

I. COMUNIDAD DE MADRID

C) Otras Disposiciones

Consejería de Economía, Empleo y Competitividad

- 4 *RESOLUCIÓN de 28 de julio de 2020, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Competitividad, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa Peugeot Citroën Automóviles España, S. A. (antes Peugeot España, S. A.) (código número 28000312011981).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa Peugeot Citroën Automóviles España, S. A. (antes Peugeot España, S. A.), suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, el día 10 de febrero de 2020, 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 con el artículo 6 del Decreto 52/2019, de 19 de agosto, de la Presidenta de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con el artículo 5 del Decreto 73/2019, de 27 de agosto, del Consejo de Gobierno, por el que se modifica la estructura orgánica de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, y con el artículo 13 del Decreto 287/2019, de 12 de noviembre, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Empleo y Competitividad, 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.

Contra la presente resolución podrá interponerse recurso de alzada ante la Viceconsejería de Empleo de la Consejería de Economía, Empleo y Competitividad de la Comunidad de Madrid, de acuerdo con los artículos 112, 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, en el plazo de un mes, y contándose desde el día siguiente de esta notificación, prorrogándose al primer día hábil siguiente cuando el último sea inhábil.

Madrid, a 28 de julio de 2020.—El Director General de Trabajo, Álvaro Rodríguez de la Calle.

**XXXI CONVENIO COLECTIVO 2020-2023
DE PEUGEOT CITROËN AUTOMÓVILES ESPAÑA, S.A.
Centro de Madrid**

En Madrid, a 10 de febrero de 2020,

REUNIDOS:

de una parte,

La Dirección del Centro de Madrid de PEUGEOT CITROËN AUTOMÓVILES ESPAÑA, S.A, representada por D. David De la Torre Municio, Director de Recursos Humanos,

y de otra,

las Secciones Sindicales que se citan a continuación:

| | | |
|------|------------------|---|
| CCP | representada por | D. Roberto Infante Parra |
| UGT | representada por | D. Javier De Diego Terroso |
| USO | representada por | D ^a . Nuria. B. Garrosa Tamayo |
| CCOO | representada por | D ^a . Esther V. Busto Delgado |

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 2020 a 2023 en el Centro de Madrid,

ACUERDAN:

como resultado de dicha negociación, proceder a la firma del XXXI Convenio Colectivo de Peugeot Citroën Automóviles España, S.A. Centro de Madrid.

PREÁMBULO
DESARROLLO SOCIALMENTE SOSTENIBLE
Retos CO2 procesos transformación

La actual regulación de la Unión Europea, así como las nuevas políticas en España, están creando una regulación de las emisiones CO² cada vez más restrictiva, exigiendo a todos los fabricantes la adaptación de la fabricación de nuevos modelos con motores eficientes y electrificados.

Por este motivo, el sector del automóvil en su conjunto, y en concreto Groupe PSA debe hacer frente a transformaciones profundas en el ámbito del vehículo eléctrico y demás alternativas de propulsión, de la digitalización y la movilidad conectada, y de la conducción autónoma y el uso compartido.

Al igual que los demás fabricantes del automóvil, Groupe PSA debe intensificar sus esfuerzos y acelerar la transición para garantizar su competitividad y así proteger a los/as trabajadores/as y la empresa en su conjunto.

En concreto, esta nueva regulación nos está exigiendo adaptar nuestra estrategia de fabricación y los procesos industriales para cumplir con los objetivos de emisiones. Con ello estamos preparando el futuro de Groupe PSA:

- Se han implantado ya plataformas multienergía, también motores eficientes y un compromiso de electrificación de los vehículos, con el 50% de la gama electrificada en 2020, el 80% en 2023 y el 100% en 2025
- La apuesta por España es clara: Groupe PSA es el único fabricante que producirá turismos 100% eléctricos de gran volumen en nuestro país a partir de 2020, en concreto, en el Centro de Madrid se fabricará un nuevo modelo bajo la plataforma multienergía e-CMP (Common Modular Platform).

No cumplir el objetivo de emisiones de CO² conlleva multas millonarias, que en ningún caso podríamos asumir por razones financieras y también por una cuestión de ética. Por eso, para gestionar esta transición el Grupo ha fijado internamente unos objetivos de emisión mensuales que nos permitan cumplir con la normativa a partir de enero 2020.

El cumplimiento de este objetivo interno mensual de emisiones va a marcar la vida productiva de todas las Plantas de Groupe PSA, como única forma de fabricar dentro de las condiciones de la legislación de emisiones de CO². Cada mes, para establecer el programa de producción y, por tanto, la capacidad productiva de cada Planta, Groupe PSA valorará, por marcas y modelos, las emisiones promedio de lo que se va a producir, adaptando los programas de producción a un cumplimiento del 100% de la normativa.

La flexibilidad productiva mensual, semanal y diaria de todas las Plantas y, en nuestro caso del Centro de Madrid, va a ser crucial como forma de protegernos y adaptarnos con agilidad a este nuevo escenario, manteniendo el nivel óptimo entre cumplimiento de emisiones y optimización máxima de volúmenes de fabricación.

ARTÍCULO 1º: OBJETO DEL CONVENIO

El presente Convenio regula las relaciones entre PEUGEOT CITROËN AUTOMÓVILES ESPAÑA, S.A., y l@s trabajador@s adscrit@s a su Centro de Madrid, con estricta sujeción a la normativa legal vigente en esta materia.

ARTÍCULO 2º: 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.

ARTÍCULO 3º: 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, nº 1, apartado a) del Estatuto de los Trabajadores y Decreto nº 1382/1985 de 1 de Agosto y personal directivo (Cuadros), que así lo acuerde con la Dirección de la Empresa, los cuales se regirán 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 éste 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

ARTÍCULO 4º: ÁMBITO TEMPORAL

El presente Convenio entrará en vigor, a todos los efectos, el día 1 de enero del año 2020 y finalizará el 31 de diciembre del año 2023, salvo aquellos artículos en que se establezca una fecha de entrada en vigor diferente.

ARTÍCULO 5º: 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.

ARTÍCULO 6º: COMISIÓN PARITARIA

1ª 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.

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

Ambas representaciones podrán asistir a las reuniones acompañadas de cuatro asesor@s como máximo, que serán designad@s libremente por cada una de ellas, l@s cuales tendrán voz pero no voto.

3ª 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.

4ª 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.

ARTÍCULO 7º: REVISIÓN SALARIAL

En cada uno de los años de vigencia del Convenio Colectivo las actualizaciones de los salarios se efectuarán según se detalla a continuación:

a. Actualización salarial

Con efectos 1 de enero de 2020 las tablas salariales a 31/12/2019 recogidas en los anexos del presente convenio, así como el complemento individual se actualizarán en un 0.8%. El resto de valores y conceptos económicos del Convenio para los que no se establezca una previsión específica, se actualizarán el 1.5%.

Para los años 2021, 2022 y 2023 con fecha de efectos 1 de enero de cada uno de estos años, se acuerda un incremento salarial, aplicable a las tablas salariales y al complemento individual, equivalente al 50% del IPC acumulado a 31 de diciembre del año anterior a cada uno de estos años.

