente, la deslealtad y el abuso de confianza prescribirán a los dieciocho meses de la comisión del hecho.

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

#### Art. 39.º *Jubilación.*

A. Jubilación ordinaria: Con el fin de propiciar la consolidación de la Empresa y sus puestos de trabajo, así como la posibilidad de creación de nuevos empleos, se establece la jubilación a la edad ordinaria dispuesta en la legislación vigente en cada momento. En conse-

cuencia, cumplida dicha edad, 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 pública de jubilación, en cuyo caso podrá continuar trabajando el tiempo indispensable para ello.

B. Jubilación parcial: Las partes negociadoras ratifican los acuerdos colectivos que sobre condiciones y desarrollo de la jubilación parcial fueron firmados con fecha 20 de abril de 2004 y 22 de marzo de 2013.

Art. 40.º *Complemento por jubilación.*—Se mantendrá el sistema de Complemento por jubilación a la edad ordinaria, que se regula por el Reglamento que figura en documento al efecto.

Las cantidades fijadas para el año 2016 se concretan en 197,41 euros en concepto de complemento por jubilación y 148,50 euros en concepto de prima de sustitución, 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.

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, el derecho al complemento por Jubilación se perderá si el trabajador continuase prestando servicios después del mes siguiente correspondiente a la edad ordinaria de jubilación establecida en la normativa vigente, 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.

Art. 41.º *Reclamaciones.*—Cualquier persona que desee hacer uso de su derecho a elevar una reclamación a la Dirección, o desee comunicar algún hecho o conducta que considere que pudiera ser contraria a las políticas del Grupo en materia social, o que pudieran conculcar la legislación vigente, seguirá el siguiente procedimiento:

- Comunicación escrita a su Responsable inmediato, quien le deberá contestar por escrito en un plazo de cuatro días.
- En caso de no estar satisfecho con esta contestación, elevará la reclamación escrita, o la comunicación del hecho concreto, a la Jefatura de Personal que le corresponda, la cual deberá contestarle dentro de un período de diez días.
- Ante un supuesto de urgencia, se estará en la reducción de los plazos a las características de cada reclamación en concreto.
- Agotada la vía de reclamación ante la Dirección, el trabajador podrá acudir al Comité de Empresa, el cual deberá contestar en un plazo máximo de diez días; también podrá recurrir a los organismos sindicales, laborales, administrativos o contenciosos, con arreglo a las normas legales en cada caso.

Art. 42.º *Ayudas para estudios.*—La Dirección, con el fin de compensar económicamente al personal del Centro y a los hijos de estos que hayan superado los 17 años de edad, establece un fondo de ayuda para estudios en la cuantía de 30.647,36 euros a utilizar en el curso académico 2015/2016, en cuya distribución se dará preferencia al personal que directamente lo solicite para sí.

Para la administración y distribución de este fondo, intervendrá la Comisión Mixta Social, 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 ayuda proporcional a cada tipo de estudios, sin perjuicio de otras normas que la Comisión estime de necesaria aplicación para su adjudicación.

Asimismo, se establece una ayuda escolar para los hijos de todos los trabajadores de la plantilla desde la fecha de escolarización efectiva hasta la edad de 17 años inclusive. La cuantía de esta ayuda será de 8,64 euros brutos mensuales por hijo, y únicamente se abonará en los diez meses de actividad escolar.

Art. 43.º *Ayudas para la Educación Infantil.*—Con la finalidad de compensar a aquellos trabajadores que tengan hijos en edades comprendidas entre 0 y 3 años (con el límite de la fecha de escolarización efectiva), se establece una ayuda para la educación infantil.

Para ello, con fecha 1 de enero de 2016, se constituye un fondo de 61.118,82 euros, que para el año 2016, considerando el número total de hijos en ese tramo de edad a esa fecha supondrá el valor que se determine en la Comisión Mixta social.

Art. 44.º *Viviendas.*—Con objeto de poder ayudar a cubrir la necesidad de vivienda de los trabajadores, se actualiza el fondo a la cantidad de 1.071.058,86 euros 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.

ria de una vivienda concediéndose los préstamos sin interés y hasta un importe máximo de 9.257,20 euros, y de 2.314,30 euros en los casos de arrendamiento con opción a compra. Deberán reintegrarse en el plazo máximo de tres años los préstamos que no superen los 3.997,40 euros y en el plazo máximo de cinco años los que superen dicha cifra.

Asimismo, para reparación imprescindible de viviendas con una antigüedad mínima de siete años, se concederán préstamos sin interés de hasta 2.524,69 euros a reintegrar en tres años, previa justificación de la necesidad.

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

Art. 45.º *Seguro de vida y accidente.*—1. La Empresa cubrirá los riesgos de fallecimiento e Incapacidad Permanente mediante el Seguro Colectivo de Vida y el Seguro Colectivo de Accidentes que actualmente tiene establecidos.

Con estos seguros quedarán garantizadas las siguientes indemnizaciones:

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

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

- Abono de un capital complementario de 38.970,41 euros en los casos de muerte o Incapacidad Permanente derivadas de accidente (laboral o no laboral). Esta cantidad se fija en su 80 por 100 para contratos concluidos con jornada anual inferior a la pactada en el artículo 20.

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 48.695,99 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 174 de la Ley General de la Seguridad Social, aprobada por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, o cualquier otra norma que la sustituya o 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.

Art. 46.º *Prevención de riesgos laborales.*—Las normas de Prevención de Riesgos en el trabajo, pretenden conseguir la protección de los trabajadores contra los accidentes y las enfermedades profesionales. Para ello se tenderá a eliminar o sustituir todos aquellos agentes contaminantes cuyas concentraciones sobrepasen los límites admitidos por la Legislación, o, en su caso, por las normas que, con carácter interno, se acuerden en el seno de la Empresa y que puedan afectar a la salud de los trabajadores y mejorar las condiciones en todos y cada uno de los puestos de trabajo así como en las instalaciones del Centro.

En esta materia se estará a lo dispuesto en la legislación general, con las siguientes especificaciones:

1. Los Delegados de Prevención que sean designados conforme a las reglas del artículo 35 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que formen parte del Comité de Empresa, dispondrán de un crédito horario para realizar sus actividades de 20 horas mensuales.

