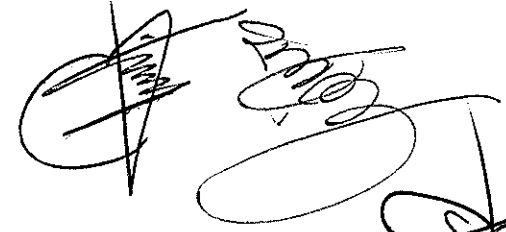
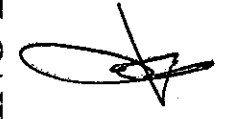


XXI CONVENIO COLECTIVO

GEFCO ESPAÑA, S. A.

PARA PONTEVEDRA Y SU PROVINCIA

AÑO 2.013-2017



TÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1.—PARTES CONTRATANTES

El presente Convenio Colectivo ha sido negociado y suscrito por la Empresa GEFCO ESPAÑA, S.A., y el Comité de Empresa de los Centros de Trabajo de la Provincia de Pontevedra, con el ámbito Territorial y Personal que se indica a continuación.

ARTÍCULO 2.—ÁMBITO TERRITORIAL

De acuerdo con lo establecido en el Artículo 83.1 del R.D. Legislativo 1/1995 de 24 de Marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el ámbito Territorial del Convenio es el de los Centros de Trabajo de la Empresa GEFCO ESPAÑA, S.A., existentes en la Provincia de Pontevedra.

ARTÍCULO 3.—ÁMBITO PERSONAL

El Convenio afecta a la totalidad del personal perteneciente a la plantilla de los Centros actualmente existentes en la Provincia de Pontevedra, con las excepciones que la normativa vigente prevé. Con respecto al personal con contrato de duración determinada, le será de aplicación el presente Convenio Colectivo, excepto en aquellos aspectos del mismo que colisionen con la temporalidad de dichos contratos. En cuanto a los trabajadores con contrato a tiempo parcial o de duración inferior a la máxima acordada en este Convenio, sus condiciones generales, económicas y sociales, serán las previstas en este texto si bien cuantificadas en relación con la jornada y retribución correspondiente. Las referencias al "trabajador" que figuran a lo largo del texto del Convenio tienen carácter genérico, en el sentido de que deben entenderse referidas tanto a la persona de la trabajadora como del trabajador.

ARTÍCULO 4.—VIGENCIA

El Convenio entrará en vigor a todos los efectos, el día 1 de Enero de 2013. Tendrá vigencia de CINCO AÑOS, a excepción de aquellos aspectos del articulado que contengan vigencias concretas, expirando el 31 de diciembre del año 2017.

ARTÍCULO 5.—PRORROGA Y DENUNCIA

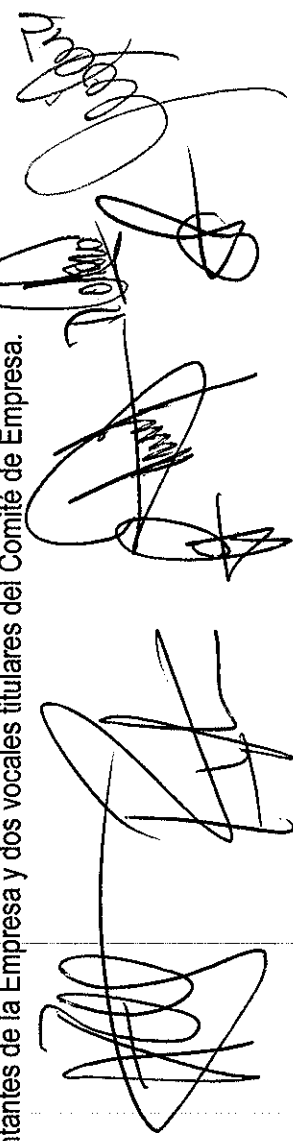
Este Convenio se prorrogará por la tácita de año en año, de no mediar denuncia expresa por escrito de una parte ante la otra, con dos meses de antelación a su vencimiento.

ARTÍCULO 6.—CONDICIONES Y COMPENSACIÓN DE MEJORAS

Las condiciones contenidas en este Convenio, se establecen con carácter de mínimas. Todas las mejoras que se implanten por normas legales u otras, serán compensables y absorbibles hasta donde alcancen con los aumentos y mejoras existentes o que puedan establecerse en el futuro, siempre que en cómputo anual la suma de las condiciones del Convenio sean más beneficiosas.

ARTÍCULO 7.—COMISIÓN PARITARIA

En el cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 85.3 apartado e) de la L.E.T. se creará una comisión paritaria para la interpretación de lo convenido a partir de la entrada en vigor de este Convenio, integrada por dos representantes de la Empresa y dos vocales titulares del Comité de Empresa.



Dicha Comisión Paritaria tendrá plena competencia en todos lo relacionado con la interpretación del presente Convenio y de lo relativo a lo que se establece en el art 82.3 del E.T.

La propia Comisión establecerá las normas de su funcionamiento.

TÍTULO II PERSONAL

ARTÍCULO 8.—PLANTILLAS

La empresa dará a conocer en el transcurso del mes de enero de cada año un registro de personal al servicio de la misma; ordenado por su número y haciendo constar los siguientes datos: Nombre y número del trabajador, categoría laboral y su antigüedad en la empresa, teniendo en cuenta la distribución física por centros.

