

## **CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA BANQUE PSA FINANCE, SUCURSAL EN ESPAÑA PARA LOS AÑOS 2012-2015**

Resolución de 19 de diciembre de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Banque Psa Finance, Sucursal en España.

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa Banque PSA Finance, Sucursal en España (código de Convenio número 90013552012002) que fue suscrito con fecha 12 de noviembre de 2012, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra, por el Comité de Empresa, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 19 de diciembre de 2012.-El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

## **CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA BANQUE PSA FINANCE, SUCURSAL EN ESPAÑA PARA LOS AÑOS 2012-2015**

### PREÁMBULO

Desarrollo social sostenible

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



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

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

## **Título I. Disposiciones Generales**

### **Artículo 1. Partes Firmantes**

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

### **Artículo 2. Ámbito de Aplicación Funcional**

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

### **Artículo 3. Ámbito de Aplicación Personal**

Las condiciones laborales que se establecen en el presente Convenio afectarán a todos los trabajadores de Banque PSA Finance, Sucursal de España, con la excepción del personal de alta dirección a que se refiere el artículo 2, número 1, apartado a), del Estatuto de los Trabajadores y el Real Decreto 1382/1985, de 1 agosto, y el personal directivo que así lo acuerde con la Dirección de la Empresa, los cuales se registrarán por sus condiciones específicas.

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

### **Artículo 4. Ámbito de Aplicación Temporal**



El presente Convenio entrará en vigor el 1 de enero de 2012, extendiéndose su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2015, salvo en aquellos supuestos en los que se establezca una vigencia específica.

### **Artículo 5. Ámbito de Aplicación Territorial**

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

### **Artículo 6. Prórroga y Denuncia**

El presente Convenio será prorrogado tácitamente de año en año en sus propios términos si no se mediara denuncia por cualquiera de las partes, por escrito, tres meses antes de que finalice el periodo de vigencia.

### **Artículo 7. Comisión Paritaria del Convenio**

Se acuerda la constitución de una Comisión Paritaria en el plazo de diez días a partir de la publicación del presente Convenio Colectivo, que estará integrada por cuatro miembros de la Representación Empresarial y otros tantos de la Representación Social, todos ellos designados preferentemente entre aquellos que hayan formado parte de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo. Los sindicatos que tengan constituida sección sindical podrán asistir con voz pero sin voto a las reuniones de la Comisión Paritaria.

En el supuesto de la inaplicación de condiciones de trabajo, se estará a lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Las partes firmantes se comprometen a someter a la Comisión Paritaria, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y judicial, todas aquellas cuestiones derivadas de la inaplicación e interpretación del Convenio Colectivo, así como cualesquiera otras que le sean legalmente asignadas.

La Comisión Paritaria se reunirá a instancias de cualquiera de las partes en el plazo máximo de diez días desde su solicitud, debiendo precisar en la convocatoria el orden del día que se pretende tratar. Los acuerdos de la Comisión Paritaria se adoptarán por mayoría de sus miembros en el plazo máximo de cinco días laborables, y tendrán eficacia general, siendo publicados para el conocimiento de la plantilla.

En caso de que la Comisión Paritaria no alcanzara un acuerdo, cualquiera de las partes podrá someter la cuestión suscitada al procedimiento de mediación a que se refiere al artículo siguiente.





### **Artículo 8. Adhesión y Sometimiento a Acuerdos Interprofesionales**

Las partes acuerdan someterse al procedimiento de mediación recogido en el acuerdo interprofesional de solución extrajudicial de conflictos colectivos aplicable según el ámbito del mismo para todos aquellos supuestos expresamente previstos en la normativa vigente, así como cuando los firmantes lo estimen conveniente.

### **Artículo 9. Vinculación a la Totalidad**

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

### **Artículo 10. Compensación y Absorción. Condiciones más Beneficiosas**

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

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

### **Artículo 11. Derecho Supletorio**

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

## **Título II. Organización del Trabajo**

### **Artículo 12. Principios de Organización del Trabajo**

La organización del trabajo, respetando la legislación vigente, es facultad y responsabilidad de la dirección de la Empresa, sin perjuicio de las competencias que la legislación vigente confiere a la representación legal de los trabajadores.