2. En la actualidad, según las reglas del artículo 35, corresponden 6 delegados de prevención de los cuales 5 de ellos compondrán el Comité de Seguridad y Salud junto con 5 representantes de la Dirección.

Los restantes delegados de prevención desempeñarán sus funciones en el seno de los Comités Auxiliares previstos en el apartado 4), asistiendo a la reunión del Comité de Seguridad y Salud cuando se trate de la presentación de la memoria de los servicios de prevención.

3. En cuanto a las competencias, métodos de funcionamiento, derechos de participación y representación, facultades y garantías de los delegados de prevención y del Comité

de Seguridad y Salud se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en esta materia. El Comité de Seguridad y Salud se reunirá preferentemente con carácter bimestral y si ello no fuera posible, se estará a lo dispuesto en esta materia en el art. 38 de la ley. Asimismo, se reunirá con carácter extraordinario cuando así lo solicite alguna de las representaciones. Por otra parte queda habilitado para establecer las normas complementarias que considere necesarias para un mejor desarrollo de sus funciones.

4. Con el fin de agilizar y lograr la mayor eficacia en el ámbito de la prevención, continuarán funcionando los Comités Auxiliares de Seguridad e Higiene.

En la composición de tales Comités estarán presentes tres Representantes del Comité de Empresa y tres por parte de la Dirección para tratar los temas planteados en cada reunión. Asimismo estarán presentes las personas que designe el Servicio de Prevención.

Funcionamiento de los Comités Auxiliares de Seguridad e Higiene:

El funcionamiento de los Comités Auxiliares de Seguridad e Higiene será el siguiente:

- a) Los Comités se reunirán bimestralmente de forma oficial y ordinaria; de manera extraordinaria cada vez que sea necesario.
- b) Los problemas que se escapen de su poder de solución se pasarán al Comité de Seguridad y Salud para su tratamiento.

Funciones de los Comités Auxiliares de Seguridad e Higiene:

- a) Estudiar todos los problemas que puedan afectar a la salud en el trabajo y denunciar su existencia.
- b) Conocer todos los accidentes habidos en el local de trabajo.
- c) Observar la limpieza y orden de los locales de trabajo, y exigir su mantenimiento.
- d) Cuidar que a todos los trabajadores se les entreguen las protecciones individuales adecuadas a sus puestos de trabajo, así como exigir su utilización.
- e) Y, en general, asegurar la observancia de las disposiciones legales sobre Seguridad y Salud.

Art. 47.º *Procedimiento de adaptación personal/puesto.*—En el marco de la Política Social del Centro de Madrid, tiene especial relevancia la gestión de aquellos trabajadores que acrediten un problema de salud que limite su capacidad laboral. Así y con la finalidad de que los trabajadores que acrediten dicha situación, realicen su cometido en un puesto de trabajo adecuado, se establece el siguiente procedimiento:

1. El trabajador que considere que no puede realizar su puesto de trabajo por motivos relacionados con su salud, deberá ponerlo en conocimiento de su Responsable directo, quien a su vez lo comunicará a los Servicios Médicos de Empresa.

2. Los Servicios Médicos de Empresa examinarán al trabajador y evaluarán su situación médica concreta, valorando la información existente en los Servicios Médicos, la documentación aportada por el trabajador, y, en su caso, consultando a los ergónomos, a fin de determinar si el puesto de trabajo desempeñado resulta compatible o incompatible en sus condiciones actuales con el estado del trabajador.

3. En el supuesto de que los Servicios Médicos consideren que el puesto de trabajo puede ser desempeñado por el trabajador, se le informará a través de su responsable directo.

4. En el supuesto de que los Servicios Médicos consideren que el puesto de trabajo no se adecua a las condiciones del trabajador, realizarán conjuntamente con las Áreas de Producción y las Jefaturas de Personal, las gestiones oportunas para asignar al trabajador un puesto adecuado.

5. La Comisión de Discapacitados podrá en todo momento participar en el seguimiento de los acoplamientos que se realicen, por propia iniciativa o mediante solicitud de la Jefatura de Personal correspondiente.

6. Sin perjuicio de lo anteriormente expuesto, la Comisión de Discapacitados se reunirá a instancia de cualquiera de las partes para el estudio y valoración de los acoplamientos que se produzcan.

Art. 48.º *Adquisición de vehículos.*—1. Vehículos nuevos: Tienen derecho a la compra de vehículos nuevos en régimen especial, 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.

En este sentido, a los vehículos comprados de las marcas “Citroën, DS o Peugeot” le serán de aplicación los descuentos a empleados que cada una de las marcas tenga establecidos en cada momento, según su política comercial.

Para las financiaciones que se hagan a través de “PSA Financial Services Spain”, se establece un sistema de financiación preferente del vehículo para todos los empleados, según las condiciones vigentes en cada momento.

2. Vehículos usados: El 35 por 100 de estos vehículos se distribuirá a través de la Comisión Mixta de Vehículos Usados, entre los trabajadores que lo soliciten. Se establece un sistema de financiación preferente, hasta un máximo de cinco años, para todos los empleados.

3. Piezas obsoletas: La Dirección seguirá realizando campañas a lo largo del año, previa selección de las referencias que puedan resultar interesantes por los Técnicos de Obsoletos. La compra de dichos productos habrá de realizarse fuera de las horas de trabajo.

Art. 49.º *Renovación de ropa de trabajo.*—La Dirección proporcionará las necesarias prendas de seguridad que serán de utilización obligatoria.

El personal perteneciente a la plantilla utilizará obligatoriamente la ropa de trabajo proporcionada por la Dirección, según las normas de gestión siguientes:

1. Renovación de la ropa de trabajo: La renovación de la ropa de trabajo se producirá según el deterioro de la misma.

A estos efectos, el nivel de deterioro que ocasiona en cada caso el cambio de ropa, será determinado:

- Por el responsable de unidad de la zona o departamento, bien por propia iniciativa o a instancias del trabajador.

Art. 50.º *Percepciones de nupcialidad y natalidad.*—A todo el personal de la plantilla se le concederán las siguientes percepciones, en los casos que se citan, previa justificación y siempre que lo solicite en el plazo máximo de un año desde la fecha del hecho.

- a) A cada trabajador que contraiga matrimonio, o que se inscriba oficialmente en un Registro de Uniones de Hecho a partir del día 1 enero de 2016, 62,71 euros brutos.
- b) Por nacimiento o adopción de cada hijo, 125,11 euros brutos.