Una copia de este registro será entregada al Comité de Empresa.

Estos datos se referirán a la situación laboral y profesional de los Trabajadores al 1º de Enero de cada año de publicación del registro.

ARTÍCULO 9.—PERSONAL DE NUEVO INGRESO

Al personal de nuevo ingreso se le hará un contrato de trabajo por escrito, debiendo quedar en su poder una copia del mismo.

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

Especialidad de Titulados	6 meses
Especialidad de Técnicos	3 meses
Especialidad de Administrativos	1 mes
Especialidad de Subalternos	1 mes
Especialidad de Mozos y Especialistas	15 días

ARTÍCULO 10.—GRUPOS PROFESIONALES

El personal de GEFCO ESPAÑA,S.A. estará encuadrado en los Grupos Profesionales que se detallan a continuación:

GRUPO 1. GRUPO PROFESIONAL EJECUTIVO

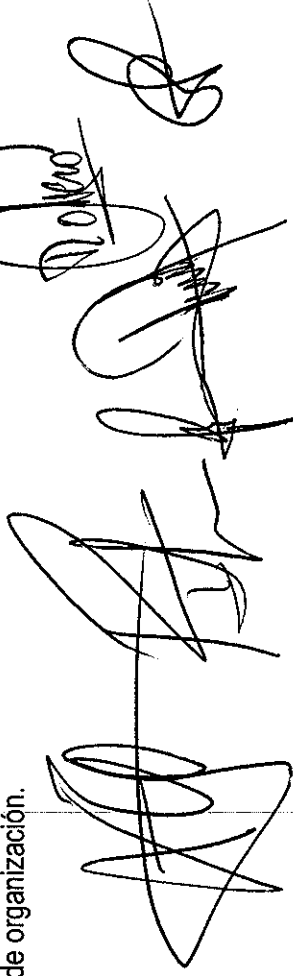
Este Grupo Profesional está integrado por las personas pertenecientes al Comité de Dirección y aquellas que la Dirección de la Empresa considere de acuerdo con su nivel de Responsabilidad o Representación.

GRUPO 2. GRUPO PROFESIONAL DE CONTROL

Pertenece a este grupo el personal que, designado por la Dirección de la Empresa y siguiendo instrucciones de la misma, dirige y controla unidades de negocio o departamentos.

GRUPO 3. GRUPO PROFESIONAL DE GESTION

Pertenece a este grupo el personal que bajo la supervisión y control de personal encuadrado en el Grupo Profesional de Control o persona designada por la Dirección, realiza prioritariamente trabajos técnicos, administrativos y/o de organización.



GRUPO 4. GRUPO PROFESIONAL OPERATIVO

Pertenece a este grupo el personal que bajo la supervisión y control de personal encuadrado en el Grupo Profesional de Control o Grupo Profesional de Gestión o persona designada por la Dirección, realiza prioritariamente trabajos relacionados con la manutención, mantenimiento, movimiento, fabricación u otros no relacionados directamente con trabajos administrativos u organizativos.

ARTÍCULO 11.—TRASLADOS

Se estará de acuerdo con la normativa legal vigente, excepto que la Empresa no hará uso del derecho de sancionar las faltas muy graves con el traslado forzoso a distinto Centro de Trabajo que suponga cambio de domicilio.

ARTÍCULO 12.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO. CONTRATACIÓN EVENTUAL

La organización del trabajo corresponde a la Dirección de la Empresa, sin perjuicio de las competencias que el artículo 64 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores confiere al Comité de empresa. De conformidad con lo establecido en el artículo 15,1,b de la Ley 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 Sectorial del Metal.

TÍTULO III. RÉGIMEN DE TRABAJO

ARTÍCULO 13.-JORNADA LABORAL

Se establece que la jornada será la misma en horas efectivas de trabajo en cómputo anual para todo el personal.

El número de horas efectivas de trabajo en cómputo anual será de mil setecientas cinco horas.

De acuerdo con el artículo 34,2 L.E.T. con independencia de las jornadas especiales que pudieran organizarse en determinados Servicios, se establece la posibilidad de distribución irregular de la jornada anual, dadas las peculiaridades organizativas y de producción que en muchas ocasiones se requieren.

Todo el personal dispondrá de un día de permiso retribuido según el art. 19, a disfrutar individualmente en la fecha que se desee si las necesidades del Servicio lo permiten. No obstante lo anterior, la Dirección de la Empresa, en función de sus necesidades organizativas o productivas, tendrá la facultad de establecer el disfrute colectivo de dicho día con ocasión de la confección del calendario Laboral de cada año.

Con independencia del día previsto en el párrafo anterior se acuerda, asimismo, la concesión de un día retribuido suplementario que, en función de las necesidades productivas u organizativas, podrá ser considerado, a juicio de la Dirección de la Empresa, como integrante de la Bolsa de Horas a que se hace referencia en el último párrafo de este artículo o bien de permiso colectivo o individual

Asimismo se establece el cómputo plurianual de la jornada, denominado "Bolsa de Horas", cuyo desarrollo se recoge en documento al efecto.

