

PSA  
GROUPE

CENTRO DE VIGO

UN EQUIPO COMPROMETIDO CON  
LA EXCELENCIA

LA SEGURIDAD ES NUESTRA  
PRIMERA EXIGENCIA

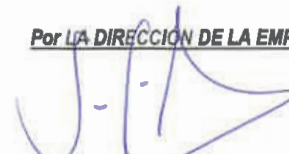


# CONVENIO COLECTIVO 2020 - 2023

Peugeot Citroën Automóviles España SA  
Centro de Vigo

El presente Convenio Colectivo para los años 2020, 2021, 2022 y 2023, ha sido firmado en Vigo el día 10 de febrero de 2020, por la representación de la Dirección de la Empresa y por los Sindicatos

**Por LA DIRECCION DE LA EMPRESA**



Sonia Fernández Barciela



José Manuel Cernadas Arcas



José Antonio Conde Casal



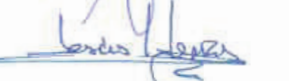
Mª Isabel Fontano Blanco



José A. Freire Castroseiros



Miguel Ángel Heras Iglesias



Jesús Iglesias Costas



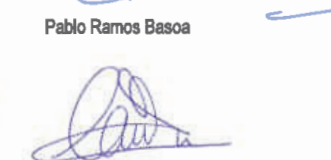
Pablo Ramos Basoa



Pedro Mª Rodríguez Rodríguez



Diego Rivas Paz



Paula Rodríguez Rivera



Ramón Torres Bua

**Por los SINDICATOS**

**S. I. T.-F. S. I.**



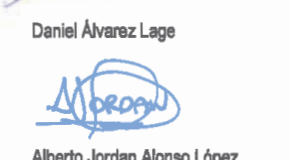
Daniel Álvarez Lage



José Ramón Camesell Rodríguez



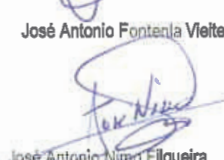
José Antonio Fontenla Vieitez



Alberto Jordan Alonso López



Juan José Muñoz Castro



José Antonio Nimo Filgueira



Ana Mª Reigosa Priego

# ÍNDICE

## TÍTULO I - DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1°	PARTES CONTRATANTES.....	9
Artículo 2°	ÁMBITO TERRITORIAL .....	9
Artículo 3°	ÁMBITO PERSONAL .....	9
Artículo 4°	VIGENCIA .....	10
Artículo 5°	PRÓRROGA Y DENUNCIA .....	10
Artículo 6°	CONDICIONES Y COMPENSACIÓN DE MEJORAS .....	10
Artículo 7°	COMISIÓN PARITARIA DEL CONVENIO .....	10

## TÍTULO II - PERSONAL

Artículo 8°	CONTRATACIÓN Y EMPLEO .....	11
Artículo 9°	PERSONAL DE NUEVO INGRESO (PERÍODO DE PRUEBA) .....	13
Artículo 10°	SISTEMA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL .....	15
Artículo 11°	COMISIÓN SEGUIM. DE CLASIFIC. PROFESIONALES .....	15
Artículo 12°	PREAVISO .....	15

## TÍTULO III - RÉGIMEN DE TRABAJO

Artículo 13°	JORNADA LABORAL .....	16
Artículo 14°	REGISTRO DE JORNADA .....	17
Artículo 15°	SÁBADOS DE PRODUCCIÓN .....	17
Artículo 16°	VACACIONES .....	19
Artículo 17°	LICENCIAS .....	19
Artículo 18°	EXCEDENCIAS .....	22
Artículo 19°	JUBILACIÓN .....	23

## TÍTULO IV - RÉGIMEN DE RETRIBUCIONES

Artículo 20°	TIEMPOS .....	23
Artículo 21°	REVISIÓN DE LOS TIEMPOS .....	24
Artículo 22°	APLICACIÓN DE LOS TIEMPOS .....	24
Artículo 23°	COMISIÓN PARITARIA DE TIEMPOS .....	25

## ANEXO AL APARTADO A. Tiempos y rendimientos .....

<b>B. Condiciones económicas</b> .....	26	
Artículo 24°	ACTUALIZACIÓN SALARIAL .....	27
Artículo 25°	RETRIBUCIÓN DEL PERSONAL HORARIO .....	28
Artículo 26°	SALARIO CONVENIO .....	29
Artículo 27°	RETRIBUCIONES GRUPO PROFESIONAL MENSUAL .....	30
Artículo 28°	PAGAS EXTRAORDINARIAS .....	32

Artículo 29°	COMPLEMENTO DEL PERÍODO DE DESCANSO .....	33
Artículo 30°	COMPLEMENTO INDIVIDUAL .....	33
Artículo 31°	COMPLEMENTO DE TRANSICIÓN A 1A .....	33
Artículo 32°	COMPLEMENTO POR RÉGIMEN DE TRABAJO A TURNOS .....	33
Artículo 33°	COMPLEMENTO DE JORNADA ORDINARIA DE TRABAJO EN SÁBADOS NO LABORABLES, DOMINGOS Y FESTIVOS .....	34
Artículo 34°	COMPLEMENTO DE PERMANENCIA CONTINUADA EN CABINAS DE REVESTIMIENTOS .....	34
Artículo 35°	COMPLEMENTO DE JORNADA ROTATIVA DE MAÑANA, TARDE Y NOCHE .....	34
Artículo 36°	COMPLEMENTO DE TRABAJO NOCTURNO .....	35
Artículo 37°	COMPLEMENTO DE TURNO VARIABLE NOCTURNO .....	35
Artículo 38°	COMPLEMENTO EXCEPCIONAL POR JORNADAS DE TRABAJO EN LAS NOCHES DEL 24 AL 25/12 Y DEL 31/12 AL 1/1 .....	35
Artículo 39°	COMPLEMENTO DE CUARTO EQUIPO DE FIN DE SEMANA .....	36
Artículo 40°	HORAS EXTRAORDINARIAS .....	37
Artículo 41°	PAGO DE NÓMINAS Y RECIBOS DE SALARIOS .....	38

## TÍTULO V - PREVISIÓN Y POLÍTICA SOCIAL

Artículo 42°	FORMACIÓN .....	38
Artículo 43°	AYUDAS PARA ESTUDIOS .....	39
Artículo 44°	FONDO DE AYUDAS SOCIALES.....	40
Artículo 45°	COMISIÓN PARITARIA SOCIAL .....	41
Artículo 46°	SEGURO DE VIDA Y SEGURO DE ACCIDENTES .....	41
Artículo 47°	COMPLEMENTO SALARIAL EN SITUACIÓN DE INCAPACIDAD TEMPORAL .....	42
Artículo 48°	PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES .....	43
Artículo 49°	DESARROLLO SOCIALMENTE SOSTENIBLE. CÓDIGO ÉTICO .....	45
Artículo 50°	PLAN DE IGUALDAD .....	46
Artículo 51°	COMISIÓN PARITARIA DE IGUALDAD .....	47

## TÍTULO VI - ACCIÓN SINDICAL

Artículo 52°	UTILIZACIÓN DE CRÉDITO DE HORAS POR LOS MIEMBROS DEL COMITÉ DE EMPRESA Y DELEGADOS SINDICALES .....	47
--------------	---	----

Artículo 53°	CÓDIGO DE CONDUCTA LABORAL .....	48
--------------	----------------------------------	----

## DISPOSICIONES FINALES

Primera	EXCLUSIÓN ACUERDO ESTATAL DEL SECTOR DEL METAL .....	48
Segunda	VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD .....	48

## ANEXO AL CONVENIO COLECTIVO 2020/2023

SISTEMA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL .....	49
1.1. Ámbito de aplicación .....	49
1.2. Fundamentos del sistema .....	50
1.3. Procedimiento de evolución profesional .....	52
1.4. Movilidad .....	55

## ANEXO AL CONVENIO COLECTIVO 2020/2023

CÓDIGO DE CONDUCTA LABORAL .....	57
a) Faltas leves .....	57
b) Faltas graves .....	58
c) Faltas muy graves .....	59
SANCIONES .....	60

# ÍNDICE

## TÍTULO I - DISPOSICIÓN XERAIS

Artigo 1º	PARTES CONTRATANTES.....	65
Artigo 2º	ÁMBITO TERRITORIAL .....	65
Artigo 3º	ÁMBITO PERSOAL .....	65
Artigo 4º	VIXENCIA .....	66
Artigo 5º	PRÓRROGA E DENUNCIA .....	66
Artigo 6º	CONDICIÓN E COMPENSACIÓN DE MELLORAS .....	66
Artigo 7º	COMISIÓN PARITARIA DO CONVENIO .....	66

## TÍTULO II - PERSOAL

Artigo 8º	CONTRATACIÓN E EMPREGO .....	67
Artigo 9º	PERSOAL DE NOVO INGRESO (PERÍODO DE PROBA) .....	69
Artigo 10º	SISTEMA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL .....	71
Artigo 11º	COMISIÓN SEGUIM. CLASIFICACIÓN PROFESIONAIS.....	71
Artigo 12º	PREAVISO .....	71

## TÍTULO III - RÉXIME DE TRABALLO

Artigo 13º	XORNADA LABORAL .....	72
Artigo 14º	REXISTRO DE XORNADA .....	73
Artigo 15º	SÁBADOS DE PRODUCCIÓN .....	73
Artigo 16º	VACACIONES .....	75
Artigo 17º	LICENZAS .....	75
Artigo 18º	EXCEDENCIAS .....	78
Artigo 19º	XUBILACIÓN.....	79

## TÍTULO IV - RÉXIME DE RETRIBUCIÓN

Artigo 20º	TEMPOS .....	79
Artigo 21º	REVISIÓN DOS TEMPOS .....	80
Artigo 22º	APLICACIÓN DOS TIEMPOS .....	80
Artigo 23º	COMISIÓN PARITARIA DE TEMPOS .....	81