La representación legal de los trabajadores tendrá las funciones de asesoramiento, orientación y propuesta en relación con la organización del trabajo.



Es objetivo común de todos los integrantes de la Empresa alcanzar un nivel adecuado de productividad basado en la óptima utilización de los recursos humanos y materiales, para lo cual es necesaria la mutua colaboración de las partes integrantes de la Empresa.

### **Artículo 13. Sistema de Clasificación Profesional**

El sistema de clasificación profesional se articula, a tenor de lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores, mediante grupos profesionales, incluyendo en cada grupo tanto distintas funciones como especialidades profesionales.

La finalidad del sistema de clasificación profesional es compatibilizar la realidad dinámica de la Empresa, especialmente en sus necesidades funcionales, con el desarrollo profesional de los trabajadores en el marco de la relación laboral, teniendo como principio fundamental la no discriminación por razón de edad, sexo, estado civil, raza, religión, opinión, afiliación sindical o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

El sistema de clasificación profesional no limita el establecimiento de nuevas formas de organización del trabajo, ni el uso de nuevas tecnologías ni la asunción de nuevas funciones en el marco del grupo profesional al que se pertenezca.

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

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

#### Grupos Profesionales

Se entiende por grupo profesional la unidad de clasificación que agrupa de forma homogénea las aptitudes profesionales, las titulaciones requeridas y el contenido general de la prestación desde el punto organizativo, constituyendo además el marco funcional del trabajo que puede venir obligado a desempeñar el trabajador.



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

Al margen de los niveles existentes en la actualidad en la Empresa, ésta podrá crear otras que supongan una adaptación a sus propias características, previo conocimiento de la Comisión Paritaria.

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

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

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

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

#### **Artículo 14. Promociones y Ascensos**

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

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



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

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

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

Grupos A y B:	4 meses
Grupo C:	2 meses
Grupo D:	1 mes

La remuneración correspondiente al nuevo nivel profesional se comenzará a devengar por el trabajador desde el inicio de dichas funciones. En el supuesto de que el trabajador no supere las pruebas de acceso señaladas anteriormente, quedará en su anterior nivel profesional y remuneración.

#### **Artículo 15. Período de Prueba**

El período de prueba para trabajadores de nueva contratación será de:

a) Grupos A y B:	6 meses
b) Grupo C:	2 meses
c) Grupo D:	1 mes

Durante este período, tanto la Empresa como el empleado podrán,



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

### **Artículo 16. Ceses Voluntarios**

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio a la Empresa estarán obligados a comunicarlo por escrito a ésta, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

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

El incumplimiento de la obligación de preavisar con la antelación indicada anteriormente facultará a la Dirección de la Empresa a descontar, como indemnización, una cuantía equivalente al importe de su salario diario por cada día de retraso, que le será descontada de su liquidación de haberes.

### **Artículo 17. Contratación Eventual**

De conformidad con lo establecido en el artículo 15.1 b) del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda la aplicación de la vigencia máxima pactada para los contratos eventuales, en el Convenio Colectivo del sector de entidades financieras.

## **Título III. Régimen de Trabajo**

### **Artículo 18. Jornada Laboral**

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

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

### **Artículo 19. Distribución Irregular de la Jornada**



Las partes convienen que la flexibilidad organizativa es un valor de cara al mantenimiento de los puestos de trabajo y la competitividad de la Empresa. Por ello, declaran su voluntad de abordar aquellas medidas de flexibilidad negociada interna, como prioridad frente a la flexibilidad externa, que posibilite las adaptaciones organizativas precisas en cada momento en un contexto de participación de la representación social.

En tal sentido, y previa consulta a la representación legal de los trabajadores, la dirección de la Empresa podrá distribuir de forma irregular hasta un máximo de 173 horas de la jornada anual en cada uno de los años de vigencia del convenio, respetando en todo caso los descansos diario y semanal según la normativa vigente.

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

Estas horas serán consideradas a todos los efectos como horas ordinarias.

A efectos de no superar la jornada anual máxima pactada, el cómputo de las horas que se pudieran distribuir irregularmente en el último trimestre de cada año se regularizarán, en exceso o en defecto, a lo largo del primer trimestre del año natural siguiente.

Quedan excluidos de la aplicación de esta distribución irregular de jornada los trabajadores que disfruten de una reducción de jornada por las causas previstas en el artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores.