ARTÍCULO 14.- HORARIO

La distribución diaria de las horas de trabajo se indica en el calendario laboral para los Centros de Trabajo de la Provincia de Pontevedra, en los anexos adjuntos de este Convenio.

Handwritten signatures and stamps at the bottom of the document. On the right, there is a circular stamp with the text "Pontevedra" and a signature. Below it, there are several other signatures and a date stamp that reads "2010".

ARTÍCULO 15.- VACACIONES

El período anual de vacaciones será de TREINTA DÍAS naturales.

ARTÍCULO 16.- PRIMA DE PRESENCIA

Con objeto de primar la presencia continuada en el trabajo, se establece la Prima de Presencia para todos los trabajadores de la Empresa, con sujeción a los siguientes criterios:

- 1.—La prima se devengará por meses naturales completos en situación de alta en la plantilla.
- 2.—El trabajador que no tuviere ausencia al trabajo durante el mes, percibirá una prima de 34,31 euros por cada una de las doce mensualidades ordinarias y que será abonada en la nómina correspondiente.

El personal horario tendrá un complemento de 9,40 euros/ mes.

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

- Las vacaciones oficiales
- Los permisos reglamentarios retribuidos
- Los descansos derivados de recuperación voluntaria

- 3.—Para los trabajadores a tiempo parcial, la prima mensual se calcula prorrogándola conforme a la jornada de trabajo pactada.

Si en cada uno de los años de vigencia del presente Convenio el índice de absentismo anual medio de la plantilla de cada uno de los centros de trabajo fuese inferior al 5 %, aquellos trabajadores de alta en plantilla a 31 de diciembre de cada año cuyo índice individual de absentismo anual medio sea inferior al 4,5 % una vez excluidos los permisos reglamentarios retribuidos citados en el punto 2 de este artículo, verán incrementado en un 40 % el importe total percibido en el año en concepto de Prima de Presencia. En este caso, el valor resultante de dicha regularización se abonará en la nómina del mes de febrero del año siguiente.

Se creará una comisión mixta entre la dirección de la empresa y la representación social para hacer el seguimiento del índice del absentismo.

ARTÍCULO 17.- PRIMA DE PUNTUALIDAD Y ASISTENCIA

Es un complemento destinado a premiar la asiduidad y puntualidad al trabajo de todo el personal.

PERSONAL MENSUAL

Se fija su valor en 11,30 euros para cada una de las 11 pagas, equivalente a 124,30 euros/ año para todas las categorías.

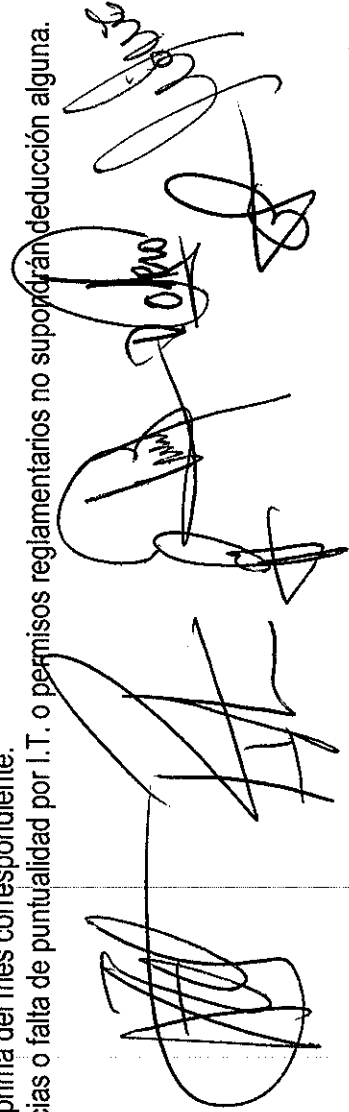
PERSONAL HORARIO

Se fija su valor en 14,58 euros para cada una de las 11 pagas, equivalente a 160,38 euros/ año para todas las categorías.

El personal a turnos rotativos tendrá además un complemento de 332,53 euros/ año.

Las condiciones generales de aplicación de la prima de puntualidad y asistencia son las siguientes:

- Se considera a estos efectos como tiempo de trabajo el así definido en el Estatuto de los Trabajadores.
- Se computará y devengará por meses naturales, con exclusión de pagas Extras y Vacaciones.
- Cada falta de puntualidad o asistencia al trabajo, considerada injustificada, determinará la pérdida de un 25% de la prima del mes correspondiente.
- Las ausencias o falta de puntualidad por I.T. o permisos reglamentarios no supondrán deducción alguna.



ARTÍCULO 18.- LICENCIAS

El trabajador, previo aviso o justificación podrá ausentarse del trabajo con derecho a la totalidad del salario, más los complementos que pudieran corresponderle en los siguientes casos:

MATRIMONIO: 15 días naturales.

NACIMIENTO DE HIJO: 4 días laborables, que se podrán disfrutar dentro de los siete días siguientes al alumbramiento.

FALLECIMIENTO:

— De padres, hijos y cónyuge del trabajador: 5 días naturales.

— De abuelos nietos y hermanos del trabajador: 3 días naturales.

— De padres, abuelos, nietos y hermanos del cónyuge: 3 días naturales.

— De yernos, nueras y cónyuge del hermano del trabajador: 3 días naturales.