## ANEXO O APARTADO A. Tempos y rendimientos .....

<b>B. Condición económica</b> .....	83	
Artigo 24º	ACTUALIZACIÓN SALARIAL .....	83
Artigo 25º	RETRIBUCIÓN DO PERSOAL HORARIO .....	84
Artigo 26º	SALARIO CONVENIO .....	85
Artigo 27º	RETRIBUCIÓN DO GRUPO PROFESIONAL MENSUAL .....	86
Artigo 28º	PAGAS EXTRAORDINARIAS .....	88

Artigo 29º	COMPLEMENTO DO PERÍODO DE DESCANSO .....	89
Artigo 30º	COMPLEMENTO INDIVIDUAL .....	89
Artigo 31º	COMPLEMENTO DE TRANSICIÓN A 1A .....	89
Artigo 32º	COMPLEMENTO POR RÉXIME DE TRABALLO EN QUENDAS .....	89
Artigo 33º	COMPLEMENTO DE XORNADA ORDINARIA DE TRABALLO EN SÁBADOS NON LABORABLES, DOMINGOS E FESTIVOS .....	90
Artigo 34º	COMPLEMENTO DE PERMANENCIA CONTINUADA EN CABINAS DE REVESTIMENTOS .....	90
Artigo 35º	COMPLEMENTO DE XORNADA ROTATIVA DE MAÑÁ, TARDE E NOITE .....	90
Artigo 36º	COMPLEMENTO DE TRABALLO NOCTURNO .....	91
Artigo 37º	COMPLEMENTO DE QUENDA VARIABLE NOCTURNO .....	91
Artigo 38º	COMPLEMENTO EXCEPCIONAL POR XORNADAS DE TRABALLO NAS NOITES DO 24 Ó 25/12 E DO 31/12 Ó 1/1 .....	91
Artigo 39º	COMPLEMENTO DE CUARTO EQUIPO DE FIN DE SEMANA .....	92
Artigo 40º	HORAS EXTRAORDINARIAS .....	93
Artigo 41º	PAGO DE NÓMINAS Y RECIBOS DE SALARIOS.....	94

## TÍTULO V - PREVISIÓN Y POLÍTICA SOCIAL

Artigo 42º	FORMACIÓN .....	94
Artigo 43º	AXUDAS PARA ESTUDIOS .....	95
Artigo 44º	FONDO DE AXUDAS SOCIAIS .....	96
Artigo 45º	COMISIÓN PARITARIA SOCIAL .....	97
Artigo 46º	SEGURO DE VIDA E SEGURO DE ACCIDENTES .....	97
Artigo 47º	COMPLEMENTO SALARIAL EN SITUACIÓN DE INCAPACIDADE TEMPORAL .....	98
Artigo 48º	PREVENCIÓN DE RISCOS LABORAIS .....	99
Artigo 49º	DESENVOLVEMENTO SOCIALMENTE SOSTENIBLE. CÓDIGO ÉTICO .....	101
Artigo 50º	PLAN DE IGUALDADE .....	102
Artigo 51º	COMISIÓN PARITARIA DE IGUALDADE .....	103

## TÍTULO VI - ACCIÓN SINDICAL

Artigo 52º	UTILIZACIÓN DO CRÉDITO DE HORAS POLOS MEMBROS DO COMITÉ DE EMPRESA E DELEGADOS SINDICAIS .....	103
------------	--	-----



Artigo 53º	CÓDIGO DE CONDUCTA LABORAL .....	104
------------	----------------------------------	-----

### DISPOSICIÓN FINAIS

Primeira	EXCLUSIÓN ACORDO ESTATAL DO SECTOR DO METAL .....	104
Segunda	VINCULACIÓN Á TOTALIDADE .....	104

### ANEXO Ó CONVENIO COLECTIVO 2020/2023

SISTEMA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL .....	105
1.1. Ámbito de aplicación .....	105
1.2. Fundamentos do sistema .....	106
1.3. Procedemento de evolución profesional .....	108
1.4. Mobilidade .....	111

### ANEXO Ó CONVENIO COLECTIVO 2020/2023

CÓDIGO DE CONDUCTA LABORAL .....	113
a) Faltas leves .....	113
b) Faltas graves .....	114
c) Faltas moi graves .....	115
SANCIÓNS .....	116

## TEXTO CONVENIO COLECTIVO 2020-2023

### TÍTULO I - DISPOSICIONES GENERALES

#### ■ Artículo 1º - PARTES CONTRATANTES

El presente Convenio Colectivo ha sido negociado por la Empresa y los Sindicatos con representación en el Comité de Empresa del Centro de Vigo, que se han reconocido como interlocutores válidos a los efectos del artículo 87.1 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (E.T.), y ha sido suscrito por **PEUGEOT CITROËN AUTOMÓVILES ESPAÑA, S.A.** y por el Sindicato **S.I.T – F.S.I** con el ámbito territorial y personal que más abajo se indica.

#### ■ Artículo 2º - ÁMBITO TERRITORIAL

De acuerdo con lo establecido en el Artículo 83.1 E.T., el ámbito territorial del Convenio es el de los Centros de Trabajo de la Empresa **PEUGEOT CITROËN AUTOMÓVILES ESPAÑA, S.A.**, existentes en la actualidad en la provincia de Pontevedra.

#### ■ Artículo 3º - ÁMBITO PERSONAL

El Convenio afecta a la totalidad del personal perteneciente a la plantilla de la Empresa, con exclusión del personal directivo (Cuadros) que así lo tenga acordado o lo acuerde con la Dirección, que se registrará por sus condiciones específicas, y de 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 al personal 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.

## ■ Artículo 4º - VIGENCIA

El Convenio entrará en vigor el 1º de enero de 2020.

Tendrá una vigencia de cuatro años, a excepción de aquellos aspectos del articulado que contengan vigencias concretas, expirando el 31 de Diciembre del año 2023.

## ■ Artículo 5º - PRÓRROGA Y DENUNCIA

Finalizada la vigencia pactada, 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 un mes de antelación a su vencimiento. Una vez denunciado el Convenio la constitución de la comisión negociadora deberá tener lugar en el plazo de 3 meses desde la finalización de su vigencia, debiendo iniciarse las negociaciones dentro del mes siguiente.

## ■ Artículo 6º - CONDICIONES Y COMPENSACIÓN DE MEJORAS

Las condiciones contenidas en este Convenio Colectivo se establecen con el 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 7º - COMISIÓN PARITARIA DEL CONVENIO

En cumplimiento de la normativa vigente, a partir de la entrada en vigor de este Convenio, se creará una Comisión Paritaria para la interpretación, aplicación y vigilancia de lo convenido, así como para conocer de forma previa a la vía administrativa y judicial, de cuantas cuestiones se deriven de la aplicación e interpretación del Convenio Colectivo, de todas aquellas divergencias que pudieren suscitar el planteamiento de Conflicto Colectivo y de cuantas otras competencias de seguimiento o tratamiento de conflictos le fuesen atribuidas por las partes o legalmente asignadas.

Específicamente, se tratarán también en el seno de esta Comisión Paritaria, en un plazo de 7 días, las discrepancias derivadas de la falta de acuerdo durante el

periodo de consultas establecido para la inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el Convenio según el procedimiento del art. 82.3 ET, todo ello sin perjuicio de la capacidad que asiste a las partes de someter las discrepancias producidas en su seno al Acuerdo interprofesional de solución extrajudicial de conflictos de ámbito autonómico, si en el trámite ante la Comisión Paritaria tampoco se hubiese producido acuerdo.

Con carácter general, y a salvo de las peculiaridades establecidas legalmente, dicha Comisión estará integrada por un vocal titular y uno suplente, miembros del Comité de Empresa o Delegados Sindicales, por cada uno de los Sindicatos firmantes del presente Convenio y otros tantos vocales, titulares y suplentes, designados por la Dirección.

Las reuniones de esta Comisión se celebrarán cada tres meses, salvo apreciación de urgencia por alguna de las representaciones. Entre la solicitud de reunión y su celebración mediará un plazo de 48 horas como mínimo.

Se considerarán como acuerdos de la Comisión, aquellos que hayan sido aprobados por mayoría dentro de las dos partes; las discrepancias serán reflejadas en Acta. En caso de no haber acuerdo, se hará que refleje las diferencias. En ambos casos, el dictamen de la Comisión servirá de informe y asesoramiento a la Dirección de la Empresa y al cuadro de personal. La Dirección resolverá lo que estime procedente en el plazo de ocho días y lo notificará a aquéllos, por si deciden acudir con su reclamación ante la instancia competente.

La propia Comisión podrá establecer las normas de su funcionamiento.

## TÍTULO II - PERSONAL

### ■ Artículo 8º - CONTRATACIÓN Y EMPLEO

Debido al nuevo marco regulador del sector del automóvil, a la posible evolución de los hábitos de compra de vehículos durante el ámbito temporal del presente convenio, sin duda condicionados por este nuevo contexto legislativo, así como a la propia evolución de la demanda productiva de los nuevos vehículos fabricados que puede acontecer también por ello, las partes consideran positivo mantener y desarrollar el intercambio en materia de empleo, propiciando las alternativas

negociadas para responder a las necesidades de flexibilidad de los recursos y de industrialización, sin menoscabo de atender, en la medida de lo posible, las expectativas de estabilidad en el empleo de la plantilla; todo ello en los ámbitos siguientes:

**a. Contratación temporal**

De conformidad con lo establecido en el Artículo 15.1 b/ E.T., las partes acuerdan la aplicación de la vigencia máxima de los contratos allí establecidos en la medida pactada en el Convenio Sectorial del Metal.