El resto de valores y conceptos económicos del Convenio se actualizarán por un valor equivalente al IPC acumulado a 31 de diciembre del año anterior a la fecha de cada actualización, más la suma de la cláusula de garantía si se hubiese aplicado conforme a lo expuesto en el párrafo c) de este artículo, siempre que no exista para cada uno de ellos otra previsión específica en el artículo que los regula.

b. Compensación económica

Para responder a la demanda social planteada de compensar a la plantilla impactada por los cambios estructurales operados en el anterior convenio colectivo, las partes fijan una compensación económica adicional consistente en lo siguiente:

- Con efectos de 1 de enero de 2020, l@s trabajadores con nivel profesional 1A o superior integrarán en su complemento individual la cantidad de 190 euros. Para quienes ostenten nivel formación o 1B, dicha cantidad queda incluida en el nuevo complemento de Transición a 1A.

- Con efectos de 1 de enero de cada uno de los años 2021, 2022 y 2023, los/as trabajadores/as incluidos en el ámbito de aplicación del Convenio percibirán una compensación económica adicional equivalente al 50% del IPC acumulado a 31 de diciembre del año anterior, si es positivo, en las modalidades siguientes:

- Para las personas con Nivel profesional 1A o superior, dicho porcentaje se aplicará sobre el salario de gestión – salario tablas más complemento individual - antes de aplicar la actualización salarial de cada uno de dichos años, integrándose el resultado en su respectivo Complemento Individual.
- Para l@s trabajadores de Nivel Formación y 1B se integrará en el complemento de Transición a 1A el resultado de aplicar este mismo porcentaje a los correspondientes valores de tablas más el valor del complemento de Transición a 1A a 31 de diciembre del año anterior.

c. Compensación económica adicional

Para completar el esquema de compensación económica establecido en el apartado anterior, las partes acuerdan definir una cláusula de garantía adicional, cuya aplicación anual, a partir de 2021, queda supeditada a que el volumen de vehículos vendidos – VUL y VP- en Europa en el año anterior sea superior a 15 millones de

unidades y que consiste, en caso de cumplirse la condición anterior, en integrar en el complemento individual la cantidad que resulte de aplicar al salario de gestión (salario tablas más complemento individual) el diferencial entre la suma del IPC real del año anterior más 0,25% y el incremento aplicado a los complementos salariales en dicho año. Esta cláusula solo se aplica si se produce un diferencial positivo.

Para los niveles profesionales Formación y 1B se seguirá el esquema de integrar en el complemento de Transición a 1A el resultado de aplicar dicho porcentaje sobre el valor de tablas y complemento de Transición a 1A de cada uno de dichos niveles.

ARTÍCULO 8º: 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.

ARTÍCULO 9º: GARANTÍA PERSONAL

En caso de que existiera algún/a emplead@ que tuviera reconocidas condiciones especiales, que, examinadas en su conjunto, fueran más beneficiosas que las establecidas en este Convenio para l@s trabajador@s del mismo nivel profesional, serán respetadas dichas condiciones, manteniéndose con carácter estrictamente personal, y solamente para l@s trabajador@s a quienes afecte, en tanto no sean absorbidas o superadas por futuras normas laborales.

ARTÍCULO 10º: 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, nº 3, del Estatuto de los Trabajadores, en todo caso, los mínimos de derecho necesario, mediante la aplicación de lo más favorable para el/la trabajador/a, apreciado en su conjunto y en cómputo anual respecto de los conceptos cuantificables.

ARTÍCULO 11º: CLASIFICACIÓN Y EVOLUCIÓN PROFESIONAL

Se definen dos grupos profesionales con arreglo a las siguientes características:

- Grupo Profesional Operari@ (Horario)

Comprende a l@s trabajador@s vinculad@s, directa o indirectamente, con la producción o asimiladas 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 l@s trabajador@s 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.

L@s trabajador@s de PEUGEOT CITROËN AUTOMÓVILES ESPAÑA, S.A., incluid@s en el ámbito de aplicación de este Convenio estarán encuadrad@s 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 general, para el seguimiento de la aplicación de la Clasificación y Evolución Profesional del personal del Centro.

ARTÍCULO 12º: 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 l@s trabajador@s en plantilla.

La Dirección facilitará el turno de trabajo más conveniente para el mejor desarrollo de su formación a tod@s l@s alumn@s 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.

ARTÍCULO 13º: 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 l@s trabajador@s, en cuyas reuniones la representación de l@s trabajador@s podrá estar asesorada por l@s expert@s 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 situa-

ción 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 éstos.

3) Emitir informe con carácter previo a la ejecución, por parte de la Dirección, de las decisiones adoptadas por ésta, 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 l@s trabajador@s 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 representad@s 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.

ARTÍCULO 14º: 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 tod@ trabajador/a de nuevo ingreso copia del Contrato de Trabajo suscrito al inicio de sus actividades de lo cual será informado el Comité de Empresa.

ARTÍCULO 15º: PERIODO DE PRUEBA

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

1.- Personal Operari@ (Horario):

| | |
|------------------------|--------------|
| Nivel de Formación: | quince días. |
| Niveles 1 a 3: | quince días. |
| Niveles 4 en adelante: | un mes. |

2.- Personal ETAM

| | |
|------------------------|-------------|
| Técnic@s no titulad@s: | dos meses. |
| Técnic@s titulad@s: | seis meses. |

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

Durante estos períodos, tanto el/la trabajador/a como la Dirección podrán respectivamente desistir de la prueba o proceder a la rescisión del contrato, sin necesidad de preaviso, debiéndose notificar por escrito, respetándose en todo caso lo dispuesto en el artículo 14.2 del Estatuto de los Trabajadores.

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

ARTÍCULO 16º: PERSONAL DE NUEVO INGRESO

L@s trabajador@s de nuevo ingreso incluid@s 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.

ARTÍCULO 17º: CAMBIOS DE PUESTO DE TRABAJO

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

- a) Petición del/de la trabajador/a afectad@.
- b) Por mutuo acuerdo entre Dirección y trabajador/a.
- c) Por necesidades del servicio.
- d) Por disminución de la capacidad física o psíquica de l@s trabajador@s.
- e) Por conveniencia de la Dirección.

- a) A petición del/de la trabajador/a afectad@.

La movilidad del personal que tenga su origen en esta causa, requerirá la solicitud escrita del/de la trabajador/a. 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/a.

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/a la trabajador/a afectad@ 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/la trabajador/a. 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 afectad@s trabajador@s discapacitad@s físic@s acoplad@s 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.

ARTÍCULO 18º: CAMBIOS DE TURNO

La Dirección al acordar los cambios de turno tendrá en cuenta lo siguiente:

1. Cuando haya acuerdo entre Dirección y trabajador/a se estará a lo que ambas partes acuerden.
2. Los cambios de turno que no sigan una rotación previsible y conocida por el/la trabajador/a, 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 operari@ 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 operari@ 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 l@s trabajador@s.

3. L@s trabajador@s inscrit@s en cursos organizados en Centros Oficiales o reconocidos por el Ministerio de Educación y Formación Profesional, 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/la trabajador/a hubiera sido contratad@ para un turno específico de trabajo.

4. L@s trabajador@s que tengan reconocida la guardia o custodia de una persona dependiente, así como aquell@s que soliciten una reducción de jornada por cuidado de un familiar, o tengan reconocida la condición de víctima de violencia de género, podrán disfrutar siempre que organizativamente sea posible, de un turno fijo de trabajo.

5. Con el objeto de mejorar la conciliación de la vida familiar y laboral, estas situaciones serán tratadas de conformidad con el Acuerdo sobre mecanismos de conciliación y concreción de jornada.