— De tíos, hermanos de los padres del trabajador o de su cónyuge: 1 día natural.

Si existe necesidad de desplazamiento en estos cuatro últimos casos, corresponderá un día natural más.

ENFERMEDAD GRAVE:

— De padres, hijos y cónyuge del trabajador:

hasta 3 días naturales. (Valorando circunstancias en cada caso). En caso de necesidad de desplazamiento corresponderá un día más.

— De abuelos, nietos, y hermanos del trabajador: 2 días naturales.

— De yernos, nueras y cónyuge del hermano del trabajador: 2 días naturales.

— De padres, abuelos, nietos y hermanos del cónyuge: 2 días naturales.

Si existe necesidad del desplazamiento en estos tres últimos casos, corresponderán dos días naturales más.

MATRIMONIO:

— De padres, hijos, hermanos y nietos: 1 día natural.

TRASLADO:

Traslado de domicilio habitual: 1 día natural.

CUMPLIMIENTO DE DEBER PÚBLICO:

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

Las referencias que a lo largo del artículo se realizan al "cónyuge del trabajador", en los epígrafes de fallecimiento, enfermedad grave y matrimonio de hijos y demás familiares, se entenderán también realizadas 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 Unidades de Hecho y, de no existir, mediante documento oficial.

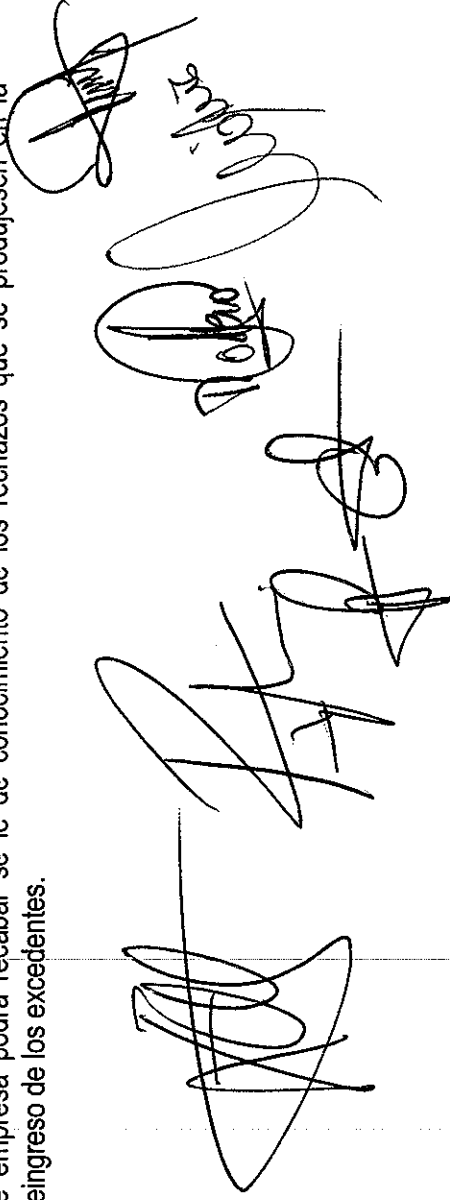
ARTÍCULO 19.- EXCEDENCIAS

Las excedencias se concederán de acuerdo a lo establecido en el Estatuto de los trabajadores.

La empresa admitirá al excedente en un plazo de quince días a partir de la fecha en que expire su excedencia, siempre que lo haya solicitado dentro del plazo reglamentario y que se encuentre en condiciones de aptitud para su trabajo habitual.

Si un trabajador habiendo transcurrido como mínimo el 75 % del tiempo de excedencia concedido, solicitase su reingreso, se admitirá su solicitud para la primera vacante que exista en su categoría.

El Comité de empresa podrá recabar se le de conocimiento de los rechazos que se produjesen en la solicitud de reingreso de los excedentes.



ARTÍCULO 20.- JUBILACIÓN

Con el fin de propiciar la consolidación de la empresa y sus puestos de trabajo, así como la eventual posibilidad de creación de nuevos empleos, se establece la jubilación obligatoria a la edad que estipule la legislación vigente, salvo que no reúna el tiempo mínimo de carencia para causar derecho a la pensión de jubilación, en cuyo caso podrá continuar trabajando por el tiempo indispensable para ello.

TÍTULO IV RÉGIMEN DE RETRIBUCIONES

ARTÍCULO 21.- TRIENIOS

Se establece el criterio de trienios para todo el personal al que las normas reglamentarias reconocen el derecho a percibir la antigüedad y se abonará en base al siguiente tipo:

— 239,26 euros/ año por trienio.

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

El complemento por antigüedad se devengará a partir del 1º de Enero del año en que se cumpla cada trienio si la fecha de vencimiento es anterior a 30 de Junio y a partir de 1º de Julio del año respectivo en los casos en que el vencimiento tenga lugar en el segundo semestre del mismo.

ARTÍCULO 22.- HORAS EXTRAORDINARIAS

Quando las circunstancias técnicas y productivas así lo exigieran, la Empresa podrá establecer la realización de horas extraordinarias estructurales hasta los límites legales (80 horas por trabajador y año). La posible realización de este tipo de horas extraordinarias estructurales será voluntaria y tendrá carácter general.