Art. 51.º *Fondo Social.*—Se establece un fondo de 28.507,83 euros para ayudas sociales.

Para la administración y distribución de este fondo se estará a lo establecido por la Comisión Mixta Social.

Aquellos trabajadores que tengan hijos discapacitados, por los que reciban prestaciones en tal calidad de la Seguridad Social, se les abonará 109,40 euros brutos mensuales mientras dure el tratamiento.

Art. 52.º *Comité de empresa.*—En el ejercicio de sus funciones el Comité de Empresa tendrá las garantías que recoge el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores y los derechos y obligaciones del Acuerdo sobre ejercicio de la acción sindical y representatividad laboral vigente en cada momento. En cuanto a la asignación de horas a sus miembros se estará a lo acordado en el correspondiente Anexo de este Convenio.

Art. 53.º *Secciones Sindicales.*—Las Secciones Sindicales de los Sindicatos que hayan obtenido el 10 por 100 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.

Se reconoce a todos los Sindicatos legalmente constituidos que, sin haber alcanzado el porcentaje establecido en el párrafo anterior, hayan obtenido, al menos, un 10 por 100 de los puestos elegidos de representantes de los trabajadores en el Comité de Empresa, dos Delegados Sindicales, que dispondrán de 40 horas uno y el otro de 20 horas mensuales, para ejercer funciones sindicales.

En casos excepcionales, tales como elecciones sindicales, negociación de Convenio Colectivo, etc., la Dirección de la Empresa podrá conceder un número mayor de horas o Delegados, exclusivamente para el asunto de referencia. Esta autorización se extinguirá automáticamente al finalizar el motivo excepcional que la provocó.

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 del Centro en materia de Seguridad e Higiene, 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 estos últimos.

Los responsables de las distintas Secciones Sindicales notificarán previa y necesariamente a la Dirección, mediante comunicado mensual, los Delegados que tengan que venir fuera de su turno para asuntos sindicales.

En todo lo no recogido en este artículo, se estará a lo establecido en la Legislación vigente y en el Acuerdo sobre ejercicio de la acción sindical y representatividad laboral en vigor en cada momento.

#### DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

Se acuerda que, si por necesidades de programación y una vez alcanzado el nivel técnico máximo de saturación de instalaciones fuese preciso hacer mayor producción, esta se llevará a cabo en jornada de sábado y con carácter voluntario desarrollándose según el siguiente proceso:

Los ocho primeros sábados de cada año, cuatro por turno, generarán descanso compensatorio mayorado en un 25 por 100, a disfrutar de acuerdo con los condicionantes de cada planta o Servicio; la organización de los correspondientes descansos conlleva la limitación citada y, si no fuese posible llevar a efecto los mismos, tales sábados tendrán la consideración de Jornada Complementaria.

Si persistiesen las necesidades productivas aludidas, se acudiría en la medida necesaria a la realización de las horas extraordinarias reguladas en el artículo 29.º. Dichas horas extraordinarias para producción en sábado se abonarán con el baremo especial que figura anexo.

Si a pesar de tomarse las medidas previstas en los dos párrafos anteriores los mercados demandasen un mayor volumen productivo, se acuerda la práctica de Jornadas Complementarias dentro del límite legal del artículo 34.1 L.E.T., fijándose su abono en el 95 por 100 del valor establecido para las horas extraordinarias del baremo especial anexo adicionándose un día de permiso individual por cada cinco jornadas de este tipo realizadas o su parte proporcional. Para ello, la Dirección expondría motivadamente la necesidad de su realización ante el Comité de Empresa con una antelación mínima de 15 días; el órgano representativo, una vez oído, emitirá informe preceptivo en el improrrogable plazo de 7 días a fin de que la Dirección pueda proceder a la comunicación a todos los trabajadores.

#### DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

Se acuerda, someterse a los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid, sobre Creación del Sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos, respecto de aquellas cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación del Convenio Colectivo, así como la no aplicación de las condiciones a que se refiere el art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

#### ANEXO

##### **GARANTÍAS DEL COMITÉ DE EMPRESA ASIGNACIÓN DE HORAS A LOS MIEMBROS DEL COMITÉ**

El número de miembros del Comité de Empresa será el que corresponda según la Legislación, los cuales, a título personal e individualizado, dispondrán de una reserva de 40 horas laborables al mes. Los componentes del Comité de Empresa podrán acumular en uno o varios de ellos las horas correspondientes a representantes de su mismo sindicato, sin re-

basar el máximo total, dando cuenta del acuerdo a la Dirección de Relaciones Sociales y Humanas.

Horas derivadas de la participación en Comisiones Mixtas con la Dirección:

Las horas mensuales por miembro derivadas de las actividades de las Comisiones Mixtas, consideradas necesarias para la preparación, reuniones y ejecución de los temas a debatir, serán las que a continuación se detallan:

COMISIONES	HORAS Nº DE MIEMBROS
Seguridad y Salud	20 h./6 miembros
Formación y Clasificación Profesional	20 h./4 miembros
Cambio de Puesto de Trabajo	20 h./4 miembros
Clasificación de Puestos de Trabajo	20 h./4 miembros
Discapacitad@s	20 h./4 miembros
Préstamos de Vivienda	20 h./4 miembros
Comisión Social	20 h./4 miembros
Transporte	20 h./4 miembros
Comisión Paritaria	15 h./6 miembros
Productividad y Horas Extras	15 h./6 miembros
Igualdad y Diversidad	15 h./4 miembros
Vehículos Usados	15 h./4 miembros

Cuando sea necesario para los miembros de una Comisión aumentar el número de horas concedidas, deberán solicitarlo previamente, 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, etc. se les asignará en su momento el número de horas correspondientes.

Las horas de guardia semanales en la Secretaría del Comité serán de dos personas para el turno de mañana y otra para el turno de tarde, que previa y necesariamente será comunicado por el Secretario del Comité a la Dirección.

Las horas invertidas en reuniones generales, convocadas por la Dirección, tanto en el Centro de Trabajo como fuera de este.

Las horas correspondientes a reuniones que se celebren a petición de las Direcciones de Planta serán a cuenta de las mismas.