**b. Conversión de contratos**

En aplicación del plan de empleo definido por las partes, la Dirección de la Empresa podrá proceder a la conversión de contratos de duración determinada o temporales en contratos de duración indefinida, ya sean a tiempo completo o a tiempo parcial, en función de las necesidades del Centro. Ambas partes se comprometen, igualmente, a favorecer los mecanismos que se vienen usando hasta la fecha, así como los que en un futuro se puedan pactar, de conversión de contratos a tiempo parcial en contratos a tiempo completo y viceversa, todo ello conforme al marco regulador pactado

**c. Movilidades internas**

La Dirección de la Empresa podrá efectuar las movilidades internas que sean necesarias por razones organizativas de trabajo, si bien procurará, dentro de lo posible, atender las peticiones de traslado a otros puestos de trabajo que sean solicitados por el personal de la plantilla. En todo caso, se tendrán en cuenta las aptitudes requeridas para el buen desempeño del trabajo y en particular la necesaria adaptación persona-puesto según lo que, en su caso, determine el Grupo Técnico de Adaptación.

**d. Movilidad a otros Centros de Trabajo**

Para las compensaciones económicas derivadas de la movilidad a otros centros de trabajo se estará a lo dispuesto en la legislación vigente y normativa Grupo e interna de aplicación.

A los fines anteriores, las partes acuerdan constituir una Comisión Paritaria de Empleo integrada por un vocal titular y un suplente, miembros del Comité de

Empresa o Delegados Sindicales, pertenecientes a cada uno de los Sindicatos firmantes del presente Convenio, y otros tantos titulares y suplentes designados por la Dirección de la Empresa.

Sin menoscabo de las informaciones que deban cursarse al Comité de Empresa en materia de empleo, en el seno de esta Comisión se realizará el seguimiento de la situación y estructura del empleo; de la evolución de la plantilla; de los tipos de contratos y las vacantes de tiempo completo y tiempo parcial, así como de todo lo relativo a la evolución del empleo en la empresa

**Artículo 9º - PERSONAL DE NUEVO INGRESO (PERÍODO DE PRUEBA)**

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

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

- **Grupo Profesional de Personal Mensual**
  - Titulados 6 meses
  - No titulados 2 meses
  
- **Para los oficios del Grupo Profesional de Personal Horario**
  - Oficios de operarios 2 semanas
  - Oficios de profesionales (mantenimiento, PSP, retocadores, monitores, etc.) 1 mes

No será válido el pacto que establezca un periodo de prueba cuando el/la trabajador/a ya haya desempeñado idénticas funciones con anterioridad en la empresa.

2/ PEUGEOT CITROËN AUTOMÓVILES ESPAÑA, S.A. entregará a la representación legal de los/as trabajadores/as una copia básica de todos los contratos que deban celebrarse por escrito, a excepción de los contratos de relación laboral especial de alta dirección sobre los que se establece el deber de notificación a la representación legal de los/as trabajadores/as.

Con el fin de comprobar la adecuación del contenido del contrato a la legalidad vigente, esta copia básica contendrá todos los datos del contrato a excepción del número del Documento Nacional de Identidad, el domicilio, el estado civil y cual-



quier otro que, de acuerdo con la Ley Orgánica 1/1982, de 5 de Mayo, pudiera afectar a la intimidad personal.

La copia básica se entregará en un plazo no superior a diez días desde la formalización del contrato, a la representación legal de los/as trabajadores/as, quienes la firmarán a efectos de acreditar que se ha producido la entrega. Dicha copia básica se remitirá al Servicio Público de Empleo.

PEUGEOT CITROËN AUTOMÓVILES ESPAÑA, S.A. notificará a la representación legal de los/as trabajadores/as las prórrogas de los contratos de trabajo cuya copia básica fue entregada, así como las denuncias correspondientes a los mismos, en el plazo de los diez días siguientes a que tuviera lugar.

La representación legal de los/as trabajadores/as deberá recibir, al menos trimestralmente, información acerca de las previsiones de la Dirección de la Empresa sobre celebración de nuevos contratos, con indicación del número de éstos y de las modalidades y tipos de contratos que serán utilizados, así como de los supuestos de subcontratación.

La representación legal de los/as trabajadores/as observará sigilo profesional, no pudiendo utilizar dicha documentación para fines distintos de los que motivaron su conocimiento.

PEUGEOT CITROËN AUTOMÓVILES ESPAÑA, S.A., con ocasión de la extinción del contrato, al comunicar al/a la trabajador/a la denuncia o, en su caso, el preaviso de la extinción del mismo, deberá acompañar una propuesta del documento de liquidación de las cantidades adeudadas.

El/La trabajador/a podrá solicitar la presencia de la representación legal en el momento de proceder a la firma del recibo del finiquito, haciéndose constar en el mismo el hecho de su firma en presencia de la representación legal de los/as trabajadores/as, o bien que no se ha hecho uso de esta posibilidad. Si la Dirección de la Empresa impidiese su presencia en el momento de la firma, el/la trabajador/a podrá hacerlo constar en el propio recibo, a los efectos oportunos.

Cualquier modificación que pudiese experimentar la normativa legal vigente, supondría la consiguiente adaptación del texto del presente apartado en idéntico sentido.

## ■ Artículo 10º - SISTEMA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

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

### Grupo Profesional de Personal Horario

Comprende a los/las trabajadores/as vinculados, directa o indirectamente, con la producción y que desempeñan funciones definidas en un referencial de competencias cuyo contenido es identificable por medio de competencias ejercidas observables.

### Grupo Profesional de Personal Mensual

Comprende a los/las trabajadores/as que desempeñan funciones de carácter administrativo o donde la autonomía, la iniciativa, la cualificación y especialización técnica desempeñan un papel preponderante, pudiendo realizar, además, tareas de mando, supervisión y coordinación.

Los/as trabajadores/as de PEUGEOT CITROËN AUTOMÓVILES ESPAÑA S.A. incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio estarán encuadrados en los niveles profesionales definidos en el anexo de este texto,

## ■ Artículo 11º - COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DE CLASIFICACIONES PROFESIONALES

Se crea una Comisión de Seguimiento de Clasificaciones Profesionales, integrada por un vocal titular y uno suplente, miembros del Comité de Empresa o Delegados Sindicales, por cada uno de los Sindicatos firmantes del presente Convenio, y otros tantos vocales, titulares y suplentes, designados por la Dirección de la Empresa. La Comisión es competente para la exposición y resolución de las dudas de interpretación que puedan plantearse y, en general, para el seguimiento de la aplicación de la Clasificación Profesional del personal del Centro.

## ■ Artículo 12º - PREAVISO

Las personas que deseen cesar voluntariamente en la Empresa vendrán obligadas a ponerlo en conocimiento de la misma cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

	<i>Días naturales</i>
1. Hasta el nivel 8	15
2. Desde nivel 9 al 20	30

El incumplimiento de la obligación de preavisar con la antelación exigida en este artículo, facultará a la Dirección de la Empresa a descontar una cuantía equivalente al importe de su salario diario por cada día de retraso en el aviso.

En los contratos de duración determinada superior a un año, la falta de preaviso por parte de la Dirección de la Empresa llevará aparejado el derecho del/de la trabajador/a a ser indemnizado con el importe de un salario diario por cada día de retraso en la liquidación, con el límite de la duración del propio plazo de preaviso.

## TÍTULO III - RÉGIMEN DE TRABAJO

### ■ Artículo 13º - JORNADA LABORAL

El número de horas de trabajo anuales para la vigencia del presente Convenio será de 1.705 horas/año, no entrando en el cálculo de este cómputo el descanso retribuido para bocadillo. La jornada retribuida de 1.705 h./año pactada, equivale, en concordancia con lo acordado y practicado por el Groupe PSA, a una jornada efectiva de 1.623'81 h./año.

Todo el personal dispondrá de un día de permiso retribuido según el artículo 17, 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 de permiso 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 este artículo o bien de permiso colectivo o individual.

Se podrán practicar jornadas diferentes derivadas de contratos a tiempo parcial. En caso de contratos a tiempo parcial, se fija como porcentaje de horas complementarias cuya realización podrá ser requerida por la Dirección de la Empresa el 60% de la jornada ordinaria. Con carácter general, el plazo mínimo para la comunicación del día y la hora de realización de las horas complementarias será

de 24 horas, sin perjuicio de eventuales anomalías y averías o circunstancias extraordinarias y urgentes que requieran la comunicación y utilización de dichas horas en el propio día.

De acuerdo con el artículo 34.2 E.T., con independencia de las jornadas especiales habituales en determinados Talleres o Servicios, se establece la posibilidad de distribución irregular de la jornada anual fundamentalmente en los turnos variables.

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

### ■ Artículo 14º - REGISTRO DE JORNADA

Las partes convienen en que el sistema de control y registro horario requerido por el art. 34.9 ET se realiza a través de la aplicación informática definida para el registro de jornada – GDH (gestión de horas) o sistema análogo que lo reemplace en el futuro – pues este cumple con la exigencia de reflejar las horas ordinarias, complementarias o extraordinarias realizadas; las ausencias, los permisos y las prestaciones, todo ello con la finalidad de integrar la información necesaria para el cálculo de nómina.

Las partes consideran además que este sistema garantiza el derecho de las personas trabajadoras, a su intimidad, a la protección de datos de carácter personal y los derechos digitales reconocidos en la normativa vigente al estar basado dicho registro en la alimentación de datos que realiza un número reducido de personas que, además, disponen de accesos limitados a los datos con derechos asociados a su perfil de usuario.