La empresa deberá comunicar a los trabajadores

afectados la necesidad de trabajar en horas extraordinarias con una antelación suficiente y cuando menos deberá efectuarse 24 horas antes del día en que deban realizarse, salvo aquellos casos considerados de fuerza mayor o para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, en cuyo caso se considerara obligatoria la prestación.

El valor de la hora extraordinaria para el año 2013 será de 0,6801 por cada mil euros del salario anual en los conceptos: salario convenio y antigüedad, en su caso, que individualmente correspondan.

ARTÍCULO 23.- RETRIBUCIONES EXTRAORDINARIAS

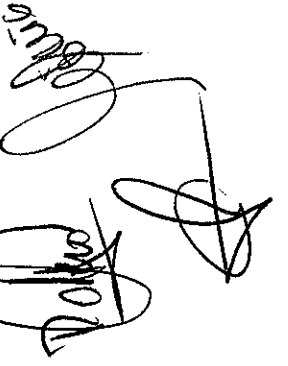
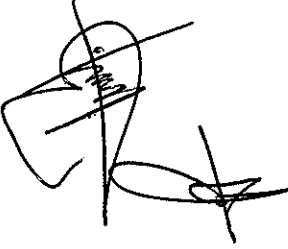
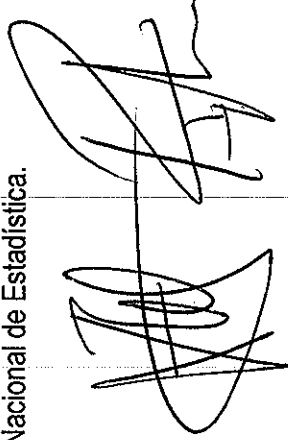
Las pagas extraordinarias que percibirá el personal serán dos: Paga extra de Julio y Paga Extra de Navidad, y serán abonadas a razón de una mensualidad cada una de ellas.

ARTÍCULO 24.- RETRIBUCIONES DEL PERSONAL

Las retribuciones del personal para el año 2013, serán las que resulten de incrementar en un 2,18% (equivalente al 75% del IPC Real del año 2.012) las existentes al 31.12.12.

Las retribuciones del personal para el año 2014, serán la que resulten de incrementar las existentes al 31.12.13 en el 75% del IPC Real correspondiente al año 2013 una vez se conozca dicho índice por medio del Instituto Nacional de Estadística.

Las retribuciones del personal para el año 2015, serán la que resulten de incrementar las existentes al 31.12.14 en el 75% del IPC Real correspondiente al año 2014 una vez se conozca dicho índice por medio del Instituto Nacional de Estadística.



Las retribuciones del personal para el año 2016, serán la que resulten de incrementar las existentes al 31.12.15 en el 75% del IPC Real correspondiente al año 2015 una vez se conozca dicho índice por medio del Instituto Nacional de Estadística.

Las retribuciones del personal para el año 2017, serán la que resulten de incrementar las existentes al 31.12.16 en el 75% del IPC Real correspondiente al año 2016 una vez se conozca dicho índice por medio del Instituto Nacional de Estadística.

La tabla de retribuciones mínimas garantizadas para todo el personal, para el año 2.013, es la que a continuación se indica por Grupo Profesional

GRUPO 2. GRUPO PROFESIONAL DE CONTROL

La retribución mínima garantizada para todo el personal perteneciente a este Grupo, para el año 2.013, queda con establecido en 23.681,09€/Año.

GRUPO 3. GRUPO PROFESIONAL GESTION

La retribución mínima garantizada para todo el personal perteneciente a este Grupo, para el año 2.013, queda establecida en 19.686,04€/Año.

GRUPO 4. GRUPO PROFESIONAL OPERATIVO

La retribución mínima garantizada para todo el personal perteneciente a este Grupo, para el año 2.013, queda establecida en 17.000,00€/Año.

Se adjuntan tablas salariales en las que, figurando los valores anteriormente señalados, se indica el salario mínimo garantizado para todo el personal de la Empresa cuya fecha de ingreso es anterior a la firma de este Convenio, en función de la categoría profesional que tenían con anterioridad a dicha fecha.

ARTÍCULO 25.- PAGO DE NOMINA AL PERSONAL

La liquidación de las nóminas al personal se llevará a efecto mensualmente en el último día hábil de cada mes. Asimismo se establece como recibo individual de salarios el modelo actualmente vigente.