Control de horas: El Representante de los Trabajadores que necesite ausentarse de su puesto de trabajo, antes de abandonar el mismo, deberá comunicarlo a su Responsable, indicando que la ausencia obedece a motivos sindicales. De igual forma procederá al reincorporarse a su trabajo.

El Responsable correspondiente efectuará el control de las ausencias empleando el sistema de gestión de presencia validado por el "Grupo PSA". En todo caso, el Responsable estará a disposición del interesado a fin de que este pueda consultar el estado de sus ausencias.

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.

No serán admitidas las justificaciones que no se ajusten a este acuerdo.

El Secretario del Comité de Empresa notificará previa y necesariamente, a la Dirección, mediante comunicado mensual, los Delegados que tengan que venir fuera de su turno para asuntos sindicales.

A efectos de posibles descuentos, por exceso de horas de los representantes de los trabajadores, se efectuará cómputo bimestral tal como se venía efectuando hasta ahora.

Si por la Administración se dictasen disposiciones legales que regulasen la actividad representativa de los miembros del Comité de Empresa y que implicasen variaciones en algunas de las partes de este anexo, no tendrán eficacia práctica alguna, pues las condiciones acordadas forman un todo orgánico e indivisible.

## ANEXO

## FALTAS Y SANCIONES

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 clasificará 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. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo sin la debida justificación, cometidas durante el período de un mes.
2. 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. 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. Pequeños descuidos en la conservación del material.
5. Falta de aseo o limpieza personal.
6. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
7. No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o de domicilio.
8. Discutir con los compañeros dentro de la jornada de trabajo.
9. Faltar al trabajo un día sin causa justificada.

## b) Faltas graves:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante un período de 30 días.
2. Faltar de uno a tres días al trabajo durante un período de 30 días sin causa que lo justifique. Bastará una sola falta cuando tuviera que relevar a un compañero o cuando como consecuencia de la misma se causase perjuicio de alguna consideración a la Empresa.
3. 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. Entregarse a juegos, cualesquiera que sea, dentro de la jornada de trabajo.
5. 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 maquinaria que pretenda introducir la Empresa, de acuerdo con lo dispuesto en el Art. 15.º de este Convenio, 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. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
7. 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. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo para usos propios de herramientas de la Empresa.
9. Instalar software no autorizado, protegido por una licencia, o incumplir las medidas de seguridad establecidas para la utilización de los recursos informáticos y de comunicación.
10. La reiteración o reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.

## c) Faltas muy graves:

1. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses o veinte en un año.
2. Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un mismo mes.
3. 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. Los delitos de robo, estafa o malversación cometidos fuera de la Empresa o cualquiera otra clase de delito común que pueda implicar para esta desconfianza hacia su autor.
5. 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. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.
7. La embriaguez durante el trabajo.
8. Violar el secreto de la correspondencia o de documentos reservados de la Empresa.
9. Revelar a elementos extraños datos de reserva obligada.
10. Dedicarse a actividades que la Empresa hubiere declarado incompatibles en su Convenio Colectivo o que impliquen competencia hacia la misma.
11. 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. La actitud de acoso sexual a cualquier trabajador de la Empresa o persona ajena a la misma con ocasión de la actividad laboral.
13. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusable.
14. Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.
15. La disminución no justificada en el rendimiento del trabajo.
16. Originar riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo.
17. Las derivadas de lo previsto en los números 3, 5 y 7 de la letra b).
18. Acceder, sin estar personalmente autorizado, a los elementos protegidos de la red, a los servidores protegidos o a los ficheros de los demás usuarios; consultar páginas web con contenidos ilegales, sexuales o lúdicos; participar en chats o en cadenas de mensajes; descargar contenidos de ocio multimedia, o enviar mensajes o imágenes de contenido ilegal, ofensivo, vejatorio, discriminatorio o de índole sexual.
19. 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 este posteriormente es absuelto de los cargos que se le hubieren imputado.

A los efectos de verificar la realización de las conductas citadas en los apartados b) punto 9 y c) punto 18, la Empresa realizará las comprobaciones oportunas, con respeto, en todo caso, a la dignidad e intimidad del trabajador.

## 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:

- Traslado de puesto dentro de la misma Fábrica.
- 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 nivel.
  - Traslado forzoso a otra localidad sin derecho a indemnización alguna.

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.

#### ANEXO

### NORMAS PARA EL DESPLAZAMIENTO DE VACACIONES POR NECESIDADES DE ORGANIZACIÓN DE PRODUCCIÓN

De acuerdo con lo señalado en el Art. 22, aquellas personas que por necesidades de producción disfruten las vacaciones fraccionadas, y siempre que el desplazamiento fuera de, al menos, una semana de vacaciones, se regirán por las normas de gestión siguientes:

1. El período desplazado será disfrutado en régimen de continuidad y en semana completa.
2. El período de disfrute comprenderá desde enero hasta diciembre.
3. Asignación de la semana de descanso al personal fijo de plantilla.
  - 3.1. Personal operario directamente relacionado con la producción: En virtud del sorteo llevado a efecto se señalará, a cada trabajador de la plantilla con derecho a tales días, la semana en la que disfrutará los mismos, comenzando el lunes correspondiente.  
En función de cambios organizativos, lanzamiento de nuevos vehículos, implantación o modificación de instalaciones, trabajos preventivos de mantenimiento u otros similares, colectivos específicos podrán ver desplazado su descanso hacia semanas concretas. Cada Sector lo determinará y lo anunciará oportunamente a cada trabajador. Todos los casos deberán estar objetivamente justificados.
  - 3.2. Personal operario no directamente relacionado con la producción y personal ETAM, según clasificación del “Grupo PSA”, que por razones organizativas de producción deban fraccionar las vacaciones.  
Dentro de cada Planta o Servicio igualmente se realizará un sorteo para la designación de la correspondiente semana de descanso, con las mismas excepciones previstas en el apartado 3.1., pero adaptadas a estos colectivos.
4. Dentro de los 5 días laborables posteriores a la comunicación del sorteo, cuya fecha se señalará oportunamente, los trabajadores podrán proceder a la permuta de la semana que le haya correspondido por la de otro trabajador de su mismo módulo o equipo, de mediar la conformidad de sus Responsables.
5. Como compensación a la menor duración del período vacacional continuado y la obligatoriedad de disfrute por sorteo, se establece, para toda la vigencia de este Convenio, la cantidad de 175 euros brutos que se devengará en el período desplazado de descanso correspondiente.  
Nota: No corresponderá compensación económica cuando esta semana sea la inmediatamente anterior o posterior al resto del período de disfrute de vacaciones del trabajador.
6. El disfrute de los días caduca con el año natural.