ARTÍCULO 19º: 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 Técnic@s Titulad@s, y no titulad@s, 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/la trabajador/a renuncia a todos sus derechos.

Cursada, en tiempo y forma, la petición de reingreso, el/la trabajador/a conserva sólo 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/a la trabajador/a 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/la trabajador/a 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, nº 4, del Estatuto de los Trabajadores, la Dirección podrá verificar el estado de enfermedad o accidente del/de la trabajador/a que sea alegado por ést@ para justificar sus faltas de asistencia al trabajo, mediante reconocimiento a cargo del personal del Servicio Médico. La negativa del/de la trabajador/a a dichos reconocimientos determinará la suspensión de los derechos económicos que pudieran existir por dichas situaciones, a cargo de la Empresa.

4. Permiso por nacimiento/Riesgo durante el embarazo

Las situaciones de permiso por nacimiento y riesgo durante el embarazo 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/a trabajador/a, 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/de la trabajador/a, mientras no exista sentencia condenatoria.

El/la trabajador/a privad@ 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/la trabajador/a 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.

ARTÍCULO 20º: 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 2020, 2021, 2022 y 2023, 1.744 horas de jornada anual.

El personal con jornada continuada tendrá durante los años 2020, 2021, 2022 y 2023, 1707,6 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 se podrá pactar un número de horas complementarias equivalente al 60% de las horas ordinarias contratadas. Con carácter general se notificará al/a la trabajador/a la necesidad de realizar horas complementarias con un preaviso de 24 horas, salvo circunstancias extraordinarias y urgentes.

Asimismo, se podrán ofrecer adicionalmente a l@s trabajadores con contrato indefinido a tiempo parcial, la realización de horas complementarias voluntarias equivalentes hasta el 30% de las horas ordinarias contratadas en cómputo anual.

Igualmente, y conforme a lo dispuesto en materia de distribución irregular de la jornada en la normativa legal vigente, se establece la posibilidad que la misma

(hasta un máximo del 10% de la jornada laboral anual recogida en convenio colectivo) se realice distribuyendo hasta un máximo de 2 horas en las jornadas ordinarias de lunes a viernes mediando el preaviso legal vigente en cada momento.

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/de la trabajador/a, siempre que no se interrumpa el normal proceso productivo y se pueda seguir desempeñando el trabajo con normalidad, y debiéndolo poner en conocimiento del/de la Responsable correspondiente, con dos meses de antelación, quien aceptará las fechas propuestas, salvo en los casos anteriormente indicados. En caso de modificación, el/la trabajador/a lo notificará al/a la Responsable correspondiente con al menos 10 días de antelación. En los dos primeros meses del año, l@s 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.

ARTÍCULO 21º: HORARIOS DE TRABAJO

En la elaboración del calendario anual los sábados se considerarán con carácter general como días no laborables en el Centro, pudiendo señalizarse adicionalmente durante cada año hasta 10 sábados obligatorios por emplead@.

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

ARTÍCULO 22º: 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 periodo 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.

ARTÍCULO 23º: 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. 2º. En consecuencia, 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.

ARTÍCULO 24º: 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) Complemento de Función.
 - c) Complemento de Transición a 1A.
 - 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

ARTÍCULO 25º: SALARIO CONVENIO

Es la parte de retribución del/de la trabajador/a fijada por unidad de tiempo y que con tal denominación se incluye en las Tablas Salariales Anexas a este Convenio Colectivo.

ARTÍCULO 26º: 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% 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 0,5838 euros brutos por hora de trabajo o parte proporcional.

ARTICULO 27º: COMPLEMENTO DE TRANSICIÓN A 1A

Se establece con efectos del 01 de enero de 2020 el complemento de transición a 1A que es un complemento salarial funcional, no consolidable, que se percibirá en los Niveles, Nivel de Formación y Nivel 1B, fijándose un valor para 2020 de 190 € bruto año.

ARTÍCULO 28º: 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% de la retribución mensual del Convenio para su nivel profesional.

ARTÍCULO 29º: 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, así como en virtud de lo establecido en el presente artículo, en aplicación del Acuerdo SmartMad.

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 tod@s aquell@s trabajador@s 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 trabajador@s que hayan cubierto los topes legales.

Durante el año 2020 serán vigentes los valores de horas extraordinarias que se fijan en el baremo anexo a este Convenio.

Prolongaciones de jornada extraordinarias

De conformidad con lo dispuesto en el Acuerdo SmartMad con objeto de dar una respuesta inmediata para responder a incrementos de demanda de los productos puntuales y no sostenibles en el tiempo, es necesario dotarse del mecanismo de respuesta que permita atender la petición de compra del cliente en el momento que se produce, no siendo posible, aplazar la misma en el tiempo, dado que la enorme competencia en el mercado provocaría el desplazamiento de la misma hacia otro competidor, y por tanto, suponiendo la pérdida de dicha venta.

Asimismo, y con motivo, de las acciones comerciales concretas, los procesos de lanzamiento de nuevos productos, y los impactos mediáticos por diferentes cuestiones pueden ocasionarse momentos puntuales donde se acumulen demandas de compra por parte de los clientes no previstas inicialmente, y que una vez más, es necesario responder para que dicha oportunidad de mercado no desplace hacia constructores de la competencia, como mecanismo alternativo a los sábados complementarios de producción, se podrán realizar prolongaciones diarias de jornada con carácter obligatorio en las siguientes circunstancias:

1.Prolongación de jornada de 1 hora extraordinaria de jornada para realizar el programa de producción diario como consecuencia de averías, problemas de suministro o cualesquiera otras causas imprevistas que impidan realizar el programa diario en la jornada ordinaria establecida. Dado el carácter imprevisto de las citadas circunstancias no será necesario preaviso alguno, si bien, se informará a la representación legal de los trabajadores/as y l@s empleados en cuanto se conozca la causa que origina la prolongación de jornada.

2.Prolongación de jornada de hasta 2 horas extraordinarias, en aquellos supuestos de incrementos puntuales del volumen de fabricación con motivo de una evolución al alza de los pedidos de los clientes o con motivo de recuperar pérdidas de producción acumuladas. En ambos supuestos, y una vez programado el incremento/recuperación de producción, se deberá preavisar al menos con 15 días de antelación a la representación legal de los trabajadores, así como a los/as trabajadores/as a efectos de permitir la mejor organización y conciliación de la vida profesional y personal posible.

Las citadas prolongaciones de jornada se realizarán en todo caso respetando la normativa en materia de realización de horas extraordinarias, y descansos legales vigente en cada momento.

ARTÍCULO 30º: DEFINICIÓN DE TIEMPOS**1. UNIDAD DE TRABAJO**

Es el volumen de trabajo efectuado por un/a operari@ 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/a trabajador/a 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/de la trabajador/a, tras lo que deberá emitir el informe correspondiente.

3. TIEMPO STANDARD (o "Minuto Standard" 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 standard incluye los suplementos autorizados.

El tiempo standard 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 STANDARD

El tiempo standard 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/de la operari@. Asimismo, se deberá tener en cuenta las condiciones ambientales que rodean al puesto de trabajo.

El tiempo inactivo del/de la operari@ 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/de la operari@ dentro del ciclo.

6. SUPLEMENTO DE NECESIDADES PERSONALES

Se aplicará sobre el valor final del ciclo de trabajo un 5% por este concepto.

La utilización de este suplemento por el/la operari@ 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 éstas 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 operari@s volantes.