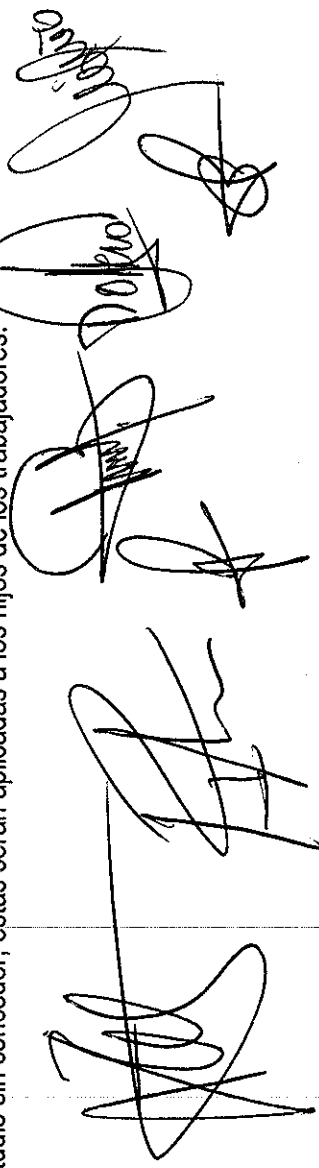
TÍTULO V. PREVISIÓN Y POLÍTICA SOCIAL

ARTÍCULO 26.- CURSOS

GEFCO ESPAÑA,S.A. organizará cursos de perfeccionamiento profesional para ayudar a la formación del personal de los distintos grupos profesionales que demuestren su capacidad o interés en ampliar conocimientos, con independencia de lo establecido en el artículo referente a Bolsas de Estudio.

ARTÍCULO 27.- BOLSAS DE ESTUDIO

La empresa concederá anualmente bolsas de estudio por un importe total de 3.500 euros.
Se atenderán en primer lugar las solicitudes para estudios propios del personal y en el caso de quedar bolsas de estudio sin conceder, estas serán aplicadas a los hijos de los trabajadores.



En cada año de vigencia del Convenio, se creará una Comisión paritaria para la concesión de Bolsas de Estudio. Estará integrada por dos representantes titulares y dos suplentes designados por la Empresa y dos vocales titulares y dos suplentes miembros del Comité de Empresa. La Comisión estará presidida por uno de los representantes de la Dirección con voto de calidad.

ARTÍCULO 28.- SEGUROS DE VIAJE

La empresa mantendrá los seguros de accidentes que actualmente tiene establecidos para el personal que por necesidades de Servicio haya de desplazarse a una localidad distinta de su residencia habitual.

ARTÍCULO 29.- AYUDAS SOCIALES

A todo el personal se le concederán prestaciones para los siguientes casos:

Fallecimiento de productor	700€
Fallecimiento del cónyuge	700€
Fallecimiento de hijo	700€
Nupcialidad	185€
Natalidad	200€

Asimismo se concederán ayudas en los siguientes casos:

Psicoterapia, por mes.
Ortodoncia, por aparato.
Ortodoncia, por tratamiento y mes.
Dislexia, por mes.
Por calzado ortopédico.
Prótesis oculares.
Prótesis dentales.
Internamientos psiquiátricos.
Medicamentos.
Subnormalidad y minusvalidez.
Otros, viajes fuera de la provincia a otros centros del INSALUD.
Enfermedad grave y prolongada.
En todos los apartados se podrán exigir facturas y diagnósticos.

ARTÍCULO 30.- VIVIENDAS

Gefco España, S.A. concederá préstamos para la compra, construcción reparación y acondicionamiento de la vivienda que se utilice o vaya a utilizarse como domicilio familiar con un interés equivalente al Euribor del año más un punto y a devolver en tres años como máximo.
Para ello se creará un fondo de 14.500 euros.

En cada año de vigencia del Convenio, se creará una Comisión Paritaria para la concesión de estos préstamos. Estará integrada por dos representantes titulares y dos suplentes designados por la Empresa, y dos vocales titulares y 2 suplentes miembros del Comité de Empresa.

La Comisión estará presidida por uno de los representantes de la Dirección con voto de calidad.

ARTÍCULO 31.- SEGURO DE VIDA

La Empresa mantendrá el seguro de vida colectivo que a su cargo tiene establecido para todo el personal y durante el tiempo de su vida activa en la Empresa. El capital será como mínimo el salario anual.
Las coberturas de este seguro serán:



- a) Por muerte natural o incapacidad permanente derivadas de enfermedad: Abono del capital asegurado.
- b) Muerte o incapacidad permanente derivadas de accidente: Abono del capital asegurado más un capital complementario de 37.758,54 euros.

En el concepto de incapacidad permanente queda excluida la situación de incapacidad permanente parcial.

Las pólizas individualizadas y actualizadas serán entregadas al personal.

ARTÍCULO 32.- VEHÍCULOS

Todo el personal de Gefco España, S.A. tendrá derecho a la financiación de vehículos fabricados por las empresas Citroën Hispania, S.A. y Peugeot España, S.A. en las mismas condiciones que estos tengan para sus trabajadores.

ARTÍCULO 33.-ECONOMATO

El personal de Gefco España, S.A. tendrá el mismo derecho y en las mismas condiciones del uso de los economatos que la empresa Citroën Hispania S.A. tiene para su personal.

A su vez, la Empresa concederá al personal que lo solicite, un anticipo cuyo importe será de 616 euros, a descontar en las siete pagas siguientes a su concesión. La Empresa no concederá otro anticipo a un mismo trabajador si no ha transcurrido un año natural contado a partir de la fecha de la última concesión.