#### ANEXO

### SISTEMA DE CLASIFICACIÓN Y EVOLUCIÓN PROFESIONAL

La introducción de nuevas tecnologías, la evolución de las estructuras organizativas y, en particular, el despliegue del PSA Excellence System (PES), conlleva la especialización profesional y la necesidad de incrementar la aportación intelectual de los trabajadores. Te-

niendo en cuenta estos factores, se trata ahora de evolucionar el Sistema de Clasificación Profesional pactado en el Convenio Colectivo a fin de adaptarlo a una estructura de plantilla organizada en Grupos Profesionales, en concordancia con lo previsto en la Ley 3/2012 que eliminó las antiguas categorías y que, además, resulte aplicable a todos los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del Convenio Colectivo.

En este nuevo sistema de Clasificación, además de formalizarse una adaptación a la normativa estatutaria vigente en el plano formal y sustantivo, se mantienen los principios de diseñar una herramienta que se adapte a las necesidades industriales de cada momento, que responda a lo practicado en el “Grupo PSA” para los Grupos de Personal operario (Horario) y ETAM (Mensual), con sus respectivas herramientas de gestión, y que permita una progresión de los trabajadores más acorde con los diferentes oficios de la automoción.

Con este objetivo, se establece un Sistema de Clasificación Profesional donde el trabajador pasa a ser el actor principal de su evolución dentro de la Empresa, teniendo la posibilidad de disponer de una mayor progresión a lo largo de su carrera, que le permita alcanzar los más altos niveles de profesionalidad a través de la adquisición de competencias según reglas precisas, objetivas y públicas definidas en un referencial para el Grupo operario (Horario), o bien, mediante el desempeño individual para el Grupo ETAM (Mensual).

## Capítulo 1

### *Sistema de clasificación profesional*

1.1. **Ámbito de aplicación:** En el presente sistema de clasificación profesional se integran todos los trabajadores del Centro incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo que, a su vez, se agrupan en los dos grupos profesionales de operarios (Horarios) y ETAM (Mensuales) definidos en el artículo 11.

Para el Grupo Profesional operario (Horario) el sistema se basa en la adquisición y desempeño de competencias, entendiéndose como tal la capacidad de un trabajador para efectuar una determinada actividad que requiere conocimientos, práctica y experiencia. A su vez, dichas competencias están recogidas en unos referenciales previamente definidos y públicos.

En el caso del Grupo Profesional ETAM (Mensual), el sistema de clasificación profesional elimina las referencias a las categorías profesionales, que ya no representan un reflejo de las funciones realizadas, y se fundamenta en la apreciación del desempeño que realiza la jerarquía a través de la entrevista individual, desglosada en dominio de la función y cumplimiento de objetivos.

1.2. **Fundamentos del sistema:** Para cada uno de los Grupos Profesionales definidos se utilizan las herramientas de gestión establecidas por el “Grupo PSA” y tradicionalmente aplicadas en el Centro:

- a) Referenciales de competencias y familias de funciones y oficios.

Para el Grupo Profesional operario (Horario), el Sistema de Clasificación profesional se basa en el principio de la adquisición progresiva de competencias a lo largo de la trayectoria profesional de todo trabajador.

Para cada especialidad u oficio se define un referencial de competencias con un nivel mínimo, una zona de evolución y un nivel máximo que, en función del oficio, podrá llegar hasta el nivel 14. Un referencial se compone de un conjunto de competencias ordenadas de menor a mayor complejidad.

Los referenciales de competencias son definidos por los Servicios Técnicos del Grupo de forma común para todos los Centros, siendo susceptibles de adaptación en función de las evoluciones de la organización, de los productos y de los procesos. En aplicación de estos referenciales se establecen catorce niveles de competencias numerados del 1 al 14.

Para el Grupo Profesional ETAM (Mensual), de modo análogo, y sin perjuicio de la posibilidad de que el trabajador desarrolle cualquiera de las funciones enmarcadas en el Grupo, dichas funciones se agrupan en familias de funciones constituidas por un conjunto homogéneo de actividades que precisan de una combinación de conocimientos, saber hacer y comportamientos específicos que deben ser puestos en práctica en una situación de trabajo. Dentro de cada familia será posible tener un recorrido profesional con un nivel mínimo de entrada y una zona de evolución que, atendiendo a la familia, podrá llegar hasta un nivel máximo de 20.

## b) La tabla de clasificación.

Con la aplicación de este sistema se establecen los siguientes niveles de clasificación, que llevan asociada su correspondiente remuneración según tablas:

NIVELES DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL
Nivel 20
Nivel 19
Nivel 18
Nivel 17
Nivel 16
Nivel 15
Nivel 14
Nivel 13
Nivel 12
Nivel 11
Nivel 10
Nivel 9
Nivel 8
Nivel 7
Nivel 6
Nivel 5
Nivel 4
Nivel 3
Nivel 2
Nivel 1A
Nivel 1B
Nivel de Formación

El acceso al Centro de todos los trabajadores que se contraten se podrá realizar por el Nivel de formación, que está orientado a la consecución y adquisición de las habilidades y conocimientos necesarios para el desempeño del puesto de trabajo. A este nivel profesional accederá aquel trabajador que no cuente con experiencia profesional previa en la Empresa o cuando, teniéndola, hayan transcurrido más de 3 años desde la finalización del último contrato. En caso contrario, computados 24 meses de alta en la Empresa en el nivel de Formación, se podrá acceder al nivel 1B para el Grupo Operario (Horario) y al mínimo de la familia de funciones que corresponda para el Grupo ETAM (Mensual).

En el caso de adscripción profesional en el nivel 1B, la progresión profesional se realizará según los criterios definidos en el siguiente apartado 1.3, comenzando por las competencias establecidas para nivel 1 en el respectivo referencial y así sucesivamente.