7. PRODUCCIÓN HORAS STANDARD

Es la cantidad de piezas por hora de trabajo que deben producirse aplicando el tiempo standard por pieza.

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

8. ACTIVIDAD STANDARD

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 STANDARD

La determinación de un tiempo standard requiere:

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

ARTÍCULO 31º: 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.

ARTÍCULO 32º: 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/la trabajador/a percibe cada día, por los siguientes conceptos:

1. Salario Convenio
2. Complemento Individual/Complemento de transición a 1A 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.

ARTÍCULO 33º: 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.

Durante la vigencia del convenio se continuará con el doble sistema (nómina digital y papel), y se realizarán acciones para favorecer la nómina digital como medio preferente para recibir el recibo de nómina.

ARTÍCULO 34º: 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% de la retribución total que para su nivel profesional se establece en las tablas salariales anexas a este Convenio. Dicho abono sólo será de aplicación en el primer proceso de baja por IT que se produzca en cada año natural.
- Del 4º al 15º se complementará la prestación legal establecida hasta alcanzar el 85% 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% de la retribución total que, para su nivel laboral, se establece en las tablas salariales anexas a este Convenio, desde el día 16º hasta el periodo 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% 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 l@s trabajador@s que estuvieran dad@s 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.

ARTÍCULO 35º: PERMISOS RETRIBUIDOS

El/la trabajador/a, 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, hij@s o herman@s: 4 días naturales.
2. En caso de fallecimiento de padre político, madre política, abuel@s, niet@s, herman@s polític@s, hij@s polític@s o abuel@s polític@s: 3 días naturales.
3. En caso de enfermedad grave o intervención quirúrgica con internamiento del cónyuge, padre o madre de uno y otro cónyuge, hij@s, hij@s polític@s, herman@s, herman@s polític@s, abuel@s: 3 días naturales.
4. En caso de matrimonio del/de la trabajador/a: 15 días naturales y permiso retribuido para que dos compañer@s asistan a la boda.
5. En caso de inscripción como Pareja de Hecho: 1 día natural.
6. En caso de nacimiento de niet@: 1 día natural.
7. En caso de matrimonio de padre, madre, hij@s, padre político, madre política, herman@s, herman@s polític@s o niet@s: 1 día natural.
8. En caso de asistencia a consulta médica a la Seguridad Social, cuando el horario de ésta no fuera compatible con la jornada del/de la trabajador/a, 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.
9. En el caso de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a

las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, cuando el horario no fuera compatible con la jornada del/de la trabajador/a, por el tiempo necesario.

10. En los términos y condiciones fijados en el Anexo sobre Mecanismos de conciliación y adaptación de jornada el/la trabajador/a podrá solicitar a su favor hacer uso de los mecanismos establecidos en el Banco de tiempo solidario.

11. En el caso de intervención quirúrgica sin internamiento del/de la trabajador/a, cónyuge, padre o madre de uno y otro cónyuge, hij@s, herman@s o abuel@s: 1 día natural.

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

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

14. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo dispuesto en ésta en cuanto a la duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100, podrá la Dirección pasar al/a la trabajador/a afectad@ a la situación de excedencia forzosa.

En el supuesto de que el/la trabajador/a por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la Empresa.

15. 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 y 7 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/de la trabajador/a, en los epígrafes de fallecimiento, enfermedad grave, intervención quirúrgica con internamiento y sin internamiento y matrimonio, 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.

L@s trabajador@s inscrit@s en cursos organizados en Centros Oficiales o reconocidos por el Ministerio de Educación y Formación Profesional, 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/la trabajador/a tendrá derecho una vez cada cuatro años, a la asistencia a un curso de formación profesional específico, en los Centros Oficiales, Sindicales o en los registrados en el Ministerio de Trabajo y Economía 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/la trabajador/a 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 l@s trabajador@s seleccionad@s por ésta será obligatoria a l@s mism@s, cuando se impartan en horas de trabajo.

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

Ausencias por lactancia.

L@s trabajador@s, por lactancia de un hij@ menor, en los términos de lo dispuesto en el Art. 37, nº 4, del Estatuto de los Trabajadores, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá ser dividida en dos fracciones. El/La trabajador/a por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de jornada normal en media hora con la misma finalidad. En los restantes aspectos relativos a la

aplicación de este permiso, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

La reducción de jornada por lactancia constituye un derecho individual sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor.

ARTÍCULO 36º: LEY DE IGUALDAD

A tenor de lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y en el Real Decreto-Ley 6/2019 de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, 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, así como en el Anexo Acuerdo sobre Mecanismos de conciliación y Adaptación de jornada.

ARTÍCULO 37º: 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.

ARTÍCULO 38º: 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 consecuencia, cumplida dicha edad, el/la trabajador/a 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.

ARTÍCULO 39º: 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 inmediat@, quien le deberá contestar por escrito en un plazo de cuatro días.
- En caso de no estar satisfech@ 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/la trabajador/a 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.

ARTÍCULO 40º: AYUDAS PARA ESTUDIOS

La Dirección, con el fin de compensar económicamente al personal del Centro y a l@s hij@s de ést@s que hayan superado los 17 años de edad, establece un fondo de ayuda para estudios en la cuantía de 31.262,68€ a utilizar en el curso académico 2019/2020, en cuya distribución se dará preferencia al personal que directamente lo solicite para sí. La Comisión Mixta Social podrá acordar anualmente, integrar el importe del fondo en todo o en parte en el fondo social.

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 l@s hij@s de tod@s l@s trabajador@s de la plantilla desde la fecha de escolarización efectiva hasta la edad de 17 años inclusive. La cuantía de esta ayuda será de 8,81 € brutos mensuales por hij@, y únicamente se abonará en los diez meses de actividad escolar.

ARTÍCULO 41º: AYUDAS PARA LA EDUCACIÓN INFANTIL

Con la finalidad de compensar los gastos de escolarización a aquell@s trabajador@s que tengan hij@s 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 uno de enero de 2020, se constituye un fondo de 62.345,92€, para el año 2020 la Comisión mixta Social, podrá acordar anualmente, integrar el importe del fondo en todo o en parte en el fondo social, así como determinar, en su caso, el importe a distribuir por este concepto en cada año de vigencia del Convenio.

ARTÍCULO 42º: VIVIENDAS

Con objeto de poder ayudar a cubrir la necesidad de vivienda de l@s trabajador@s, se actualiza el fondo a la cantidad de 1.092.562,81 € que se destinará con carácter preferente a las solicitudes de crédito para adquisición de vivienda de aquell@s que acrediten suficientemente la adquisición por primera vez o necesidad perentoria de una vivienda concediéndose los préstamos sin interés y hasta un importe máximo de 9.443,06 €, y de 2.360,76 € en los casos de arrendamiento con opción a compra. Deberán reintegrarse en el plazo máximo de tres años los préstamos que no superen los 4.077,66 € 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 2.575,38 € 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.

ARTÍCULO 43º: 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/a, entendiendo 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 39.478,67 € en los casos de muerte o Incapacidad Permanente derivadas de accidente (laboral o no laboral). Esta

cantidad se fija en su 80% para contratos concluidos con jornada anual inferior a la pactada en el artículo 20.

- 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 49.331,10 €.

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 l@s afectad@s, en el mes de Enero de cada año, informen y justifiquen ante la Empresa sus circunstancias. En estos casos los capitales mantendrán el nivel que tenían en el momento de finalizar la obligatoriedad de cotización de la Empresa a la Seguridad Social.