## **Artículo 20. Vacaciones**

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

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

3. Todas aquellas personas con antigüedad igual o superior a 12 años, disfrutarán de un día laborable adicional de vacaciones sin computar éste a efectos de jornada. Las personas con una antigüedad igual o superior a 15 años disfrutarán

de otro día laborable adicional de vacaciones y las personas con una antigüedad igual o superior a 18 años disfrutarán de un tercer día adicional de vacaciones.

### **Artículo 21. Permiso sin Sueldo y Licencias Retribuidas**

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

El trabajador, avisando con la posible antelación y presentando la debida justificación, tendrá derecho a permisos retribuidos en los siguientes casos:

1. En casos de fallecimiento de padres, cónyuge, hijos, abuelos, nietos o hermanos: 4 días naturales.
2. En caso de fallecimiento de suegros, cuñados, yernos, nueras o abuelos políticos: 3 días naturales.
3. Por fallecimiento de tíos carnales del trabajador o hermanos de los padres del cónyuge del trabajador: Un día natural.
4. En caso de enfermedad grave, accidente u hospitalización del cónyuge, padres, suegros, hijos, nietos, yernos, nueras, hermanos, cuñados o abuelos: 3 días naturales. Cuando este permiso coincida en días laborables, podrá ser repartido en seis medias jornadas. Los días podrán ser disfrutados dentro del periodo de tiempo que cause el permiso.
5. En el caso de intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario, del cónyuge, padres, suegros, hijos, nietos, yernos, nueras, hermanos, cuñados o abuelos del trabajador: 2 días laborables.
6. En caso de matrimonio del trabajador: 15 días naturales.
7. En caso de matrimonio de padres, hijos, suegros, hermanos, cuñados o nietos: El día de la boda, si éste fuera laborable.
8. En caso de paternidad: 3 días laborables que se podrán disfrutar dentro de los siete días siguientes al alumbramiento, adopción o acogimiento (posible reparto en seis medias jornadas).
9. Por nacimiento de nieto: el día del nacimiento si éste fuera laborable.
10. En caso de asistencia a consulta médica a la Seguridad Social, cuando el



horario de ésta coincida con la jornada del trabajador, por el tiempo necesario. En los casos de consulta privada, hasta el límite de 16 horas/año, debiendo presentar previamente el volante justificativo de la referida prescripción médica, siempre que sea posible.

11. Por traslado de su domicilio habitual: 1 día natural. En caso de que el traslado de domicilio habitual se derive de una decisión de la Empresa, el plazo será de 1 día natural más.

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

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 % de las horas laborables, la Empresa podrá pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa.

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

13. Por lo que se refiere al desempeño de las funciones de carácter sindical de los cargos representativos, se estará a lo acordado entre la Dirección de la Empresa y la representación legal de los trabajadores.

14. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

15. Por el tiempo necesario para concurrir a exámenes cuando el trabajador curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico oficial o profesional.

16. Por una duración de veinte horas anuales de formación vinculada al puesto de trabajo acumulables por un período de hasta tres años. La concreción del período de disfrute se acordará entre el trabajador y la Empresa.

17. Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, a tenor de lo dispuesto en el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá ser dividida en dos fracciones.

Los trabajadores, por su voluntad, y previa solicitud por escrito podrán sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad, o bien por su acumulación en forma de permiso retribuido en tiempo equivalente a jornadas a tiempo completo en los términos acordados por las

partes, pudiendo disfrutarse a continuación del periodo de baja por maternidad y sin solución de continuidad.

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

En los supuestos 1, 2, 3, 4, 5, 7 y 8 del presente artículo, cuando se requiera un desplazamiento a tal efecto, se ampliará el permiso un día natural más o dos días en el supuesto de desplazamiento internacional.

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

Cuando, encontrándose en situación de permiso por los supuestos previstos en los números 4 y 5, sobreviniese el fallecimiento de los familiares indicados, finalizará el derecho a este permiso obtenido, iniciándose el establecido para el supuesto de fallecimiento.

Las referencias al cónyuge, efectuadas en este artículo en los números 1, 2, 3, 4, 5 y 7, se harán extensivas a la pareja de hecho del trabajador, siempre que éste acredite su convivencia a través de un certificado emitido por el registro de uniones de hecho correspondiente y, de no existir, mediante documento oficial.