### ■ Artículo 15º - SÁBADOS DE PRODUCCIÓN

#### a) Naturaleza

Se acuerda que, si por necesidades de programación fuese preciso hacer mayor producción, previa información al comité de empresa, ésta podrá llevarse a cabo en jornada de sábado atendiendo a los criterios siguientes:

Los quince primeros sábados realizados en cada turno se programarán como jornadas complementarias de producción, dentro del límite legal del artículo 34.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Si las necesidades productivas persistieran, y una vez agotadas las jornadas complementarias, se programarán nuevas jornadas de producción en sábados, hasta un máximo de 10 jornadas por turno, con la consideración de horas extras.

Una vez superados los umbrales anteriores a título individual, las jornadas de sábado que se programen deberán compensarse con descanso en las condiciones establecidas en este artículo.

#### **b) Realización**

Comunicados los sábados previstos en cada periodo de producción, cada trabajador/a podrá adscribirse a cuantas jornadas de sábado se fijen en cada uno de ellos de tal manera que su participación en dichas jornadas se registrará por los criterios de prioridad siguientes:

1. En el caso de que un puesto cuente con más de un/a trabajador/a titular interesado/a en participar en la misma jornada de sábado, tendrá preferencia el que pertenezca al equipo que trabaje esa semana de mañana.

2. En caso de que no resultase posible cubrir alguna de las jornadas con voluntarios/as, a fin de asegurar la constitución del equipo, si fuese el caso, se recabaría la participación del titular del puesto con saldo negativo en la bolsa de horas plurianual en las condiciones establecidas en el Reglamento regulador de dicha bolsa.

3. Si aun aplicando lo establecido en los párrafos anteriores, no resultase posible constituir el equipo en cualesquiera de las jornadas de producción definidas, las partes se reunirán para definir cuantas medidas resultaren precisas para garantizar el cumplimiento de la producción prevista.

#### **c) Compensación**

Por las horas prestadas en sábado, el/la trabajador/a generará un crédito horario a su favor que podrá compensar en forma de:

##### *I. Descanso:*

En este caso, las horas trabajadas en estas jornadas se imputarán a un contador específico, a razón de 1,25 horas por cada hora trabajada. Los descansos se programarán en el semestre siguiente y, para reducir el impacto en la organización de los Talleres y planificar los reemplazos que pudieren resultar necesarios, en su puesta en práctica se seguirán los criterios siguientes:

Preferentemente, los descansos se tomarán por semanas completas y preferenciando el acuerdo del/la trabajador/a y su RU

En caso de confluencia de peticiones – más de una por UEP – o si, atendiendo al volumen de semanas a descansar, no resultase viable la asignación por acuerdo, las semanas de descanso se asignarán por sorteo (global y/o por UEP).

##### *II. Pago:*

De optar por el pago, las horas prestadas se retribuirán a razón de 0,7333€ por cada 1.000€ de salario Anual (que incluye salario tablas y complemento individual o el complemento de transición a 1A, en su caso), hasta un máximo de 25 jornadas anuales.

Las horas prestadas por encima de este umbral se incorporarán, automáticamente, al contador de horas de sábado referenciado en el párrafo anterior.

##### *III. Bolsa de Horas:*

Los/as trabajadores/as con saldo negativo en su bolsa de horas plurianual que presten actividad en sábado, podrán integrar las horas trabajadas en dicho saldo, a razón de 1,25 horas por cada hora trabajada, hasta que dicho saldo negativo llegue a 0, salvo que en el propio documento regulador del funcionamiento de la bolsa de horas se estableciesen suplementos y umbrales específicos para el destino a bolsa del tiempo trabajado, en cuyo caso, estas reglas resultarán de aplicación prioritaria.

#### **Artículo 16º - VACACIONES**

■ El período anual de vacaciones será de TREINTA días naturales.

Cada año de vigencia del presente Convenio Colectivo, la Dirección de la Empresa, teniendo en cuenta sus necesidades organizativas y productivas, propondrá a la representación de los/as trabajadores/as el período de disfrute de Vacaciones que, normalmente, se fijará en época estival.

#### **Artículo 17º - LICENCIAS**

Los/Las trabajadores/as, previo aviso y justificación, dispondrán de un permiso con derecho a remuneración por el tiempo y los motivos que más abajo se indican. La remuneración a la que aquí se hace referencia consistirá en Salario Convenio y Complemento Individual o Complemento de Transición a 1A.

- **Matrimonio:** 15 días naturales ininterrumpidos.
- **Inscripción como pareja de hecho:** 1 día natural, para formalizar la inscripción.

- **Fallecimiento:**

- De hijos y cónyuge del/de la trabajador/a: 7 días naturales.
- De padres del/de la trabajador/a: 5 días naturales.
- De abuelos, nietos y hermanos del/de la trabajador/a: 3 días naturales.
- De padres, abuelos, nietos y hermanos del cónyuge: 3 días naturales.
- De yernos, nueras y cónyuge del hermano/a del/de la trabajador/a: 3 días naturales.
- De tíos/as (hermanos/as de los padres del/de la trabajador/a 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/de la trabajador/a: hasta 3 días naturales (valorando circunstancias de cada caso). En caso de necesidad de desplazamiento, corresponderá un día más.
- De abuelos, nietos y hermanos del/de la trabajador/a: 2 días naturales.
- De padres, abuelos, nietos y hermanos del cónyuge: 2 días naturales.
- De yernos, nueras y cónyuge del hermano/a del/de la trabajador/a: 2 días naturales.

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

- **Matrimonio de hermanos y nietos del/de la trabajador/a o de su cónyuge:** 1 día natural.

- **Matrimonio de padres e hijos del/de la trabajador/a o de su cónyuge:** 1 día laborable.

- **Traslado de domicilio habitual:** 1 día laborable, justificando documentalmente el cambio de empadronamiento y/o los trámites administrativos presenciales de necesaria realización en tal jornada .

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

- **Permiso para consulta médica generalista y/o especialista:** 12 horas/año para asistir a consulta médica de medicina general y/o especialista.

- **Permiso para acompañar a hijos/as del/la trabajador/a a consulta médica especialista:** Las personas trabajadoras con hijos/as menores de 14 años o con un grado de minusvalía igual o superior al 65% dispondrán de 8 horas/año para acompañarlos/as a consulta médica de especialista – también para las atenciones que se presten en el Servicio de Urgencias - excluyendo dentista y pediatra.

- **Permiso por consulta médica especialista de 12 horas/año para las personas trabajadoras del turno de noche:** Se concederá por el tiempo necesario para que la persona disponga de 8 horas entre la hora de salida del trabajo y la hora de su cita médica. El tiempo retribuido y de consumo del permiso será el tiempo que reste desde su salida del trabajo y la hora de finalización del turno de noche.

- **Exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto,** por el tiempo indispensable para su realización, siempre que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

- **Adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento,** así como para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, por el tiempo indispensable para su realización y siempre que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

- **Enfermedad grave de hijo/a:** El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los dieciocho años.

Se concederán los días adicionales por desplazamiento en los casos en los que la distancia al lugar del hecho causante sea igual o superior a 250 km.

Para el cómputo de plazos, se considerará que las licencias fijadas en días naturales comenzarán, en todo caso, de forma consecutiva al hecho causante.

Todo lo anterior se entiende sin perjuicio de las restantes licencias o permisos que, en virtud de lo previsto en la normativa vigente, correspondan para los casos no previstos en el presente artículo.

Las referencias que a lo largo del artículo se realizan al “cónyuge del/de la trabajador/a”, 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 Registro de Parejas de Hecho de Galicia.

#### ■ Artículo 18º - EXCEDENCIAS

Las excedencias se concederán de acuerdo con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

La Dirección de la Empresa admitirá al/a la excedente en un plazo de quince días a partir de la fecha en que expire su excedencia, en una vacante de su función o equivalente que se produzca, siempre que lo haya solicitado con un mes de antelación y que se encuentre en condiciones de aptitud para su trabajo habitual.

Transcurrido el tiempo de excedencia solicitado sin que se haya recibido solicitud de reingreso o prórroga, según el caso, o estas se presentasen incumpliendo el plazo reglamentario, decaerá el derecho al reingreso.

Al serle concedida la excedencia se le dará al/a la excedente un certificado del Servicio Médico de la Empresa en el que consten sus condiciones de aptitud o limitaciones para el trabajo, siempre que el/la mismo/a lo solicite.

Si un/a trabajador/a, habiendo transcurrido como mínimo el 75% del tiempo de excedencia concedido, solicitase su reingreso, se admitirá la solicitud para la primera vacante de su función o equivalente que se produzca, siempre que se reúnan el resto de las condiciones exigidas.

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

#### ■ Artículo 19º - JUBILACIÓN

##### A/ Jubilación Ordinaria

Con el fin de propiciar la consolidación de la Empresa y sus puestos de trabajo, así como la posibilidad de creación de nuevos empleos, conforme al plan de empleo que se adopte en cada momento, se establece la jubilación del/de la trabajador/a a la edad de los 65 años, salvo que no reúna el tiempo mínimo de carencia para causar derecho a la pensión de jubilación, en cuyo caso, podrá continuar trabajando el tiempo indispensable para ello.

La referencia a la edad ordinaria de 65 años que se contiene en el presente artículo se entenderá efectuada a la edad que en cada caso resulte de aplicación – por cumplimiento de los requisitos de edad y de cotización – según establece la normativa legal.

##### B/ Jubilación Parcial

En caso de darse las circunstancias que permitan la suscripción de un contrato de jubilación parcial se llevará a cabo de acuerdo con la normativa legal de aplicación.

## TÍTULO IV - RÉGIMEN DE RETRIBUCIONES

### A. Tiempos y rendimientos

#### ■ Artículo 20º - TIEMPOS

Los tiempos se determinarán por los procedimientos de cronometraje y valoración vigentes en cada momento en el Grupo PSA, empleados por los Servicios Técnicos de la Empresa, pudiendo ser estimados, provisionales y definitivos. Al ponerse en marcha una nueva operación o una modificación de puesto y hasta que sea posible realizar el primer cronometraje, se aplicarán tiempos estimados, que serán obtenidos por apreciación.