ARTÍCULO 44º: PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Las normas de Prevención de Riesgos en el trabajo, pretenden conseguir la protección de l@s trabajador@s 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 l@s trabajador@s 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. L@s Delegad@s de Prevención que sean designad@s 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 delegad@s de prevención de los cuales 5 de ell@s compondrán el Comité de Seguridad y Salud junto con 5 representantes de la Dirección.

L@s restantes delegad@s 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 l@s delegad@s 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 tod@s l@s trabajador@s 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.

ARTICULO 45º: PROCEDIMIENTO DE ADAPTACIÓN PERSONA/PUESTO

En el marco de la Política Social del Centro de Madrid, tiene especial relevancia la gestión de aquell@s trabajador@s que acrediten un problema de salud que limite su capacidad laboral. Así y con la finalidad de que l@s trabajador@s que acrediten dicha situación, realicen su cometido en un puesto de trabajo adecuado, se establece el siguiente procedimiento:

1. El/la trabajador/a 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/a la trabajador/a y evaluarán su situación médica concreta, valorando la información existente en los Servicios Médicos, la documentación aportada por el/la trabajador/a, y, en su caso, consultando a l@s ergónom@s, a fin de determinar si el puesto de trabajo desempeñado resulta compatible o incompatible en sus condiciones actuales con el estado del/de la trabajador/a.
3. En el supuesto de que los Servicios Médicos consideren que el puesto de trabajo puede ser desempeñado por el/la trabajador/a, 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/de la trabajador/a, realizarán conjuntamente con las Áreas de Producción y las Jefaturas de Personal, las gestiones oportunas para asignar al/a la trabajador/a un puesto adecuado.
5. La Comisión de Discapacitad@s 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 Discapacitad@s se reunirá a instancia de cualquiera de las partes para el estudio y valoración de los acoplamientos que se produzcan.

ARTICULO 46º: ADQUISICIÓN DE VEHÍCULOS

1. Vehículos nuevos y/o usados:

Tienen derecho a la compra de vehículos nuevos y/o usados en régimen especial, l@s trabajador@s 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/a la trabajador/a el beneficio obtenido en la compra de vehículos que la legislación fiscal considere retribución en especie en cada momento, tanto si el/la comprador/a es el/la propi@ trabajador/a como si lo es un familiar.

En este sentido, a los vehículos comprados de las marcas Citroën, DS, Peugeot, y Opel le serán de aplicación los descuentos a emplead@s 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 tod@s l@s emplead@s, según las condiciones vigentes en cada momento.

2. Piezas obsoletas:

La Dirección seguirá realizando campañas a lo largo del año, previa selección de las referencias que puedan resultar interesantes por l@s Ténic@s de Obsoletos. La compra de dichos productos habrá de realizarse fuera de las horas de trabajo.

ARTÍCULO 47º: 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/la responsable de unidad de la zona o departamento, bien por propia iniciativa o a instancias del/de la trabajador/a.

ARTÍCULO 48º: 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/a que contraiga matrimonio, o que se inscriba oficialmente en un Registro de Uniones de Hecho a partir del día 1 enero de 2020, 63,97 € brutos.

b) Por nacimiento o adopción de cada hij@, 127,63 € brutos.

ARTÍCULO 49º: FONDO SOCIAL

Se establece un fondo de 29.080,19 € para ayudas sociales.

Para la administración y distribución de este fondo se estará a lo establecido por la Comisión Mixta Social, quien asimismo podrá acordar anualmente, integrar en dicho fondo, los fondos establecidos en los artículos 40 y 41.

Aquell@s trabajador@s que tengan hij@s discapacitad@s, o la tutoría legal de un familiar discapacitad@, reconocida judicialmente, por l@s que reciban prestaciones en tal calidad de la Seguridad Social, se les abonará 111,60 € brutos mensuales mientras dure el tratamiento.

ARTÍCULO 50º: 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.

ARTÍCULO 51º: SECCIONES SINDICALES

Las Secciones Sindicales de los Sindicatos que hayan obtenido el 10% de los votos en las elecciones al Comité de Empresa, estarán representadas por el número de Delegad@s 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% de los puestos elegidos de representantes de l@s trabajador@s en el Comité de Empresa, dos Delegad@s Sindicales, que dispondrán de 40 horas un@ y el/la otr@ 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 Delegad@s, exclusivamente para el asunto de referencia. Esta autorización se extinguirá automáticamente al finalizar el motivo excepcional que la provocó.

L@s Delegad@s 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:

1º Tener acceso a la misma información y documentación que la Dirección ponga a disposición del Comité de Empresa, estando obligad@s l@s Delegad@s Sindicales a guardar sigilo profesional en aquellas materias en las que legalmente proceda.

2º 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.

3º Ser oídos por la Dirección previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a l@s trabajador@s en general y a l@s afiliad@s a su Sindicato en particular, y especialmente en los despidos y sanciones de ést@s últim@s.

L@s responsables de las distintas Secciones Sindicales notificarán previa y necesariamente a la Dirección, mediante comunicado mensual, l@s Delegad@s 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

En un mercado del automóvil globalizado con elevadas variaciones de las ventas y que en ocasiones requieren de una respuesta inmediata para responder a incrementos de demanda de los productos puntuales y no sostenibles en el tiempo, es necesario dotarse del mecanismo de respuesta que permita atender la petición de compra del cliente en el momento que se produce, no siendo posible, aplazar la misma en el tiempo, dado que la enorme competencia en el mercado provocaría el desplazamiento de la misma hacia otro competidor, y por tanto, suponiendo la pérdida de dicha venta.

Asimismo, y con motivo, de las acciones comerciales concretas, los procesos de lanzamiento de nuevos productos, y los impactos mediáticos por diferentes cuestiones pueden ocasionarse momentos puntuales donde se acumulen demandas de compra por parte de los clientes no previstas inicialmente, y que una vez más, es necesario responder para que dicha oportunidad de mercado no desplace hacia constructores de la competencia.

En consecuencia, y dentro del marco descrito, es necesario dotarse de los elementos de flexibilidad al alza que permitan dar respuesta puntual e inmediata a las citadas situaciones, manteniendo en todo momento la competitividad en costes (VAPRF) necesarios para responder con la máxima eficiencia a la situación descrita evitando una deriva en los costes.

Por todo ello, y con el objetivo de adaptar el dispositivo ya establecido, se acuerda la siguiente actualización de los denominados “Sábados de producción” y “Sábados complementarios de producción” en los siguientes términos:

- Realización de hasta un máximo de 10 sábados calificados como sábados de producción y/o Sábados complementarios de producción por emplead@ al año con carácter no voluntario, y por tanto, a exigencia de la dirección en atención a las necesidades productivas de cada momento, previa información a la representación legal de los trabajadores/as y preavisando con la mayor antelación posible.
- A estos efectos, los cinco primeros sábados realizados en el año serán calificados como “Sábado complementario de producción” y los cinco siguientes como “Sábado de producción”.