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

#### **Título IV. Régimen de Retribuciones**

##### **Artículo 22. Salarios**

1. Con efectos de 1 de enero de 2012 las tablas salariales vigentes en la Empresa serán las siguientes:

Grupos	Niveles	Salario Convenio - Euros/año
Grupo A	-	31.923,52
Grupo B		
	B1	29.485,41
	B2	28.952,79
	B3	27.290,72
Grupo C	C1	25.656,27
Grupo D	D1	23.567,76
	D2	21.827,42

	D3	20.619,10
--	----	-----------

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

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

### **Artículo 23. Régimen Salarial**

Para cada uno de los años de vigencia del presente Convenio, el incremento salarial será el correspondiente al IPC real de cada uno de dichos años, que se aplicará con efectos 31 de diciembre sobre el salario de convenio, complemento de antigüedad y complemento individual que tuviera asignado cada trabajador.

Lo dispuesto en este artículo no resultará de aplicación en el supuesto de que en el IPC real del año fuese negativo, en cuyo caso se mantendrán los niveles salariales anteriores.

### **Artículo 24. Complemento de Antigüedad**

Los trabajadores vinculados a la Empresa devengarán complementos periódicos por antigüedad, por cada tres años de servicio, en la cuantía de 227,60 euros/año para el año 2012, con un límite máximo de 9 trienios.

El importe de este complemento se revalorizará anualmente en el mismo porcentaje que el salario de convenio.

### **Artículo 25. Compensación por Desplazamiento o Trabajo en Días no Laborables**

Al personal que por necesidades del servicio, deba realizar un desplazamiento o trabajar en día no laborable, se le compensará con un descanso igual al número de horas trabajadas, percibiendo, además, la cantidad de 11,46 euros por hora trabajada.

El importe de este complemento se revalorizará anualmente en el mismo porcentaje que el salario de convenio.

### **Artículo 26. Primas de Horario**





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

Para el año 2012, el valor mensual por hora trabajada de dicha prima será de 89,58 euros para los contratos a tiempo completo, o su parte proporcional para los contratos a tiempo parcial.

El importe de esta prima se revalorizará anualmente en el mismo porcentaje que el salario de convenio.

Quedan excluidas de este concepto las horas de trabajo por exceso o defecto derivadas de la distribución irregular de la jornada anual a que se refiere el artículo 19.

### **Artículo 27. Pagas Extraordinarias**

Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio tendrán derecho a percibir, en proporción al tiempo de prestación de servicios en cómputo anual, dos pagas extras de 30 días de salario base, antigüedad y complemento individual, en su caso, cuyo importe se percibirá en la nómina mensual prorrateado en doceavas partes.

### **Artículo 28. Horas Extraordinarias**

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

El trabajador podrá solicitar que las horas extraordinarias realizadas le sean compensadas por tiempo de descanso. La solicitud será aceptada siempre que su responsable jerárquico lo considere viable, teniendo en cuenta las necesidades organizativas del departamento. Cada hora extraordinaria realizada dará derecho a una hora y diez minutos de descanso compensatorio.

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



posible disfrutar más de dos días consecutivos por aplicación de este sistema.

### **Artículo 29. Horas Complementarias**

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

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

## **Título V. Política Social y Previsión**

### **Artículo 30. Jubilación Parcial**

Las partes negociadoras ratifican y mantienen la vigencia de los acuerdos colectivos que sobre condiciones y desarrollo de la jubilación parcial se han aplicado durante la vigencia de los Convenios Colectivos de 2004-2007 y 2008-2011.

### **Artículo 31. Premio por Jubilación**

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

Las cantidades fijadas para el año 2012 se concretan en 191,27 euros en concepto de premio por jubilación y 143,88 euros en concepto de prima de sustitución premio jubilación, según los casos. Ambas cantidades se actualizarán anualmente, de acuerdo con el porcentaje de incremento salarial.

2. El derecho al premio por jubilación se perderá, si el trabajador continuase prestando servicios después del mes de su 65 aniversario, salvo que no reúna el tiempo mínimo necesario para causar derecho a la pensión pública de jubilación, en cuyo caso, podrá continuar trabajando el tiempo indispensable para ello.