Se considerarán como tiempos provisionales los obtenidos en el primer cronometraje de un trabajo nuevo o modificado, que se producirá inmediatamente que



los Servicios Técnicos consideren de una garantía mínima la estabilización del método y la práctica del operario.

Se considerarán tiempos definitivos los asignados a cada trabajo en el segundo cronometraje, que se realizará en cuanto las condiciones mecánicas y operatorias se encuentren totalmente estabilizadas, no debiendo normalmente producirse después de seis meses del primer cronometraje para los puestos individuales, ni de doce para las líneas y trabajos colectivos.

#### ■ Artículo 21º - REVISIÓN DE LOS TIEMPOS

Los tiempos definitivos no podrán ser modificados excepto en los casos siguientes:

- a/ Por modificación de los medios: máquinas, equipos, herramientas, etc.
- b/ Por mejora del proceso operatorio, cualquiera que sea el origen de la mejora.
- c/ Por variación de las frecuencias de los trabajos o fases irregulares que consten en la hoja de análisis del puesto.
- d/ Por errores de cálculo comprobables en las gamas y hojas de análisis.
- e/ En los puestos considerados como de tiempos variables por circunstancias ajenas a ellos, como retoque de chapa por transporte, recuperación de piezas porosas, etc., los tiempos serán revisados periódica y sistemáticamente sin alcanzar nunca la consideración de definitivos.

En los casos de discrepancia individual sobre el tiempo asignado, sin perjuicio de su cumplimiento, se estará a lo establecido en las Normas de Funcionamiento de la Comisión Paritaria de Tiempos.

#### ■ Artículo 22º - APLICACIÓN DE LOS TIEMPOS

La Dirección de la Empresa adoptará el sistema de aplicación de los tiempos a nivel individual o colectivo, en función de lo que aconseje la organización del trabajo existente en cada taller.

A excepción de determinados puestos o funciones (retocadores de patio, pintores de cabinas, carristas de horquillas...), que requieren formaciones específicas, según el puesto, en general en los nuevos ingresos y traslados se dispondrá de un tiempo de aprendizaje que, como máximo, será de tres jornadas de trabajo.

Se proporcionará al/a la trabajador/a, si lo solicita, el tiempo cronometrado individual o de grupo que se emplee para calcular su rendimiento, y en las líneas, el de

las operaciones asignadas a dicho/a trabajador/a, especificado por operaciones, así como el programa de producción por modelos.

#### ■ Artículo 23º - COMISIÓN PARITARIA DE TIEMPOS

Se constituye una Comisión Paritaria de Tiempos integrada por un vocal titular y otro suplente, miembros del Comité de Empresa o Delegados Sindicales, pertenecientes a cada uno de los Sindicatos firmantes del presente Convenio, y otros tantos titulares y suplentes designados por la Dirección de la Empresa.

Dicha Comisión se regirá por sus propias Normas de Funcionamiento, acordadas en documento al efecto.

### ANEXO AL APARTADO A. *Tiempos y rendimientos*

1. En cuanto a la información sobre los repartos (operaciones a realizar y tiempo de las mismas), que podrá ser escrita o verbal, y como ampliación a lo indicado al respecto en el Art. 22 - Aplicación de los tiempos, se facilitará:

- Nº de vehículos previstos a producir por jornada dentro de cada período.
- Composición por modelos, prevista en cada línea.
- En cuanto a las opciones importantes, sean éstas por su cantidad o por el tiempo de realización, dado que afectan a un número reducido de trabajadores/as, se informará verbalmente de las mismas a las personas afectadas.

2. Asimismo, y con independencia de ser oídos los representantes de los/as trabajadores/as en todos los casos que consideren existe una no correcta aplicación de tiempos y rendimientos, estos temas deberán ser tratados por la Comisión Paritaria de Tiempos.

3. En general, en los aspectos de información sobre cambios de reparto o cambios de programación sustanciales, se profundizará en el sentido de que exista una mayor comunicación e información en los talleres afectados.

Específicamente en los casos de cambio de reparto asociados a evoluciones de la cadencia horaria superiores al 5% se definen las medidas reforzadas de comunicación e información que se señalan a continuación:

- Información al Comité de Empresa por la jerarquía del Taller, a través de su Responsable de Fabricación, siempre que sea posible, sobre las necesidades productivas que desencadenan tal medida, así como del esquema de funcionamiento previsto y de las medidas de acompañamiento definidas en cada caso.

- Comunicación de los repartos con una antelación mínima de dos semanas a su puesta en marcha.

- Seguimiento pormenorizado de la formación previa impartida sobre el nuevo reparto

- Definición y habilitación por los Servicios Técnicos de los refuerzos necesarios, por UEP y Turno, para estabilizar el Taller durante la fase de puesta en marcha y creación de refuerzos PQG si fuese el caso.

- En caso necesario, para la implantación del nuevo reparto, podrán preverse y aplicarse pruebas de carga - ráfagas - de manera que ello permita su modificación en atención a los resultados obtenidos en dichas pruebas.

- Creación de una lista de acciones de progreso (LAP) con la relación de problemas detectados en la UEP e indicación del responsable, plazo para el seguimiento de las acciones de mejora definidas.

- Apoyo especial de los Servicios Técnicos a fin de solventar en el menor plazo de tiempo posible las disfunciones que se presenten.

- Reuniones extraordinarias de la Comisión Paritaria de tiempos para analizar la evolución de las medidas previstas.

4. Se establece, igualmente, un sistema de seguimiento de la producción de manera que resulte posible prever los posibles impactos de la composición en los puestos, consistente, con carácter general, en la habilitación de pantallas de visualización del flujo de producción en tiempo real y en un mecanismo automatizado - aplicación - con información sobre la previsión diaria de la actividad para los/as Responsables del Taller.

Para el caso de que se produzcan alteraciones significativas de la composición, se establece un protocolo de actuación por el cual se podrán definir medidas de acompañamiento como:

- Definición de refuerzos temporales en los puestos de trabajo con mayor impacto.

- Generación de huecos en línea de producción.

- Reducción de la velocidad de la línea.

- Paradas técnicas.

- Modificación de los horarios y duración de las pausas.

- Otras medidas complementarias que puedan llegar a definirse por la Dirección en función de la magnitud de las alteraciones, su duración estimada, etc.

## B. Condiciones económicas

### ■ Artículo 24º - ACTUALIZACIÓN SALARIAL

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

#### a. Actualización salarial

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

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

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

#### b. Compensación económica

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

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

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

- Para las personas con Nivel profesional 1A o superior, dicho porcentaje se aplicará sobre el salario de gestión – salario tablas más complemento individual - antes de aplicar la actualización salarial de cada uno de dichos años, integrándose el resultado en su respectivo Complemento Individual.

- Para las personas con Nivel Formación y 1B se integrará en el complemento de Transición a 1A el resultado de aplicar este mismo porcentaje a los correspondientes valores de tablas más el valor del complemento de Transición a 1A a 31 de diciembre del año anterior.

**c. Compensación económica adicional**

Para completar el esquema de compensación económica establecido en el apartado anterior, las partes acuerdan definir una cláusula de garantía adicional, cuya aplicación anual, a partir de 2021, queda supeditada a que el volumen de vehículos vendidos – VUL y VP- en Europa en el año anterior sea superior a 15 millones de unidades y que consiste, en caso de cumplirse la condición anterior, en integrar en el complemento individual la cantidad que resulte de aplicar al salario de gestión (salario tablas más complemento individual) el diferencial entre la suma del IPC real del año anterior más 0,25% y el incremento aplicado a los complementos salariales en dicho año. Esta cláusula solo se aplica si se produce un diferencial positivo.

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

A través de la Comisión Paritaria de Convenio se realizará el seguimiento periódico de los criterios, porcentajes y cuantías de actualización y revisión salarial.

■ **Artículo 25º - RETRIBUCIÓN DEL PERSONAL HORARIO**

Se compone de Salario Convenio y Complementos Salariales que se describen dentro del TÍTULO IV de este mismo texto.

El Salario Convenio y el Complemento Individual, en su caso, formarán a efectos de nómina el Salario, que se devengará en 14 pagas anuales de 30 días cada una y a razón de 8 horas/día. Los/as trabajadores/as que lo deseen podrán optar por el abono en 12 pagas – incluyendo en cada paga ordinaria la prorrata de las pagas extraordinarias -. En este caso, el salario se devengará en 12 pagas anuales de 30 días cada una y a razón de 8 horas día.

Los restantes Complementos retributivos se devengarán de acuerdo con su propia regulación.

Además del pago mensualizado establecido para los/as trabajadores/as con jornada a tiempo completo, el sistema de abono de salarios y vacaciones de los/as trabajadores/as con jornada inferior a la completa prevista en el presente Convenio Colectivo, se realizará por horas efectivas de trabajo. En este sistema de pago horario, el abono del salario mensual, así como el devengo de los conceptos de periodicidad superior a la mensual, se lleva a cabo a medida que se realiza el trabajo y ello implica que, en términos anuales, se garantiza la identidad entre este sistema y el pago mensualizado.

La cotización a la Seguridad Social se efectuará por cómputos de 30 días por mes.