- Aquellas personas con saldo de bolsa plurianual negativa “saldo deudor” equivalente, igual o superior a 10 jornadas de trabajo, verán reducida su deuda negativa con cargo a la realización dichos sábados, no siéndoles de aplicación el baremo establecido en el siguiente apartado hasta alcanzar un saldo deudor de la bolsa plurianual de horas inferior a 10 jornadas equivalentes de trabajo. A efectos de abono y reducción del saldo negativo, les será de aplicación lo dispuesto en el anexo del acuerdo de bolsa de horas plurianual “mecanismos de recuperación individualizada en casos de saldos negativos de la bolsa de horas plurianual” apartado 1º) a) y b). Por tanto, cada hora trabajada en los citados sábados se abonarán según precio de hora descanso compensatorio establecido en el convenio colectivo vigente cada año, y las horas reducirán el saldo negativo individual, saldándose un número de horas adicional equivalente al 25% de las horas efectivamente trabajadas dichos sábados.

- Aplicación de un nuevo Baremo de abono para los citados sábados, estableciéndose los valores recogidos en el anexo.

Asimismo, se podrá acudir a la realización de las horas extraordinarias reguladas en el artículo 29º, así como de conformidad con lo dispuesto en el Acuerdo SmartMad. 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 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% 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 5 días; el órgano representativo, una vez oído, emitirá informe preceptivo en el improrrogable plazo de 3 días a fin de que la Dirección pueda proceder a la comunicación a todo@s l@s trabajador@s.

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 Conflicto, respecto de aquellas cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación del Convenio, 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, l@s cuales, a título personal e individualizado, dispondrán de una reserva de 40 horas laborables al mes. L@s componentes del Comité de Empresa podrán acumular en un@ o vari@s de ell@s las horas correspondientes a representantes de su mismo sindicato, sin rebasar 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 |
| Discapacit@s | 20 h./4 miembros |
| Comisión Social | 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 |

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/la Secretari@ del Comité a la Dirección.

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

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/la Representante de l@s Trabajador@s 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/la Responsable correspondiente efectuará el control de las ausencias empleando el sistema de gestión de presencia validado por el Grupo PSA. En todo caso, el/la Responsable estará a disposición del/de la interesad@ a fin de que ést@ pueda consultar el estado de sus ausencias.

El impreso de "Autorización de desplazamientos, ausencias e incidencias" que utilizan l@s representantes de l@s trabajador@s al abandonar el puesto de trabajo, deberá necesariamente ir firmado, además de por el/la interesad@, por el/la Secretari@ o en su ausencia por el/la President@.

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

El/la Secretari@ del Comité de Empresa notificará previa y necesariamente, a la Dirección, mediante comunicado mensual, l@s Delegad@s que tengan que venir fuera de su turno para asuntos sindicales.

A efectos de posibles descuentos, por exceso de horas de l@s representantes de l@s trabajador@s, 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/a trabajador/a 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:

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

2º 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.

3º 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 l@s compañer@s de trabajo o fuera causa de accidente, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave según los casos.

4º Pequeños descuidos en la conservación del material

5º Falta de aseo o limpieza personal.

6º No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

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

8º Discutir con l@s compañer@s dentro de la jornada de trabajo.

9º Faltar al trabajo un día sin causa justificada.

b) Faltas graves:

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

2º 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/a compañer@ o cuando como consecuencia de la misma se causase perjuicio de alguna consideración a la Empresa.

3º 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.

4º Entregarse a juegos, cualesquiera que sea, dentro de la jornada de trabajo.

5º La desobediencia a l@s 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. 15º 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 compañer@s de trabajo, se considerará falta muy grave.

6º La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

7º La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para sí o para sus compañer@s, 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.

8º Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo para usos propios de herramientas de la Empresa.

9º 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.

10º 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:

1º Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses o veinte en un año.

2º Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un mismo mes.

3º El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo tanto a sus compañer@s 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.

4º Los delitos de robo, estafa o malversación cometidos fuera de la Empresa o cualquiera otra clase de delito común que pueda implicar para ésta desconfianza hacia su autor.

5º La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que existe falta cuando un/a trabajador/a en baja por uno de tales motivos realice trabajos de cual-

quier clase por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

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

7º La embriaguez durante el trabajo.

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

9º Revelar a elementos extraños datos de reserva obligada.

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

11º Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a cualquier trabajador/a de la Empresa y a sus familiares, así como a personas ajenas a la Empresa con ocasión de la actividad laboral.

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

13º Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusable.

14º Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.

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

16º Originar riñas y pendencias con sus compañer@s de trabajo.

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

18º Acceder, sin estar personalmente autorizad@, 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.

19º 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/de la trabajador/a si ést@ posteriormente es absuelt@ 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/de la trabajador/a.

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 operari@ directamente relacionado con la producción

En virtud del sorteo llevado a efecto se señalará, a cada trabajador/a 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/a. Todos los casos deberán estar objetivamente justificados.

3.2. Personal operari@ 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, l@s trabajador@s podrán proceder a la permuta de la semana que le haya correspondido por la de otr@ trabajador/a 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 177,63 € 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 periodo de disfrute de vacaciones del/de la trabajador/a.

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), conllevó la especialización profesional y la necesidad de incrementar la aportación intelectual de l@s trabajador@s. Teniendo en cuenta estos factores, se procedió a 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, resulta aplicable a todos l@s trabajador@s incluid@s en el ámbito de aplicación del Convenio Colectivo.

En este 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 Operari@ (Horario) y ETAM (Mensual), con sus respectivas herramientas de gestión, y que permita una progresión de l@s trabajador@s más acorde con los diferentes oficios de la automoción.

Con este objetivo, se establece un Sistema de Clasificación Profesional donde el/la trabajador/a 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 Operari@ (Horario), o bien, mediante el desempeño individual para el Grupo ETAM (Mensual).

CAPITULO 1.- SISTEMA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

1.1 Ámbito de aplicación

En el presente sistema de clasificación profesional se integran tod@s l@s trabajador@s del Centro incluid@s en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo que, a su vez, se agrupan en los dos grupos profesionales de Operari@s (Horarios) y ETAM (Mensuales) definidos en el artículo 11.

Para el Grupo Profesional Operari@ (Horario) el sistema se basa en la adquisición y desempeño de competencias, entendiéndose como tal la capacidad de un/a trabajador/a 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 Operari@ (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 tod@ trabajador/a.

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/la trabajador/a 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 tod@s l@s trabajador@s 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/lla trabajador/a 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 12 meses de alta en la Empresa en el nivel de Formación, se podrá acceder al nivel 1B para el Grupo Operari@ (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 Operari@ (Horario)

Para el Grupo Profesional Operari@ (Horario), la evolución es independiente del puesto que en cada momento ocupe el/la trabajador/a, 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/la trabajador/a.
- Desempeño profesional, teniendo en cuenta los siguientes aspectos:
 - o La realización del trabajo individual y en equipo.
 - o El respeto de las reglas y consignas.
 - o La asistencia y puntualidad.

Ambos criterios se tratarán en la entrevista individual entre la jerarquía y cada trabajador/a 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/la trabajador/a 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 candidat@s fuese superior al de promociones posibles, l@s trabajador@s que promocionen se determinarán en función de:

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

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 l@s trabajador@s 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/la trabajador/a 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 candidat@s fuese superior al de promociones posibles, l@s trabajador@s 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/de la trabajador/a.

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 Operari@ (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 Operari@ (Horario) o al nivel de entrada de la familia de funciones que corresponda para el Grupo ETAM (Mensual), solo se producirá cuando el/la trabajador/a haya acumulado 12 meses de alta en la Empresa en el nivel de Formación.