### **Artículo 32. Seguro de Vida**

1. La Empresa cubrirá los riesgos de fallecimiento e Incapacidad Permanente mediante el Seguro Colectivo de Vida y el Seguro Colectivo de Accidentes que actualmente tiene establecidos. Con estos seguros quedarán garantizadas las





siguientes indemnizaciones:

- Abono del capital asegurado en los casos de Muerte o Incapacidad Permanente, cualquiera que sea su origen (accidente laboral o no laboral, o por enfermedad común o profesional).
- El capital asegurado será equivalente al salario anual de cada trabajador, entendiendo por tal el Salario Convenio, el Complemento de Antigüedad, así como el Complemento Individual, en su caso, todo ello valorado en el momento del hecho causante.
- Abono de un capital complementario de 37.758,84 euros en los casos de Muerte o Incapacidad Permanente derivadas de accidente (laboral o no laboral).

Esta cantidad se fija en su 80 % para contratos concluidos con jornada anual inferior a la pactada en el presente Convenio.

2. Adicionalmente, la Empresa cubrirá mediante un Seguro Complementario de Accidentes al personal que, por necesidades del servicio, haya de desplazarse fuera de su centro de trabajo. Dicho Seguro garantizará los riesgos de fallecimiento e Incapacidad Permanente por un importe adicional de 47.182,06 euros.

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

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

Las coberturas de estos seguros alcanzan a la totalidad de la plantilla de la Empresa en situación de activo, entendiendo también como tal la situación legal de I.T. (Incapacidad Temporal), hasta el máximo previsto en el artículo 131 bis.2 de la Ley General de la Seguridad Social según redacción dada por la Ley 40/2007, de 4 de diciembre o cualquier otra norma que la sustituya o la modifique. Para ello, es imprescindible que los afectados, en el mes de enero de cada año, informen y justifiquen ante la Empresa sus circunstancias. En estos casos los capitales mantendrán el nivel que tenían en el momento de finalizar la obligatoriedad de cotización de la Empresa a la Seguridad Social.

### **Artículo 33. Reconocimiento Médico**

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





### **Artículo 34. Complemento en Situación de Incapacidad Temporal**

La Empresa, una vez superado el período de prueba y en concepto de mejora voluntaria contemplada en el artículo 191 del Real Decreto Legislativo 1/1994 de 20 de junio, abonará en la situación de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes o profesionales y accidente de trabajo o enfermedad profesional, por un tiempo máximo de doce meses ampliables a seis meses más, la diferencia existente entre la prestación de Seguridad Social y el importe del salario de convenio, complementos individual y de antigüedad.

A efectos del período máximo en el que la Empresa abonará la mejora voluntaria referida en este artículo, se computarán los periodos de recaída y observación.

No obstante lo anterior, ante un informe negativo de los especialistas pertenecientes a la entidad con la que la Empresa contrate la vigilancia de la salud, o en caso de incomparecencia injustificada del trabajador a las citaciones realizadas por la Mutua de Accidentes, se podrá retirar el abono del citado complemento.

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

### **Artículo 35. Ayuda Escolar**

Con efectividad del 1 de enero de 2012, la ayuda escolar tendrá un valor de 15,40 euros/mes, durante 11 meses al año, por cada hijo de empleado que el 1.º de septiembre de cada año tenga menos de 18 años cumplidos.

El importe de esta ayuda se revalorizará anualmente en el mismo porcentaje que el salario de convenio.

### **Artículo 36. Ayuda Hijos Discapacitados**

Con efectividad del 1 de enero de 2012, la ayuda para hijos discapacitados será de 124,68 euros/mes, por hijo discapacitado.

El importe de esta ayuda se revalorizará anualmente en el mismo porcentaje que el salario de convenio.

### **Artículo 37. Ayuda Lentes Graduadas**

Con efectividad del 1 de enero de 2012, la ayuda para lentes graduadas será el importe íntegro reflejado en factura en concepto de lentes con el máximo de 128,93 euros, por año natural.

El importe de esta ayuda se revalorizará anualmente en el mismo porcentaje que el salario de convenio.