■ **Artículo 26º - SALARIO CONVENIO**

El Salario Convenio que con carácter de mínimo corresponde en 2020 a cada nivel profesional de Personal Horario, es el siguiente:

**Tablas salariales - 14 pagas anuales**

	€/Hora	€/Día	€/Paga	€/AÑO
Nivel Formación	4,9352	39,4813	1.184,44	16.582,19
Nivel Profesional 1 B	5,1630	41,3037	1.239,11	17.347,52
Nivel Profesional 1 A	5,5881	44,7050	1.341,15	18.776,14
Nivel Profesional 2	6,0133	48,1067	1.443,20	20.204,77
Nivel Profesional 3	6,4385	51,5080	1.545,24	21.633,38
Nivel Profesional 4	6,5904	52,7230	1.581,69	22.143,59
Nivel Profesional 5	6,7422	53,9377	1.618,13	22.653,81
Nivel Profesional 6	6,8940	55,1523	1.654,57	23.164,04
Nivel Profesional 7	7,0459	56,3673	1.691,02	23.674,26
Nivel Profesional 8	7,1978	57,5820	1.727,46	24.184,48
Nivel Profesional 9	7,3496	58,7970	1.763,91	24.694,70
Nivel Profesional 10	7,5318	60,2547	1.807,64	25.306,97
Nivel Profesional 11	7,7140	61,7123	1.851,37	25.919,24
Nivel Profesional 12	7,8963	63,1703	1.895,11	26.531,50
Nivel Profesional 13	8,0785	64,6280	1.938,84	27.143,77
Nivel Profesional 14	8,2607	66,0857	1.982,57	27.756,04

**Tablas salariales - 12 pagas anuales**

	€/Hora	€/Día	€/Paga	€/AÑO
Nivel Formación	5,7577	46,0617	1.381,85	16.582,19
Nivel Profesional 1 B	6,0235	48,1877	1.445,63	17.347,52
Nivel Profesional 1 A	6,5195	52,1560	1.564,68	18.776,14
Nivel Profesional 2	7,0155	56,1243	1.683,73	20.204,77
Nivel Profesional 3	7,5116	60,0924	1.802,78	21.633,38
Nivel Profesional 4	7,6888	61,5100	1.845,30	22.143,59
Nivel Profesional 5	7,8659	62,9273	1.887,82	22.653,81
Nivel Profesional 6	8,0431	64,3447	1.930,34	23.164,04
Nivel Profesional 7	8,2203	65,7620	1.972,86	23.674,26
Nivel Profesional 8	8,3974	67,1790	2.015,37	24.184,48
Nivel Profesional 9	8,5745	68,5963	2.057,89	24.694,70
Nivel Profesional 10	8,7871	70,2970	2.108,91	25.306,97
Nivel Profesional 11	8,9998	71,9980	2.159,94	25.919,24
Nivel Profesional 12	9,2123	73,6987	2.210,96	26.531,50
Nivel Profesional 13	9,4249	75,3993	2.261,98	27.143,77
Nivel Profesional 14	9,6375	77,1000	2.313,00	27.756,04

**■ Artículo 27º - RETRIBUCIONES DEL GRUPO PROFESIONAL MENSUAL**

1/ Se compone de Salario Convenio y Complementos Salariales que se describen dentro del TÍTULO IV de este mismo texto.

El Salario Convenio y el Complemento Individual, formarán a efectos de nómina el Salario, que se devengará en 14 pagas anuales de 30 días cada una y a razón de 8 horas/día.

Los trabajadores/as que lo deseen podrán optar por el devengo en 12 pagas –ncluyendo en cada paga ordinaria la prorrata de las pagas extraordinarias–. En este caso el salario se devengará en 12 pagas anuales de 30 días cada una y a razón de 8 horas.

Los restantes complementos retributivos se devengarán de acuerdo con su propia regulación.

La cotización a la Seguridad Social se efectuará por cómputos de 30 días por mes.

2/ Las cuantías mínimas por niveles profesionales en 2020 son las siguientes:

**Tablas salariales - 14 pagas anuales**

	€/Hora	€/Día	€/Paga	€/ANO
Nivel Formación	4,9352	39,4813	1.184,44	16.582,19
Nivel Profesional 1 B	5,1630	41,3037	1.239,11	17.347,52
Nivel Profesional 1 A	5,5881	44,7050	1.341,15	18.776,14
Nivel Profesional 2	6,0133	48,1067	1.443,20	20.204,77
Nivel Profesional 3	6,4385	51,5080	1.545,24	21.633,38
Nivel Profesional 4	6,5904	52,7230	1.581,69	22.143,59
Nivel Profesional 5	6,7422	53,9377	1.618,13	22.653,81
Nivel Profesional 6	6,8940	55,1523	1.654,57	23.164,04
Nivel Profesional 7	7,0459	56,3673	1.691,02	23.674,26
Nivel Profesional 8	7,1978	57,5820	1.727,46	24.184,48
Nivel Profesional 9	7,3496	58,7970	1.763,91	24.694,70
Nivel Profesional 10	7,5318	60,2547	1.807,64	25.306,97
Nivel Profesional 11	7,7140	61,7123	1.851,37	25.919,24
Nivel Profesional 12	7,8963	63,1703	1.895,11	26.531,50
Nivel Profesional 13	8,0785	64,6280	1.938,84	27.143,77
Nivel Profesional 14	8,2607	66,0857	1.982,57	27.756,04
Nivel Profesional 15	8,5948	68,7583	2.062,75	28.878,51
Nivel Profesional 16	8,9289	71,4310	2.142,93	30.001,00
Nivel Profesional 17	9,2781	74,2250	2.226,75	31.174,52
Nivel Profesional 18	9,6426	77,1407	2.314,22	32.399,05
Nivel Profesional 19	10,0070	80,0560	2.401,68	33.623,58
Nivel Profesional 20	10,3715	82,9717	2.489,15	34.848,10

**Tablas salariales - 12 pagas anuales**

	€/Hora	€/Día	€/Paga	€/ANO
Nivel Formación	5,7577	46,0617	1.381,85	16.582,19
Nivel Profesional 1 B	6,0235	48,1877	1.445,63	17.347,52
Nivel Profesional 1 A	6,5195	52,1560	1.564,68	18.776,14
Nivel Profesional 2	7,0155	56,1243	1.683,73	20.204,77
Nivel Profesional 3	7,5116	60,0927	1.802,78	21.633,38
Nivel Profesional 4	7,6888	61,5100	1.845,30	22.143,59
Nivel Profesional 5	7,8659	62,9273	1.887,82	22.653,81
Nivel Profesional 6	8,0431	64,3447	1.930,34	23.164,04
Nivel Profesional 7	8,2203	65,7620	1.972,86	23.674,26
Nivel Profesional 8	8,3974	67,1790	2.015,37	24.184,48
Nivel Profesional 9	8,5745	68,5963	2.057,89	24.694,70
Nivel Profesional 10	8,7871	70,2970	2.108,91	25.306,97
Nivel Profesional 11	8,9998	71,9980	2.159,94	25.919,24
Nivel Profesional 12	9,2123	73,6987	2.210,96	26.531,50
Nivel Profesional 13	9,4249	75,3993	2.261,98	27.143,77
Nivel Profesional 14	9,6375	77,1000	2.313,00	27.756,04
Nivel Profesional 15	10,0273	80,2180	2.406,54	28.878,51
Nivel Profesional 16	10,4170	83,3360	2.500,08	30.001,00
Nivel Profesional 17	10,8245	86,5960	2.597,88	31.174,52
Nivel Profesional 18	11,2497	89,9973	2.699,92	32.399,05
Nivel Profesional 19	11,6749	93,3990	2.801,97	33.623,58
Nivel Profesional 20	12,1000	96,8003	2.904,01	34.848,10

**Artículo 28º - PAGAS EXTRAORDINARIAS**

Las pagas extraordinarias serán abonadas por los conceptos de SALARIO y COMPLEMENTO INDIVIDUAL o COMPLEMENTO DE TRANSICIÓN A 1A, en su caso, según se establece en los artículos precedentes de este mismo texto. Las fechas de abono serán el 30 de junio y el 30 de noviembre.

Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del Convenio podrán optar por el cobro prorrateado de las pagas extraordinarias, de manera que, en ese caso, el salario anual fijado en los arts. 26 y 27 se percibiría en 12 pagas.

Se abonarán dichas pagas extraordinarias completas a los/as trabajadores/as que hayan estado en situación de I.T. (Incapacidad Temporal) en el semestre anterior, en tanto subsista la obligación de cotizar a la Seguridad Social.

**Artículo 29º - COMPLEMENTO DEL PERÍODO DE DESCANSO**

El período de descanso (bocadillo) –15 minutos– del personal a turnos con jornada ordinaria superior a 6 horas, se retribuirá a razón de 2,6309 euros/hora, cantidad que incluye la parte proporcional de Pagas Extraordinarias y Vacaciones.

**Artículo 30º - COMPLEMENTO INDIVIDUAL**

Es un complemento salarial que se devengará de conformidad con lo establecido en los artículos 25 y 27 de este mismo texto, teniendo la misma consideración y tratamiento que el Salario Convenio.

Está destinado a recoger aquella parte del Salario que se haya atribuido a título individual o “ad personam”, por distintas circunstancias. Con carácter general, las cantidades que se integren en dicho complemento no serán absorbibles, ni compensables y serán revalorizables, salvo que en la regulación del concepto se especifique lo contrario.

Este Complemento Individual se incluirá en nómina en la rúbrica de SALARIO.

**Artículo 31º - COMPLEMENTO DE TRANSICIÓN A 1A**

Es un complemento salarial funcional, no consolidable, que se abona a los/as trabajadores/as con “nivel de formación” y 1B y absorbible con el incremento de salario asociado a la promoción a nivel 1A.

Se abonará en 14 pagas o 12 pagas, en el caso de elección de la percepción prorrateada de las pagas extraordinarias. En 2020 su valor se fija en 190 €/año, tanto para el Nivel Formación como para el Nivel 1B. De 2021 a 2023, dicha cantidad se incrementará en el mismo importe que se define en el apartado b) art. 24.