## 1.3. Procedimiento de evolución profesional:

## a) Criterios y requisitos para la evolución profesional en el Grupo Profesional de Personal Operario (Horario).

Para el Grupo Profesional Operario (Horario), la evolución es independiente del puesto que en cada momento ocupe el trabajador, al estar basada en la validación de los siguientes criterios:

- Nivel de competencias ejercido, según el referencial de la especialidad u oficio que esté desarrollando en cada momento el trabajador.
- Desempeño profesional, teniendo en cuenta los siguientes aspectos:
  - La realización del trabajo individual y en equipo.
  - El respeto de las reglas y consignas.
  - La asistencia y puntualidad.

Ambos criterios se tratarán en la entrevista individual entre la jerarquía y cada trabajador que se realiza anualmente.

Además de los criterios anteriores, para alcanzar un nivel de competencias igual o superior al nivel 8, se evaluará la aportación personal a la mejora continua, es decir, el grado de consecución de los objetivos individuales de progreso que se hayan fijado en la entrevista individual.

Para que se produzca una promoción profesional será necesario que el trabajador tenga:

- Una antigüedad mínima en el nivel de clasificación: 2 años para cada uno de los niveles hasta alcanzar el nivel 9 y 3 años para los niveles 9 en adelante.
- Valoración suficiente del desempeño profesional.
- Además, acreditadas las competencias necesarias para acceder al nivel superior.

Si el número de candidatos fuese superior al de promociones posibles, los trabajadores que promocionen se determinarán en función de:

- 1.º Antigüedad en el desarrollo de las competencias del nivel superior.
- 2.º Antigüedad en el nivel actual.
- 3.º Mayor edad del trabajador.

b) Criterios y requisitos para la evolución profesional en el Grupo ETAM (Mensual).

Para el Grupo Profesional ETAM (Mensual), donde las familias de funciones contienen una gran diversidad, tanto en el dominio técnico como comportamental, la apreciación del desempeño que realiza la jerarquía en la entrevista individual constituye la herramienta de evaluación más coherente para la evolución profesional de los trabajadores e indispensable para alcanzar los objetivos establecidos por la Dirección de la Empresa.

Para que se produzca una promoción profesional deberá obtenerse una valoración suficiente del desempeño profesional, que para este Grupo ETAM (Mensual) se evalúa considerando el dominio global de la función y la consecución de los objetivos individuales. Cumplido el requisito anterior, el trabajador podrá acceder al nivel profesional inmediatamente superior al que tenga consolidado si cumple además lo establecido en el apartado 1.3.a) de este anexo en cuanto a la antigüedad en el nivel de clasificación (2 años hasta nivel 8 incluido y 3 desde nivel 9 en adelante).

También en el caso del Grupo Profesional ETAM (Mensual), si el número de candidatos fuese superior al de promociones posibles, los trabajadores que promocionen se determinarán en función del mejor desempeño profesional, de su antigüedad en el nivel de clasificación actual y de la mayor edad del trabajador.

c) Promoción.

Con carácter general, e independientemente del oficio desempeñado, las promociones se realizarán cumpliendo los requisitos establecidos en las herramientas de evaluación definidas para el Grupo Operario (Horario) y ETAM (Mensual) en los epígrafes a) y b) del apartado 1.3 de este anexo y desde el nivel de clasificación ostentado hacia el nivel inmediatamente superior.

En todo caso, el acceso al nivel de clasificación profesional 1B para el Grupo Operario (Horario) o al nivel de entrada de la familia de funciones que corresponda para el Grupo ETAM (Mensual), solo se producirá cuando el trabajador haya acumulado 24 meses de alta en la Empresa en el nivel de Formación.

Se establecerá un programa de seguimiento de la situación de los trabajadores del Grupo Operario (Horario) que no hayan evolucionado de nivel en los últimos 5 años, habilitándose mecanismos específicos (formación, especialidad, etc.) para aquellos que, por sus circunstancias personales y/o laborales, tengan mayores dificultades para alcanzar los niveles fijados en cada referencial u oficio siempre que cumplan con las exigencias previstas de desempeño profesional.

d) Vacantes en el Grupo Profesional ETAM (Mensual).

Las vacantes que se produzcan en este grupo profesional se cubrirán mediante el sistema de promoción interna en función del perfil profesional y puesto a desempeñar, siempre que las circunstancias organizativas lo hagan posible; solo en el caso de no existir candidatos que cumplan los requisitos de idoneidad, se recurrirá a la contratación externa.

Se exceptúan del régimen de promociones especificado anteriormente las funciones que impliquen el ejercicio de autoridad o mando sobre otras personas y los puestos de confianza de la Dirección de la Empresa.

1.4. Movilidad: Las movilidades se rigen por los principios siguientes:

Con carácter general, dentro del Grupo Profesional será posible desarrollar cualquier función de acuerdo con las titulaciones académicas o profesionales que sean necesarias para desarrollar la actividad laboral.



Cuando se produzca una movilidad hacia oficios, incluso de otro Grupo Profesional, cuyo nivel mínimo sea superior al nivel profesional consolidado por el trabajador se mantendrá el nivel salarial que corresponda al nivel de clasificación profesional del trabajador y la evolución profesional y económica se regirá por lo dispuesto en el apartado 1.3.

Como particularidad del Grupo Profesional de Personal Operario (Horario) y sin perjuicio de las facultades previstas en la normativa vigente que resulte de aplicación, la movilidad hacia oficios cuyo nivel máximo esté por debajo del nivel profesional del trabajador podrá producirse en los casos en que sea necesario reconducir excedentes de efectivos de un oficio, previa información a la Comisión de Seguimiento de Clasificaciones Profesionales sobre el número y tipo de movilizaciones.