### **Artículo 38. Préstamos sin Interés**

Todos los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio con antigüedad superior a un año tendrán derecho a solicitar a la Empresa préstamos sin interés por una cuantía máxima de 9 veces su salario mensual individual. Para ello será preciso que su contrato de trabajo tenga una duración igual o superior al plazo de devolución del préstamo. Las condiciones de su concesión serán determinadas por el Comité de préstamos y el plazo máximo de devolución se fija en 96 meses.

## **Título VI. Prevención de Riesgos Laborales**

### **Artículo 39. Prevención de Riesgos Laborales**

En esta materia se estará a lo dispuesto en la legislación aplicable y en concreto a la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales.

Sin perjuicio de lo anterior, y como complemento a las políticas anteriormente definidas, la Empresa se compromete a continuar desarrollando la política de seguridad y salud en el trabajo existente, a través de la implantación y aplicación del Plan de Prevención y los procedimientos que la desarrollan, basándose en la idea de la integración de la prevención en todos los niveles jerárquicos y todas las actividades de la Empresa.

Para tal fin, en su firme compromiso de garantizar la seguridad y salud de los trabajadores, la dirección de la Empresa establecerá las directrices y objetivos generales, no solamente para evitar y reducir los riesgos profesionales, sino también para avanzar en la mejora de las condiciones de trabajo en colaboración con la Representación Legal de los Trabajadores.

Ambas partes, asimismo, declaran la vigencia de los valores y normas de seguridad y salud en el trabajo del Grupo PSA Peugeot Citroën basados en la vigilancia, ejemplaridad y reactividad.

## **Título VII. Régimen Disciplinario**

### **Artículo 40. Faltas**

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



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

A. Se considerarán faltas leves las siguientes:

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

B. Faltas graves:

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





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

C. Faltas muy graves:

1. Faltar al trabajo más de dos días al mes sin causa justificada y los retrasos en la entrada y/o los adelantos en la salida del trabajo, injustificados y que superen los 20 en un período de 6 meses, o 40 durante un año.
2. El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la Empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la Empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
3. La simulación de enfermedad o accidente, así como la realización de actividades incompatibles con la situación de baja por enfermedad o accidente. Igual calificación se aplicará a los supuestos de alegación de causa no existente para la obtención de permiso.
4. Realizar trabajos particulares durante la jornada y emplear para uso propio herramientas o materiales de la Empresa (ordenador, teléfono, instalaciones, etc), si no media autorización expresa de la misma.
5. Implantación en los ordenadores de la Empresa de programas informáticos no homologados por la Dirección de ésta.
6. La desobediencia a sus superiores en acto de servicio, que implique quebranto manifiesto para el trabajo o cause perjuicio notorio para la Empresa.
7. Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad sin causa justificada cuando como consecuencia del mismo se origine perjuicio grave para la Empresa.
8. El acoso sexual, en los términos establecidos en la Ley.
9. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados a la Empresa así como revelar a elementos extraños a la Empresa datos de obligada reserva, especialmente si se trata de datos de interés fiscal, comercial, mercantil o de cualquier otra índole relativos a clientes.





10. La ocultación maliciosa de hechos presenciados o conocidos que causen o puedan causar perjuicio grave a los intereses de la Empresa. Así como el falseamiento voluntario de datos e informaciones de la Empresa.

11. La retención, sin autorización del jefe competente, de documentos, cartas, datos, informes,..., o su aplicación, destino o usos distintos de los que sean procedentes.

12. La indisciplina o desobediencia en el trabajo;

13. Las ofensas verbales o físicas al Empresario, a las personas que trabajan en la Empresa o a los familiares que convivan con ellas;

14. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado y la embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

15. Cualesquiera otras conductas que impliquen transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.

16. La reincidencia en falta grave, aunque sea objeto de distinta naturaleza, dentro del mismo trimestre, siempre que haya sido objeto de sanción.

17. La consulta de páginas web con contenidos ilegales, sexuales o lúdicos.

18. La participación en «chats», la descarga de contenidos de ocio multimedia, participar en cadenas de mensajes o enviar mensajes o imágenes de contenido ilegal, ofensivo, vejatorio, discriminatorio, de índole sexual, etc.

19. El acoso laboral y el acoso sexual o por razón de sexo a las personas que trabajan en la empresa o persona ajena a la misma con ocasión de la actividad laboral.