ARTÍCULO 34.-SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

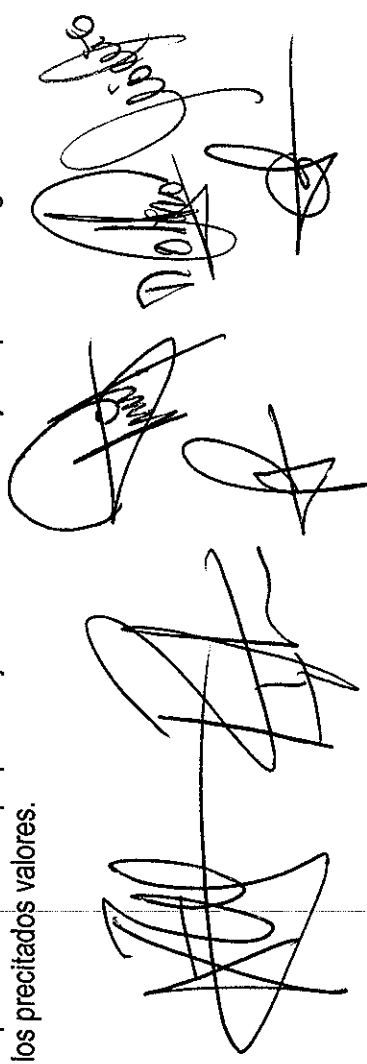
La ley 31/1995 de 8 de Noviembre y su desarrollo reglamentario se constituye como la norma básica de actuación para todas las partes implicadas en materia de prevención de riesgos laborales, con independencia de otras normas o compromisos que se puedan alcanzar con la representación de los trabajadores.

ARTÍCULO 35.-DESARROLLO SOCIALMENTE SOSTENIBLE. CÓDIGO ÉTICO

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

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

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



ARTÍCULO 36.- LEY DE IGUALDAD

A tenor de lo prevenido en la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, las partes intervinientes en la firma del presente Convenio, tras la firma de los Acuerdos sobre Igualdad Hombre-Mujer el pasado día 2 de Abril de 2.009, han firmado un Plan de Igualdad cuya vigencia finaliza el 31 de Diciembre de 2.017.

TÍTULO VI - ACCIÓN SINDICAL

ARTÍCULO 37.- UTILIZACIÓN DEL CRÉDITO DE HORAS POR LOS MIEMBROS DEL COMITÉ DE EMPRESA

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 68 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, cada uno de los miembros del Comité de Empresa dispondrá de 20 horas mensuales para el ejercicio de sus funciones de representación.

Las convocatorias por iniciativa de la Dirección, no se imputan sobre el crédito de las 20 horas.

TÍTULO VII – CODIGO DE CONDUCTA LABORAL

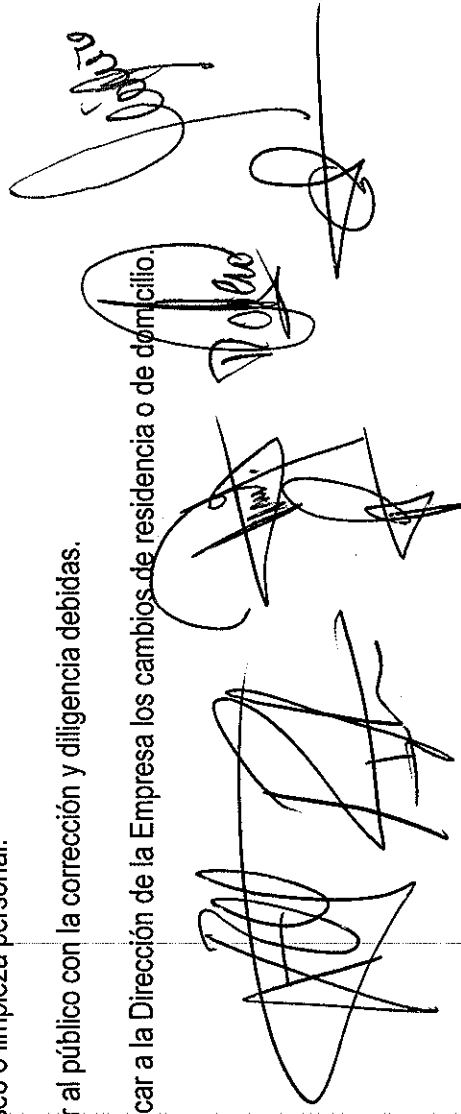
ARTÍCULO 38.- FALTAS Y SANCIONES

A efectos laborales se entiende por falta toda acción u omisión que suponga quebranto de los deberes de cualquier indole 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 los compañeros/as 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 Dirección de la Empresa los cambios de residencia o de domicilio.



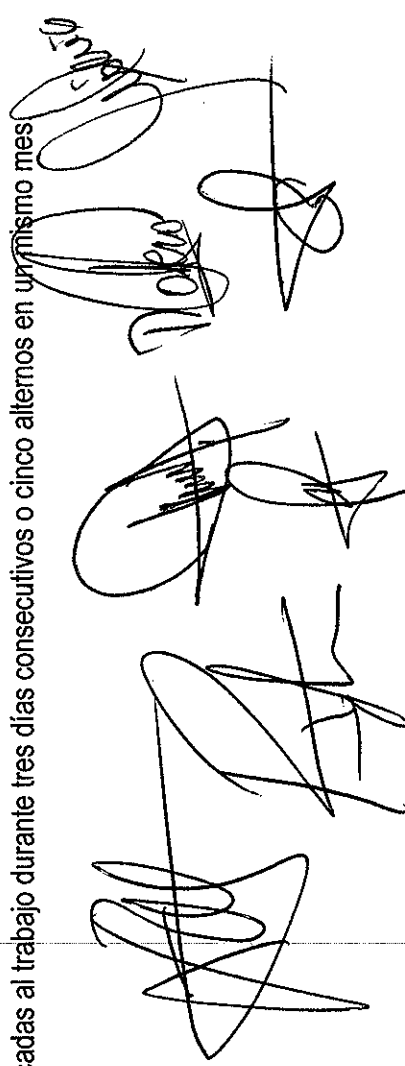
- 8° Discutir con los compañeros/as dentro de la jornada de trabajo.
- 9° Faltar al trabajo un día sin causa justificada.