## ANEXO

## TABLAS SALARIALES

BAREMO "SALARIO BASE" POR NIVEL SALARIAL A EFECTOS  
DE CÁLCULO DE COMPLEMENTOS CONVENIO

AÑO 2016

## GRUPO PROFESIONAL ETAM (MENSUAL)

NIVEL PROFESIONAL	MENSUAL
Nivel Formación	491,42 €
Nivel Profesional 1 B	515,20 €
Nivel Profesional 1 A	561,43 €
Nivel Profesional 2	607,67 €
Nivel Profesional 3	672,24 €
Nivel Profesional 4	688,09 €
Nivel Profesional 5	703,95 €
Nivel Profesional 6	719,80 €
Nivel Profesional 7	804,84 €
Nivel Profesional 8	822,19 €
Nivel Profesional 9	839,53 €
Nivel Profesional 10	857,90 €
Nivel Profesional 11	878,66 €
Nivel Profesional 12	899,41 €
Nivel Profesional 13	927,08 €
Nivel Profesional 14	927,08 €
Nivel Profesional 15	1.026,05 €
Nivel Profesional 16	1.105,62 €
Nivel Profesional 17	1.105,62 €
Nivel Profesional 18	1.199,01 €
Nivel Profesional 19	1.199,01 €
Nivel Profesional 20	1.199,01 €

## GRUPO PROFESIONAL OPERARIO (HORARIO)

NIVEL PROFESIONAL	MENSUAL
Nivel Formación	457,27 €
Nivel Profesional 1 B	478,38 €
Nivel Profesional 1 A	528,86 €
Nivel Profesional 2	596,57 €
Nivel Profesional 3	656,95 €
Nivel Profesional 4	666,30 €
Nivel Profesional 5	678,79 €
Nivel Profesional 6	688,10 €
Nivel Profesional 7	694,91 €
Nivel Profesional 8	707,65 €
Nivel Profesional 9	746,52 €
Nivel Profesional 10	781,43 €
Nivel Profesional 11	804,98 €
Nivel Profesional 12	851,40 €
Nivel Profesional 13	896,35 €
Nivel Profesional 14	934,60 €

## TABLA DE RETRIBUCIONES BRUTAS DE CONVENIO

AÑO 2016

PARA GRUPOS PROFESIONALES: OPERARIOS (HORARIOS)  
Y ETAM (MENSUALES)

NIVEL PROFESIONAL	ANUAL	MENSUAL	P.EXTRA
Nivel Formación	16.250,00 €	1.203,70 €	902,78 €
Nivel Profesional 1 B	17.000,00 €	1.259,26 €	944,45 €
Nivel Profesional 1 A	18.400,00 €	1.362,96 €	1.022,22 €
Nivel Profesional 2	19.800,00 €	1.466,67 €	1.100,00 €
Nivel Profesional 3	21.200,00 €	1.570,37 €	1.177,78 €
Nivel Profesional 4	21.700,00 €	1.607,41 €	1.205,56 €
Nivel Profesional 5	22.200,00 €	1.644,44 €	1.233,33 €
Nivel Profesional 6	22.700,00 €	1.681,48 €	1.261,11 €
Nivel Profesional 7	23.200,00 €	1.718,52 €	1.288,89 €
Nivel Profesional 8	23.700,00 €	1.755,56 €	1.316,67 €
Nivel Profesional 9	24.200,00 €	1.792,59 €	1.344,44 €
Nivel Profesional 10	24.800,00 €	1.837,04 €	1.377,78 €
Nivel Profesional 11	25.400,00 €	1.881,48 €	1.411,11 €
Nivel Profesional 12	26.000,00 €	1.925,93 €	1.444,45 €
Nivel Profesional 13	26.600,00 €	1.970,37 €	1.477,78 €
Nivel Profesional 14	27.200,00 €	2.014,81 €	1.511,11 €
Nivel Profesional 15	28.300,00 €	2.096,30 €	1.572,23 €
Nivel Profesional 16	29.400,00 €	2.177,78 €	1.633,34 €
Nivel Profesional 17	30.550,00 €	2.262,96 €	1.697,22 €
Nivel Profesional 18	31.750,00 €	2.351,85 €	1.763,89 €
Nivel Profesional 19	32.950,00 €	2.440,74 €	1.830,56 €
Nivel Profesional 20	34.150,00 €	2.529,63 €	1.897,22 €

BAREMO IMPORTE HORA EXTRAORDINARIA Y COMPLEMENTARIO  
HORA EN CASO DE DESCANSO COMPENSATORIO

AÑO 2016

GRUPO PROFESIONAL ETAM (MENSUAL)

NIVEL PROFESIONAL	HORA EXTRA	COMPLEMENTO HORA DE FESTIVO DESCANSADO
Nivel Formación	10,590 €	6,790 €
Nivel Profesional 1 B	11,100 €	7,120 €
Nivel Profesional 1 A	12,090 €	7,760 €
Nivel Profesional 2	13,093 €	8,401 €
Nivel Profesional 3	14,408 €	9,149 €
Nivel Profesional 4	14,410 €	9,150 €
Nivel Profesional 5	14,410 €	9,150 €
Nivel Profesional 6	14,410 €	9,150 €
Nivel Profesional 7	14,408 €	9,149 €
Nivel Profesional 8	14,410 €	9,150 €
Nivel Profesional 9	14,410 €	9,150 €
Nivel Profesional 10	14,408 €	9,149 €
Nivel Profesional 11	17,673 €	11,047 €
Nivel Profesional 12	17,673 €	11,047 €
Nivel Profesional 13	17,673 €	11,047 €
Nivel Profesional 14	19,644 €	12,930 €
Nivel Profesional 15	19,644 €	12,930 €
Nivel Profesional 16	19,644 €	12,930 €
Nivel Profesional 17	20,957 €	13,644 €
Nivel Profesional 18	20,957 €	13,644 €
Nivel Profesional 19	20,957 €	13,644 €
Nivel Profesional 20	20,957 €	13,644 €

Hora Extra: A los J.E. se les incrementa **1,4308 €** a la cuantía correspondiente a su nivel.  
 Hora Complementaria: A los J.E. se les incrementa **0,7659 €** a la cuantía correspondiente a su nivel.

## GRUPO PROFESIONAL OPERARIO (HORARIO)

NIVEL PROFESIONAL	HORA EXTRA	COMPLEMENTO HORA DE FESTIVO DESCANSADO
Nivel Formación	10,230	6,615
Nivel Profesional 1 B	10,703	6,921
Nivel Profesional 1 A	13,093	8,475
Nivel Profesional 2	13,093	8,475
Nivel Profesional 3	13,093	8,475
Nivel Profesional 4	13,093	8,475
Nivel Profesional 5	13,762	8,736
Nivel Profesional 6	13,762	8,736
Nivel Profesional 7	14,408	9,149
Nivel Profesional 8	14,408	9,149
Nivel Profesional 9	15,055	9,521
Nivel Profesional 10	15,055	9,521
Nivel Profesional 11	15,055	9,521
Nivel Profesional 12	15,720	9,897
Nivel Profesional 13	15,720	9,897
Nivel Profesional 14	15,720	9,897

Hora Extra: A los J.E. se les incrementa 1,4308 € a la cuantía correspondiente a su nivel.  
 Hora Complementaria: A los J.E. se les incrementa 0,7659 € a la cuantía correspondiente a su nivel.