Se establecerá un programa de seguimiento de la situación de l@s trabajador@s del Grupo Operari@ (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/la trabajador/a se mantendrá el nivel salarial que corresponda al nivel de clasificación profesional del/de la trabajador/a y la evolución profesional y económica se regirá por lo dispuesto en el apartado 1.3.

Como particularidad del Grupo Profesional de Personal Operari@ (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/a 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 movilidades.

ANEXO
TABLAS SALARIALES

BAREMO "SALARIO BASE" POR NIVEL SALARIAL A EFECTOS DE CÁLCULO DE COMPLEMENTOS CONVENIO: AÑO 2020

| GRUPO PROFESIONAL OPERARI@ (HORARIO) | |
|---|----------------|
| NIVEL PROFESIONAL | MENSUAL |
| Nivel Formación | 466,68 € |
| Nivel Profesional 1 B | 487,98 € |
| Nivel Profesional 1 A | 528,41 € |
| Nivel Profesional 2 | 608,54 € |
| Nivel Profesional 3 | 670,14 € |
| Nivel Profesional 4 | 679,67 € |
| Nivel Profesional 5 | 692,42 € |
| Nivel Profesional 6 | 701,91 € |
| Nivel Profesional 7 | 708,87 € |
| Nivel Profesional 8 | 721,86 € |
| Nivel Profesional 9 | 761,50 € |
| Nivel Profesional 10 | 797,12 € |
| Nivel Profesional 11 | 821,15 € |
| Nivel Profesional 12 | 868,49 € |
| Nivel Profesional 13 | 914,34 € |
| Nivel Profesional 14 | 953,37 € |

| GRUPO PROFESIONAL ETAM (MENSUAL) | |
|---|----------------|
| NIVEL PROFESIONAL | MENSUAL |
| Nivel Formación | 501,29 € |
| Nivel Profesional 1 B | 525,55 € |
| Nivel Profesional 1 A | 572,70 € |
| Nivel Profesional 2 | 619,87 € |
| Nivel Profesional 3 | 685,73 € |
| Nivel Profesional 4 | 701,91 € |
| Nivel Profesional 5 | 718,08 € |
| Nivel Profesional 6 | 734,25 € |
| Nivel Profesional 7 | 821,00 € |
| Nivel Profesional 8 | 838,69 € |
| Nivel Profesional 9 | 856,39 € |
| Nivel Profesional 10 | 875,12 € |
| Nivel Profesional 11 | 896,30 € |
| Nivel Profesional 12 | 917,47 € |
| Nivel Profesional 13 | 945,70 € |
| Nivel Profesional 14 | 945,70 € |
| Nivel Profesional 15 | 1.046,65 € |
| Nivel Profesional 16 | 1.127,82 € |
| Nivel Profesional 17 | 1.127,82 € |
| Nivel Profesional 18 | 1.223,09 € |
| Nivel Profesional 19 | 1.223,09 € |
| Nivel Profesional 20 | 1.223,09 € |

TABLA DE RETRIBUCIONES BRUTAS DE CONVENIO: AÑO 2020

 PARA GRUPOS PROFESIONALES: OPERARI@S (HORARIOS)
 Y ETAM (MENSUALES)

| NIVEL PROFESIONAL | ANUAL | MENSUAL | P.EXTRA |
|--------------------------|--------------|----------------|----------------|
| Nivel Formación | 16.461,94 € | 1.219,40 € | 914,55 € |
| Nivel Profesional 1 B | 17.221,72 € | 1.275,68 € | 956,76 € |
| Nivel Profesional 1 A | 18.639,98 € | 1.380,74 € | 1.035,55 € |
| Nivel Profesional 2 | 20.058,23 € | 1.485,79 € | 1.114,35 € |
| Nivel Profesional 3 | 21.476,50 € | 1.590,85 € | 1.193,14 € |
| Nivel Profesional 4 | 21.983,02 € | 1.628,37 € | 1.221,28 € |
| Nivel Profesional 5 | 22.489,54 € | 1.665,89 € | 1.249,42 € |
| Nivel Profesional 6 | 22.996,06 € | 1.703,41 € | 1.277,56 € |
| Nivel Profesional 7 | 23.502,58 € | 1.740,93 € | 1.305,70 € |
| Nivel Profesional 8 | 24.009,10 € | 1.778,45 € | 1.333,84 € |
| Nivel Profesional 9 | 24.515,62 € | 1.815,97 € | 1.361,98 € |
| Nivel Profesional 10 | 25.123,45 € | 1.861,00 € | 1.395,75 € |
| Nivel Profesional 11 | 25.731,28 € | 1.906,02 € | 1.429,52 € |
| Nivel Profesional 12 | 26.339,10 € | 1.951,04 € | 1.463,28 € |
| Nivel Profesional 13 | 26.946,92 € | 1.996,07 € | 1.497,05 € |
| Nivel Profesional 14 | 27.554,75 € | 2.041,09 € | 1.530,82 € |
| Nivel Profesional 15 | 28.669,09 € | 2.123,64 € | 1.592,73 € |
| Nivel Profesional 16 | 29.783,45 € | 2.206,18 € | 1.654,64 € |
| Nivel Profesional 17 | 30.948,44 € | 2.292,48 € | 1.719,36 € |
| Nivel Profesional 18 | 32.164,10 € | 2.382,53 € | 1.786,89 € |
| Nivel Profesional 19 | 33.379,75 € | 2.472,57 € | 1.854,43 € |
| Nivel Profesional 20 | 34.595,40 € | 2.562,62 € | 1.921,97 € |

BAREMO IMPORTE HORA EXTRAORDINARIA Y COMPLEMENTARIO HORA EN CASO DE DESCANSO COMPENSATORIO: AÑO 2020

| GRUPO PROFESIONAL ETAM (MENSUAL) | | |
|----------------------------------|------------|--|
| NIVEL PROFESIONAL | HORA EXTRA | COMPLEMENTO HORA DE FESTIVO DESCANSADO |
| Nivel Formación | 10,80 € | 6,92 € |
| Nivel Profesional 1 B | 11,33 € | 7,27 € |
| Nivel Profesional 1 A | 12,33 € | 7,92 € |
| Nivel Profesional 2 | 13,36 € | 8,57 € |
| Nivel Profesional 3 | 14,70 € | 9,33 € |
| Nivel Profesional 4 | 14,70 € | 9,34 € |
| Nivel Profesional 5 | 14,70 € | 9,34 € |
| Nivel Profesional 6 | 14,70 € | 9,34 € |
| Nivel Profesional 7 | 14,70 € | 9,33 € |
| Nivel Profesional 8 | 14,70 € | 9,34 € |
| Nivel Profesional 9 | 14,70 € | 9,34 € |
| Nivel Profesional 10 | 14,70 € | 9,33 € |
| Nivel Profesional 11 | 18,03 € | 11,27 € |
| Nivel Profesional 12 | 18,03 € | 11,27 € |
| Nivel Profesional 13 | 18,03 € | 11,27 € |
| Nivel Profesional 14 | 20,04 € | 13,18 € |
| Nivel Profesional 15 | 20,04 € | 13,18 € |
| Nivel Profesional 16 | 20,04 € | 13,18 € |
| Nivel Profesional 17 | 21,38 € | 13,92 € |
| Nivel Profesional 18 | 21,38 € | 13,92 € |
| Nivel Profesional 19 | 21,38 € | 13,92 € |
| Nivel Profesional 20 | 21,38 € | 13,91 € |

Hora Extra: A l@s J.E. se les incrementa 1,4595 € a la cuantía correspondiente a su nivel.