#### **Artículo 41. Régimen de Sanciones**

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

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

- Faltas leves:
  - Amonestación verbal.
  - Amonestación por escrito.





- Suspensión de empleo y sueldo de 1 día.
- Faltas graves:
  - Suspensión de empleo y sueldo de 2 a 10 días.
- Faltas muy graves:
  - Suspensión de empleo y sueldo de 11 a 60 días.
- Despido.

### **Artículo 42. Prescripción de las Faltas**

La prescripción de las faltas se regulará según lo establecido legalmente en cada momento.

## **Título VIII. Comité de Empresa**

### **Artículo 43. Comité de Empresa**

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

## **Título IX. Ley de Igualdad**

### **Artículo 44. Ley de Igualdad**

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

Documento de bases sobre la política de igualdad de oportunidades hombre/mujer:

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

En el contexto interno del Grupo PSA Peugeot Citroën, la eliminación de la discriminación y la promoción de la igualdad de oportunidades constituye uno de los catorce compromisos que se asumen en el Acuerdo Mundial de





Responsabilidad Social, ratificado en España por todas las Organizaciones Sindicales con presencia en las entidades españolas el 23 de marzo de 2006. Dicho compromiso, en su definición, expresa el propósito de aplicar y promover, más allá de las reglas legales, las mejores prácticas en la materia.

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

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

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

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

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

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

- Acuerdo de Igualdad Hombre-Mujer; firmado el 15 de septiembre de 2004.
- Acuerdo de desarrollo de la Ley Orgánica de Medidas de Protección Integral en contra de la Violencia de Género; firmado el 11 de marzo de 2005.
- Acuerdo Regulador de las Medidas de Apoyo Laboral a las trabajadoras embarazadas o en período de lactancia; firmado el 19 de octubre de 2005.





- Acuerdo sobre Proceso de Mejora de las Condiciones de Trabajo en el Grupo PSA Peugeot Citroën en España; firmado el 23 de febrero de 2006.
- Acuerdo sobre Diversidad en el Grupo PSA Peugeot Citroën en España; firmado el 25 de septiembre de 2006.
- Acuerdo Marco Mundial sobre la Responsabilidad Social de PSA Peugeot Citroën; ratificado el 23 de marzo de 2006.

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

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

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

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

- Acceso al empleo: La contratación, ya sea de hombres o de mujeres, seguirá un único proceso de selección, según el puesto o función a cubrir, desarrollándose sin diferenciación alguna por razón de sexo, tanto en el procedimiento, como en la publicidad de las vacantes.
- Formación, promoción, clasificación profesional y retribuciones: Las carreras profesionales de la plantilla del Grupo no se verán afectadas por razón de género y estarán basadas en sus respectivas competencias, en el desempeño profesional y, en todo caso, seguirán criterios objetivos.
- Condiciones de trabajo: La situación de embarazo y lactancia de la mujer trabajadora es objeto de especial protección y seguimiento en materia de seguridad y salud. El disfrute de los derechos vinculados a las citadas situaciones por parte de mujeres y hombres no tienen incidencia negativa en el desarrollo de su promoción y carrera profesionales, renovación o transformación de sus contratos de trabajo o cualquier otro extremo de su devenir laboral o profesional.
- Ordenación del tiempo de trabajo: A través del presente documento se refrendan los acuerdos o prácticas sobre acumulación del tiempo de lactancia, sistemas específicos de organización de la jornada de trabajo, etc. que se pueden





practicar en cada uno de los centros o entidades del Grupo en España.

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

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

1. Balance de situación: Se realizará un balance de situación actualizado que permita verificar la eficacia de las políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres que se vienen practicando desde el Acuerdo de Igualdad Hombre-Mujer; firmado el 15 de septiembre de 2004.
2. Actualización, en su caso, de objetivos sobre las políticas de igualdad practicadas hasta la fecha, en función de los resultados que arroje dicho balance.
3. Análisis de medidas de organización del tiempo de trabajo y/o de prestación de servicios que favorezcan la conciliación de la vida laboral y personal.
4. Establecimiento de cauces articulados de participación de la representación social: En coherencia con la política de diálogo social permanente practicada, se fijarán mecanismos de participación de los agentes sociales en las acciones definidas.

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