BAREMO VALORES SÁBADOS DE PRODUCCIÓN Y SÁBADOS  
COMPLEMENTARIOS DE PRODUCCIÓN

AÑO 2016

## GRUPO PROFESIONAL ETAM (MENSUAL)

NIVEL PROFESIONAL	SÁBADO COMPLEMENTARIO PRODUCCIÓN		SÁBADO DE PRODUCCIÓN	
	8 HORAS	1 HORA	8 HORAS	1 HORA
Nivel Formación	149,81 €	18,726 €	146,28 €	18,285 €
Nivel Profesional 1 B	157,06 €	19,633 €	151,49 €	18,936 €
Nivel Profesional 1 A	157,06 €	19,633 €	151,49 €	18,936 €
Nivel Profesional 2	157,06 €	19,633 €	153,36 €	19,170 €
Nivel Profesional 3	159,72 €	19,965 €	155,81 €	19,476 €
Nivel Profesional 4	159,72 €	19,965 €	155,81 €	19,476 €
Nivel Profesional 5	159,72 €	19,965 €	155,81 €	19,476 €
Nivel Profesional 6	159,72 €	19,965 €	155,81 €	19,476 €
Nivel Profesional 7	159,72 €	19,965 €	155,81 €	19,476 €
Nivel Profesional 8	159,72 €	19,965 €	155,81 €	19,476 €
Nivel Profesional 9	159,72 €	19,965 €	155,81 €	19,476 €
Nivel Profesional 10	159,72 €	19,965 €	155,81 €	19,476 €
Nivel Profesional 11	176,33 €	22,041 €	171,77 €	21,471 €
Nivel Profesional 12	176,33 €	22,041 €	171,77 €	21,471 €
Nivel Profesional 13	176,33 €	22,041 €	171,77 €	21,471 €
Nivel Profesional 14	201,26 €	25,158 €	196,34 €	24,543 €
Nivel Profesional 15	201,26 €	25,158 €	196,34 €	24,543 €
Nivel Profesional 16	201,26 €	25,158 €	196,34 €	24,543 €
Nivel Profesional 17	213,91 €	26,739 €	208,58 €	26,073 €
Nivel Profesional 18	213,91 €	26,739 €	208,58 €	26,073 €
Nivel Profesional 19	213,91 €	26,739 €	208,58 €	26,073 €
Nivel Profesional 20	213,91 €	26,739 €	208,58 €	26,073 €

## GRUPO PROFESIONAL OPERARIO (MENSUAL)

NIVEL PROFESIONAL	SÁBADO COMPLEMENTARIO PRODUCCIÓN		SÁBADO DE PRODUCCIÓN	
	8 HORAS	1 HORA	8 HORAS	1 HORA
Nivel Formación	151,96 €	18,995 €	146,59 €	18,324 €
Nivel Profesional 1 B	158,98 €	19,873 €	153,36 €	19,170 €
Nivel Profesional 1 A	158,98 €	19,873 €	153,36 €	19,170 €
Nivel Profesional 2	158,98 €	19,873 €	153,36 €	19,170 €
Nivel Profesional 3	158,98 €	19,873 €	153,36 €	19,170 €
Nivel Profesional 4	158,98 €	19,873 €	153,36 €	19,170 €
Nivel Profesional 5	158,98 €	19,873 €	153,36 €	19,170 €
Nivel Profesional 6	158,98 €	19,873 €	153,36 €	19,170 €
Nivel Profesional 7	161,37 €	20,171 €	155,81 €	19,476 €
Nivel Profesional 8	161,37 €	20,171 €	155,81 €	19,476 €
Nivel Profesional 9	165,44 €	20,680 €	159,57 €	19,946 €
Nivel Profesional 10	165,44 €	20,680 €	159,57 €	19,946 €
Nivel Profesional 11	165,44 €	20,680 €	159,57 €	19,946 €
Nivel Profesional 12	167,98 €	20,998 €	161,93 €	20,241 €
Nivel Profesional 13	167,98 €	20,998 €	161,93 €	20,241 €
Nivel Profesional 14	167,98 €	20,998 €	161,93 €	20,241 €

## HORARIOS DE TRABAJO

## GENERALES

PERSONAL CON FUNCIONES DIRECTAMENTE RELACIONADAS  
CON EL PROCESO DE FABRICACIÓN

	DE LUNES A VIERNES					
	PRIMERO		SEGUNDO		TERCERO	
	HORAS	MINUTOS	HORAS	MINUTOS	HORAS	MINUTOS
Hora de Entrada.....	6	45	14	35	22	25
Hora de Salida.....	14	35	22	25	6	15
Descanso 15 minutos	14	35	22	25	6	15

## RESTO DE PERSONAL

	DE LUNES A VIERNES	
	HORAS	MINUTOS
Hora Entrada .....	8	15
Hora Salida .....	17	15
(Comida 1 hora)		

## ESPECIALES

	DE LUNES A VIERNES					
	PRIMERO		SEGUNDO		TERCERO	
	HORAS	MINUTOS	HORAS	MINUTOS	HORAS	MINUTOS
Hora de Entrada	6	45	14	50	22	55
Hora de Salida	14	50	22	55	6	45
Descanso 15 minutos	10	00	19	00	3	00
	7	30	15	15	23	00

	DE LUNES A VIERNES	
	HORAS	MINUTOS
Hora de Entrada.....	7	45
Hora de Salida.....	15	50
Descanso 15 minutos	10:00 a 10:15	

Nota:

EL TURNO DE NOCHE LIBRA EL 5 DE ENERO



En prueba de conformidad, firman en el lugar y fecha al principio señalados.

Madrid, a 7 de diciembre de 2015.—Por “Peugeot Citroën Automóviles España, S.A.”, Centro de Madrid: por la Dirección, Rocío López Rodríguez; por las Secciones Sindicales: por CCP, Delfín Ramos Fernández; por UGT, Juan Manuel Gómez Rey; por USO, Nuria. B. Garrosa Tamayo.

(03/5.897/16)