**Artículo 32º - COMPLEMENTO POR RÉGIMEN DE TRABAJO A TURNOS**

Es un complemento salarial aplicable al personal en régimen de trabajo a turnos rotativos de mañana y tarde.



Se devenga sobre las horas efectivas de trabajo, fijándose su valor en 335,54 €/año, equivalente a 0,1968 euros/hora cantidad que incluye la parte proporcional de Pagas Extraordinarias y Vacaciones

#### ■ Artículo 33° - **COMPLEMENTO DE JORNADA ORDINARIA DE TRABAJO EN SÁBADOS NO LABORABLES, DOMINGOS Y FESTIVOS**

Es un complemento salarial de carácter funcional y no consolidable que se abona a los/as trabajadores/as que realizan parte de su jornada en sábados no laborables según el Calendario Laboral general, domingo o día festivo.

Su percepción es incompatible con cualquier otro complemento de régimen de trabajo que remunere la jornada ordinaria de trabajo en sábados, domingos o días festivos.

Su cuantía se fija en 2,6292 euros/hora de presencia, cantidad que lleva incluida la parte proporcional de pagas extras y vacaciones.

#### ■ Artículo 34° - **COMPLEMENTO DE PERMANENCIA CONTINUADA EN CABINAS DE REVESTIMIENTOS**

Es un complemento salarial de carácter funcional, de naturaleza no consolidable, que se devenga por el régimen de jornada ordinaria de trabajo, voluntariamente aceptado por el/la trabajador/a, de permanencia continuada en los puestos de pintores de Cabinas de Revestimientos de la Nave "P" (Aprestos, Lacas y Retoques), al menos durante un período ininterrumpido de seis meses.

Se fija su cuantía en 3.483,83 €/año, equivalente a 2,0433 euros/hora de trabajo efectivo en este régimen, e incluye la parte proporcional de pagas extras y vacaciones.

#### ■ Artículo 35° - **COMPLEMENTO DE JORNADA ROTATIVA DE MAÑANA, TARDE Y NOCHE**

Es un complemento salarial de carácter funcional y de naturaleza no consolidable que se devenga por el régimen de jornada ordinaria de trabajo en turnos rotativos de mañana, tarde y noche de forma permanente y exclusiva, siendo necesario que, en cómputo mensual, se haya realizado alguna de dichas jornadas ordinarias en Sábado no laborable, Domingo o Festivo.

Su cuantía se fija en 559,75 €/año, equivalente a 0,3283 euros/hora de trabajo efectivo en este régimen, e incluye la parte proporcional de pagas extras y vacaciones.

#### ■ Artículo 36° - **COMPLEMENTO DE TRABAJO NOCTURNO**

Es un complemento salarial de régimen de trabajo, de carácter no consolidable que se abona a los/as trabajadores/as que, no estando adscritos/as al turno de noche con carácter fijo, presten actividad entre las veintidós y la seis horas.

Dicho complemento se abonará sobre cada hora de trabajo efectiva en este régimen, a razón de 0,0587 euros por cada 1.000 euros de salario anual, entendiéndose como tal, salario convenio y complemento individual o complemento de transición a 1A, e incluye la parte proporcional de pagas extras y vacaciones

#### ■ Artículo 37° - **COMPLEMENTO DE TURNO VARIABLE NOCTURNO**

Es un complemento salarial de régimen de trabajo, de carácter no consolidable que se abona a los/as trabajadores/as que presten su actividad con carácter permanente en el turno variable nocturno y en tanto en cuanto permanezcan adscritos al mismo. Su percepción es incompatible con la del Complemento de Trabajo Nocturno.

Dicho complemento se abonará sobre cada hora de trabajo efectiva en dicho turno variable nocturno, con las cuantías siguientes, que llevan incorporada la parte proporcional de pagas extras y vacaciones:

– Durante las 4 primeras horas de actividad diaria se abonará a razón de 0,1349 euros/hora por cada 1.000 euros de salario bruto anual, entendiéndose como tal, el salario convenio y el complemento individual o complemento de transición a 1A.

– Por cada una de las restantes horas de trabajo efectivo se abonará a razón de 0,0410 euros/hora por cada 1.000 euros de salario bruto anual, entendiéndose como tal, el salario convenio y el complemento individual o complemento de Transición a 1A.

#### ■ Artículo 38° - **COMPLEMENTO EXCEPCIONAL POR JORNADAS DE TRABAJO EN LAS NOCHES DEL 24 AL 25/12 Y DEL 31/12 AL 1/1**

Es un complemento salarial de carácter funcional y de naturaleza no consolidable

ble que se devenga por la prestación de la jornada laboral ordinaria entre las 22 horas de los días 24 y 31/12 a las 6 horas del 25/12 y 1/1.

Asimismo, este complemento se devengará por la prestación de la jornada laboral ordinaria entre las 6 y las 22 horas de los días 25/12 y 1/1 de cada uno de los años de vigencia del Convenio.

Su cuantía se fija en 84,42 euros por jornada completa de trabajo.

#### ■ Artículo 39° - COMPLEMENTO DE CUARTO EQUIPO DE FIN DE SEMANA

Es un complemento salarial de régimen de trabajo, de carácter no consolidable que se abona a los/as trabajadores/as que presten su actividad con carácter permanente en el cuarto equipo de fin de semana y en tanto en cuanto permanezcan adscritos al mismo.

Se abonará sobre cada hora de trabajo efectivo en Sábado, Domingo o Festivo, y su percepción es incompatible con el Complemento de Jornada Ordinaria de Trabajo en Sábados no laborables, Domingos y Festivos, que se entiende absorbido en el mismo, y con cualquier otro complemento de régimen de trabajo.

Dicho complemento no se abonará cuando el cuarto equipo de fin de semana preste actividad en días de lunes a viernes no festivos, en las condiciones establecidas en el Acuerdo Regulador de los Turnos Variables

También tendrán derecho a la percepción de este complemento aquellos/as trabajadores/as – funciones mantenimiento, CIM, PSP o similares – que, como consecuencia del funcionamiento del cuarto equipo de fin de semana, se vean afectados/as por calendarios especiales con rotaciones que impliquen el desempeño de su jornada ordinaria en Sábados, Domingos y festivos, por las horas efectivas de trabajo prestadas en dichos días. En los días de lunes a viernes no festivos que integren su calendario individual, percibirán el complemento de régimen de trabajo que corresponda en cada caso (Complemento por régimen de trabajo a turnos, Complemento de turno variable nocturno, etc.).

En todo caso, la percepción de este complemento, está condicionada a la existencia del cuarto equipo de fin de semana y perderá su vigencia en el momento en que dicho equipo cese su prestación.

Cuando la prestación de trabajo en Sábado, Domingo o Festivo, se realice en

horario nocturno – de 22:00 a 06:00 – adicionalmente al Complemento de Cuarto Equipo de Fin de Semana, se devengará el Complemento de Trabajo Nocturno. Dicho complemento será también aplicable a los/as trabajadores/as que conformen el cuarto equipo de fin de semana, cuando, en aplicación de las normas de funcionamiento pactadas, se programen jornadas de trabajo de lunes a viernes no festivos en horario nocturno –de 22:00 a 06:00–.

El valor del Complemento de Cuarto Equipo de Fin de Semana se establece en 4,0726 euros / hora de trabajo efectivo, cantidad que lleva incluida la parte proporcional de pagas extras y vacaciones.

Si la prestación de actividad para el 4º equipo se realizase mediante la adscripción voluntaria, se percibirá el denominado Suplemento por actividad voluntaria en fin de semana por un importe de 2,4900€/hora efectiva de trabajo, que lleva incluida la parte proporcional de pagas extras y vacaciones.

#### ■ Artículo 40° - HORAS EXTRAORDINARIAS

Cuando las circunstancias técnicas y productivas así lo exigieren, la Dirección de la Empresa podrá establecer la realización de horas extraordinarias hasta los límites legales (80 horas por trabajador y año).

La posible realización de este tipo de horas extraordinarias tendrá carácter general y será preferentemente con voluntarios, salvo en aquellos casos considerados de fuerza mayor o para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, en cuyo caso, su prestación se considerará obligatoria

La Dirección de la Empresa deberá comunicar a la plantilla afectada la necesidad de trabajar en horas extraordinarias con una antelación suficiente, y cuando menos 24 horas antes del día en que deban realizarse, salvo en aquellos casos considerados de fuerza mayor o para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

El valor de la hora extraordinaria de lunes a viernes para el año 2020 será de 0,5865 euros por cada 1.000,- euros del Salario anual que incluye el Salario Convenio y el Complemento Individual o el Complemento de Transición a 1A, que en cada caso correspondan. El valor de la hora extraordinaria en jornada de fin de semana será de 0,7333 euros por cada 1.000 euros de Salario anual que incluye el Salario Convenio, el Complemento Individual o el Complemento de Transición a 1A.

En los años 2021, 2022, y 2023 los coeficientes mantendrán los mismos valores, para garantizar un incremento equivalente al aplicado sobre el salario Convenio y Complemento Individual o Complemento de Transición a 1A para dichos años.

## ■ Artículo 41° - PAGO DE NÓMINAS Y RECIBO DE SALARIOS

La liquidación de las nóminas de todo el personal se llevará a efecto a finales del mes siguiente al que correspondan, cubriendo la mensualidad de retraso con una entrega a cuenta equivalente a una mensualidad neta teórica, calculada con los valores y horarios del Convenio Colectivo vigente.

En aplicación del acuerdo relativo al cambio de pago quincenal a mensual en el personal horario, los/as trabajadores/as que hayan ingresado con anterioridad al mes de Mayo de 1993 mantienen una entrega diferida por tiempo indefinido con un valor equivalente a quince días.

Asimismo, se establece como recibo individual de salarios el modelo actualmente vigente en todos los Centros de Groupe PSA en España, entregándose, con carácter general, en formato digital, salvo en aquellos casos en que expresamente hayan solicitado su mantenimiento en formato papel.