Hora Complementaria: A l@s J.E. se les incrementa 0,7812 € a la cuantía correspondiente a su nivel.

| GRUPO PROFESIONAL OPERARI@ (HORARIO) | | |
|--------------------------------------|------------|--|
| NIVEL PROFESIONAL | HORA EXTRA | COMPLEMENTO HORA DE FESTIVO DESCANSADO |
| Nivel Formación | 10,43 € | 6,74 € |
| Nivel Profesional 1 B | 10,92 € | 7,06 € |
| Nivel Profesional 1 A | 11,81 € | 7,64 € |
| Nivel Profesional 2 | 13,36 € | 8,65 € |
| Nivel Profesional 3 | 13,36 € | 8,65 € |
| Nivel Profesional 4 | 13,36 € | 8,65 € |
| Nivel Profesional 5 | 14,04 € | 8,91 € |
| Nivel Profesional 6 | 14,04 € | 8,91 € |
| Nivel Profesional 7 | 14,70 € | 9,33 € |
| Nivel Profesional 8 | 14,70 € | 9,33 € |
| Nivel Profesional 9 | 15,36 € | 9,71 € |
| Nivel Profesional 10 | 15,36 € | 9,71 € |
| Nivel Profesional 11 | 15,36 € | 9,71 € |
| Nivel Profesional 12 | 16,04 € | 10,10 € |
| Nivel Profesional 13 | 16,04 € | 10,10 € |
| Nivel Profesional 14 | 16,04 € | 10,10 € |

BAREMO VALORES SÁBADOS DE PRODUCCIÓN Y SÁBADOS COMPLEMENTARIOS DE PRODUCCIÓN: AÑO 2020

| GRUPO PROFESIONAL ETAM (MENSUAL) | | | | |
|----------------------------------|----------------------------------|----------|----------------------|----------|
| NIVEL PROFESIONAL | SÁBADO COMPLEMENTARIO PRODUCCIÓN | | SÁBADO DE PRODUCCIÓN | |
| | 1 HORA | 8 HORA | 1 HORA | 8 HORAS |
| Nivel Formación | 12,97 € | 103,70 € | 12,42 € | 99,39 € |
| Nivel Profesional 1 B | 13,59 € | 108,70 € | 13,02 € | 104,17 € |
| Nivel Profesional 1 A | 14,80 € | 118,40 € | 14,19 € | 113,47 € |
| Nivel Profesional 2 | 16,03 € | 128,21 € | 15,36 € | 122,88 € |
| Nivel Profesional 3 | 17,64 € | 141,10 € | 16,90 € | 135,22 € |
| Nivel Profesional 4 | 17,64 € | 141,10 € | 16,91 € | 135,24 € |
| Nivel Profesional 5 | 17,64 € | 141,10 € | 16,91 € | 135,24 € |
| Nivel Profesional 6 | 17,64 € | 141,10 € | 16,91 € | 135,24 € |
| Nivel Profesional 7 | 17,64 € | 141,10 € | 16,90 € | 135,22 € |
| Nivel Profesional 8 | 17,64 € | 141,10 € | 16,91 € | 135,24 € |
| Nivel Profesional 9 | 17,64 € | 141,10 € | 16,91 € | 135,24 € |
| Nivel Profesional 10 | 17,64 € | 141,10 € | 16,90 € | 135,22 € |
| Nivel Profesional 11 | 21,63 € | 173,07 € | 20,74 € | 165,85 € |
| Nivel Profesional 12 | 21,63 € | 173,07 € | 20,74 € | 165,85 € |
| Nivel Profesional 13 | 21,63 € | 173,07 € | 20,74 € | 165,85 € |
| Nivel Profesional 14 | 24,05 € | 192,36 € | 23,04 € | 184,35 € |
| Nivel Profesional 15 | 24,05 € | 192,36 € | 23,04 € | 184,35 € |
| Nivel Profesional 16 | 24,05 € | 192,36 € | 23,04 € | 184,35 € |
| Nivel Profesional 17 | 25,65 € | 205,22 € | 24,58 € | 196,68 € |
| Nivel Profesional 18 | 25,65 € | 205,22 € | 24,58 € | 196,68 € |
| Nivel Profesional 19 | 25,65 € | 205,22 € | 24,58 € | 196,68 € |
| Nivel Profesional 20 | 25,65 € | 205,22 € | 24,58 € | 196,68 € |

| GRUPO PROFESIONAL OPERARI@ (MENSUAL) | | | | |
|--------------------------------------|----------------------------------|----------|----------------------|----------|
| NIVEL PROFESIONAL | SÁBADO COMPLEMENTARIO PRODUCCIÓN | | SÁBADO DE PRODUCCIÓN | |
| | 1 HORA | 8 HORAS | 1 HORA | 8 HORAS |
| Nivel Formación | 12,53 € | 100,18 € | 12,01 € | 96,01 € |
| Nivel Profesional 1 B | 13,10 € | 104,81 € | 12,56 € | 100,44 € |
| Nivel Profesional 1 A | 14,18 € | 113,41 € | 13,60 € | 108,68 € |
| Nivel Profesional 2 | 16,03 € | 128,21 € | 15,36 € | 122,88 € |
| Nivel Profesional 3 | 16,03 € | 128,21 € | 15,36 € | 122,88 € |
| Nivel Profesional 4 | 16,03 € | 128,21 € | 15,36 € | 122,88 € |
| Nivel Profesional 5 | 16,85 € | 134,77 € | 16,15 € | 129,13 € |
| Nivel Profesional 6 | 16,85 € | 134,77 € | 16,15 € | 129,13 € |
| Nivel Profesional 7 | 17,64 € | 141,10 € | 16,90 € | 135,22 € |
| Nivel Profesional 8 | 17,64 € | 141,10 € | 16,90 € | 135,22 € |
| Nivel Profesional 9 | 18,43 € | 147,43 € | 17,66 € | 141,29 € |
| Nivel Profesional 10 | 18,43 € | 147,43 € | 17,66 € | 141,29 € |
| Nivel Profesional 11 | 18,43 € | 147,43 € | 17,66 € | 141,29 € |
| Nivel Profesional 12 | 19,24 € | 153,95 € | 18,44 € | 147,52 € |
| Nivel Profesional 13 | 19,24 € | 153,95 € | 18,44 € | 147,52 € |
| Nivel Profesional 14 | 19,24 € | 153,95 € | 18,44 € | 147,52 € |

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 |

*podrá anticiparse o retrasarse hasta 2 horas la hora de entrada y/o salida por aplicación de las horas de prolongación de jornada y/o distribución irregular de la jornada en virtud del Acuerdo SmartMad.

RESTO DE PERSONAL

| | DE LUNES A VIERNES | |
|-------------------|--------------------|---------|
| | HORAS | MINUTOS |
| | Hora Entrada | 8 |
| 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 |
| 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.

Por PEUGEOT CITROËN AUTOMÓVILES ESPAÑA, SA, Centro de Madrid:

Por la Dirección:

Fdo. David De la Torre Muncio

Por las Secciones Sindicales:
Por CCP

Fdo. Roberto Infante Parra

Por UGT

Fdo. Javier De Diego Terroso

Por CCOO

Fdo. Esther V. Busto Delgado

Por USO

Fdo. Nuria. B. Garrosa Tamayo

(03/19.046/20)