b) Faltas graves:

- 1° Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante un período de 30 días.
- 2° Faltar de uno a tres días al trabajo durante un período de 30 días sin causa que lo justifique. Bastará una sola falta cuando tuviera que relevar a un/a compañero/a o cuando como consecuencia de la misma se causase perjuicio de alguna consideración a la Empresa.
- 3° No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social y, en su caso, a las prestaciones de protección a la familia. La falsedad u omisión maliciosa en cuanto a la aportación de estos datos se considerará como falta muy grave.
- 4° Entregarse a juegos, cualesquiera que sea, dentro de la jornada de trabajo.
- 5° La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización de trabajo o modernización de maquinaria que pretenda introducir la Dirección de la Empresa, así como negarse a rellenar las hojas de trabajo, control de asistencia, etc. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa o compañeros/as de trabajo, se considerará falta muy grave.
- 6° La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
- 7° La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para sí o para sus compañeros/as, o peligro de averías para las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave. En todo caso, se considerará imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y aparatos de seguridad de carácter obligatorio.
- 8° Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo para usos propios de herramientas de la Empresa.
- 9° Instalar software no autorizado, protegido por una licencia, o incumplir las medidas de seguridad establecidas para la utilización de los recursos informáticos y de comunicación.
- 10° La reiteración o reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.

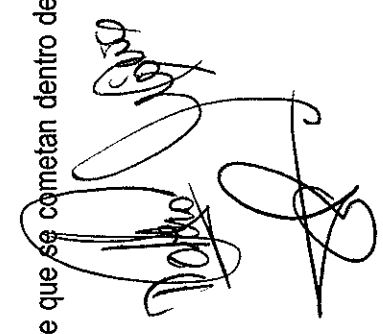
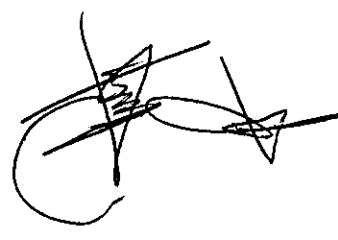
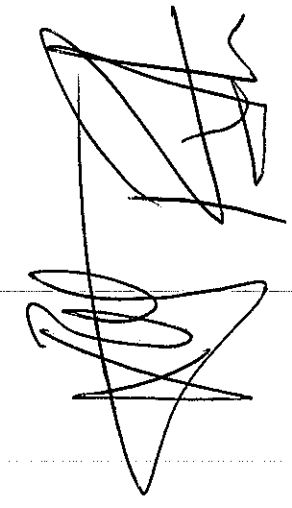
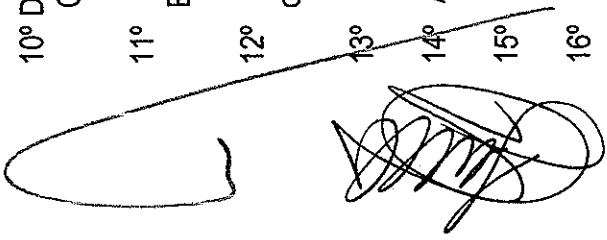
c) Faltas muy graves:

- 1° Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses o veinte en un año.
- 2° Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un mismo mes.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.

- 3º El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo tanto a sus compañeros/as 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 cualquier 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 compañeros/as 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 Dirección de la Empresa hubiere declarado incompatibles en su Convenio Colectivo o que impliquen competencia hacia la Empresa.
- 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 compañeros/as de trabajo.
- 17º Las derivadas de lo previsto en los números 3, 5 y 7 de la letra b).
- 18º Acceder, sin estar personalmente autorizado, a los elementos protegidos de la red, a los servidores protegidos o a los ficheros de los demás usuarios; consultar páginas web con contenidos ilegales, sexuales o lúdicos; participar en chats o en cadenas de mensajes; descargar contenidos de ocio multimedia, o enviar mensajes o imágenes de contenido ilegal, ofensivo, vejatorio, discriminatorio o de índole sexual.
- 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 éste posteriormente es absuelto de los cargos que se le hubieren imputado.

A los efectos de verificar la realización de las conductas citadas en los apartados b) punto 9 y c) punto 18, la Dirección de 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 categoría o nivel.

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.

ARTÍCULO 39.- EXCLUSION ACUERDO ESTATAL, REGIONAL O PROVINCIAL DEL SECTOR

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo acuerdan de forma expresa su desvinculación, a todos los efectos y en toda su extensión, de los acuerdos de ámbito nacional, regional o provincial que pudieran regular a empresas encuadradas en este sector

ARTÍCULO 40.- 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.