## TÍTULO V - PREVISIÓN Y POLÍTICA SOCIAL

### ■ Artículo 42° - FORMACIÓN

En el marco de las políticas y estrategias establecidas por la Dirección de la Empresa, el mantenimiento y desarrollo de las competencias y de la profesionalidad del conjunto del personal es considerado como un elemento fundamental para afrontar con éxito el reto que supone la necesaria mejora de nuestra competitividad.

La adaptación permanente a las evoluciones, tanto tecnológicas como organizativas, así como la implicación y participación activa de los componentes de la Empresa, son factores claves para la consecución de los objetivos fijados en los Planes de Progreso establecidos.

Los Planes de Formación que se definan anualmente se determinarán en fun-

ción de las necesidades expresadas por los Servicios y las orientaciones establecidas por el Grupo PSA. Cada uno de los planes de formación abarcará las siguientes áreas de formación:

- Acogida e integración
- Bases
- Técnica y Automatismos
- Organización y Métodos
- Calidad
- Informática y Microinformática
- Management
- Tecnología del Automóvil
- Idiomas
- Formación específica de procesos productivos
- Prevención de Riesgos Laborales
- PSA Excellence System
- Medio Ambiente

La selección para la asistencia a los diferentes cursos obedecerá a criterios objetivos en función de las finalidades señaladas anteriormente.

Al menos trimestralmente, la Dirección de la Empresa facilitará información a la Comisión de Seguimiento sobre todos los aspectos del Plan de Formación Anual y su evaluación de resultados. Dicha Comisión de Seguimiento del Plan de Formación estará integrada por un vocal titular y otro suplente, miembros del Comité de Empresa o Delegados Sindicales, de cada uno de los Sindicatos firmantes del presente Convenio Colectivo, y otros tantos titulares y suplentes designados por la Dirección de la Empresa.

La Comisión establecerá su propio calendario de reuniones.

Todas aquellas acciones del Plan de Formación Anual susceptibles de ser subvencionadas o bonificadas y que cumplan los requisitos exigidos por la legislación vigente en cada momento, serán objeto de un Proyecto Formativo del que el Comité de Empresa será informado oportunamente.

### ■ Artículo 43° - AYUDAS PARA ESTUDIOS

Se concederán en 2020 ayudas para estudios propios o de los hijos de los/as trabajadores/as, así como para educación infantil (de 0 a 3 años), por un importe

de 341.523 euros brutos. Para los años 2021, 2022 y 2023 dicho importe se incrementará en la cantidad que resulte de aplicar a dicho fondo el mismo porcentaje que en dichos años se utilice para la actualización de los complementos salariales incluidos en el texto del presente convenio colectivo.

Estos importes se entenderán antes de impuestos y estarán sujetos a las retenciones que en materia de Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas se determinen legalmente en cada momento.

Para percibir el importe de las Ayudas para Estudios será imprescindible presentar el resguardo de matrícula y las calificaciones del Curso.

Las Ayudas para Educación Infantil (de 0 a 3 años) están destinadas a los/as trabajadores/as que, antes de la finalización del plazo de admisión de solicitudes, acrediten tener hijos/as que no hayan cumplido 3 años el 1º de enero de cada año de vigencia del Convenio.

Los/as trabajadores/as solicitantes de todas estas ayudas deberán permanecer de alta en la plantilla en el momento de concesión de las mismas.

En el seno de la Comisión creada al efecto se establecerán los criterios para determinar el orden de prelación de las solicitudes en caso de existir mayor número de ayudas que crédito disponible.

#### ■ Artículo 44º - FONDO DE AYUDAS SOCIALES

Se constituye un Fondo de Ayudas sociales con la finalidad de abonar prestaciones de carácter social a los/as trabajadores/as de la Empresa y demás beneficiarios que la Comisión Paritaria Social pueda acordar.

Para este año 2020 dicho Fondo tendrá un importe total de 205.817 euros.

En atención a las previsiones de actividad productiva y de la correlativa incorporación de nuevas personas al Centro durante la vigencia del Convenio, a fin de responder en la medida adecuada a las necesidades que en dicho periodo puedan surgir, las partes establecen la posibilidad de incrementar el importe del Fondo de Ayudas Sociales hasta un máximo de 50.000 Euros, apoderándose, conforme a la práctica habitual y a las funciones definidas en Convenio, a la Comisión Paritaria Social para su administración y distribución, si fuese el caso.

Para los años 2021, 2022 y 2023 el importe del fondo se actualizará con el mismo porcentaje que en dichos años se utilice para la actualización de los complementos salariales incluidos en el texto del presente convenio colectivo.

#### ■ Artículo 45º - COMISIÓN PARITARIA SOCIAL

Se constituye la Comisión Paritaria Social que estará integrada por un vocal titular y uno suplente, miembros del Comité de Empresa o Delegados Sindicales, por cada uno de los Sindicatos firmantes del presente Convenio y otros tantos vocales, titulares y suplentes, designados por la Empresa. La Comisión estará presidida por uno de los representantes de la Dirección con voto de calidad.

Esta Comisión se encargará de la atribución de las ayudas para estudios y sociales establecidas en los artículos anteriores. Serán competencias de la Comisión la fijación de los criterios de concesión y distribución del Fondo de Ayudas Sociales y para Estudios entre las distintas prestaciones, cuya regulación se recogerá en documento al efecto.

La Comisión establecerá sus propias normas de funcionamiento.

#### ■ Artículo 46º - SEGURO DE VIDA Y SEGURO DE ACCIDENTES

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

Con estos seguros quedarán garantizadas las siguientes indemnizaciones:

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

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

Los capitales para las garantías de Invalidez Permanente Absoluta, Incapacidad Profesional (invalidez Permanente y Total) y Gran Invalidez, son excluyentes entre sí.

- Abono de un capital complementario de 39.767,05 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 primer párrafo del artículo 13 - Jornada Laboral.

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 49.691,45 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 definitiva en la plantilla de la Empresa como consecuencia del reconocimiento legal de tal situación.

Las coberturas de estos seguros alcanzan a la totalidad de la plantilla de la Empresa en situación de activo, entendiéndose también como tal la situación legal de I.T. (Incapacidad Temporal), hasta el máximo previsto en el Artículo 131 bis.2 de la Ley General de la Seguridad Social según redacción dada por la Ley 40/2007, de 4 de diciembre, o cualquier otra norma que lo sustituya. Para ello, es imprescindible que los afectados, en el mes de Enero de cada año, informen y justifiquen ante la Dirección de 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 47° - COMPLEMENTO SALARIAL EN SITUACIÓN DE INCAPACIDAD TEMPORAL

A todo el personal que se encuentre en situación de incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral, durante el primer y segundo día de baja médica, se garantizará hasta el 100% del salario individual, conformado éste por Salario Convenio y complemento individual. Dicho abono únicamente se realizará cuando se trate del primer proceso de baja por incapacidad temporal que se produzca en el año natural y siempre que sea de duración superior a tres días.

Desde el cuarto hasta el decimoquinto día de incapacidad temporal se complementarán las prestaciones oficiales a cargo de la Seguridad Social o Entidad colaboradora hasta el 85% del salario individual. A partir del decimosexto día se complementará la prestación hasta el 100% del salario correspondiente.

Las bajas que se produzcan como consecuencia de un accidente laboral o enfermedad profesional darán lugar, desde el primer día, a la percepción de un complemento de la prestación correspondiente hasta el 100% del salario individual.

En los supuestos en los que durante el proceso de baja médica se produzca un internamiento hospitalario, el complemento de la prestación de la Seguridad Social se elevará hasta el 100% del salario individual desde el primer día, cuando la hospitalización se produzca en los 10 primeros días de baja médica o, en caso contrario, desde la fecha de internamiento. Esta circunstancia deberá ser acreditada documentalmente por el/la trabajador/a.

El derecho al cobro del complemento por incapacidad temporal quedará suspendido en aquellos casos en que haya constancia de abandono de tratamiento, comportamiento inadecuado del/de la trabajador/a con relación a su proceso de baja, o se estime injustificada o improcedente la duración de la misma por dictamen de los servicios médicos de la Empresa.

#### ■ Artículo 48° - PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

PEUGEOT CITROËN AUTOMÓVILES ESPAÑA, S.A., consciente de su responsabilidad en el ámbito industrial y personal en relación con su plantilla, formula, como prioridades, la compatibilidad de su objeto social con la calidad de vida de todos los/as trabajadores/as, la mejora de las condiciones de trabajo, la formación en materia preventiva de los riesgos laborales y el respeto al medio ambiente. Para ello, PEUGEOT CITROËN AUTOMÓVILES ESPAÑA, S.A. proveerá los medios precisos a su alcance en colaboración con los/as trabajadores/as.

Se mantiene, como principio de gestión de la seguridad en Fábrica, la integración de la prevención de riesgos laborales en el conjunto de actividades y decisiones estratégicas. A través del SMST (Sistema de Management de la Seguridad y Salud en el Trabajo) el Centro estructura y materializa la planificación de las acciones y actividades que deben realizarse en esta materia. Periódicamente, el Servicio de Prevención analizará con cada Servicio y Sector el grado de cumplimiento del SMST.

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/as trabajadores/as.



Para la vigencia de este Convenio Colectivo se establece específicamente lo siguiente:

- Con objeto de analizar la situación y evolución del Centro en materia de prevención de riesgos laborales, un miembro del Comité de Dirección se reunirá con el Comité de Seguridad y Salud al menos una vez al año, salvo causa de fuerza mayor, ello sin perjuicio de la asistencia a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud de los representantes de la Dirección designados como miembros de dicho órgano
- Se continuarán potenciando las acciones generales de información y sensibilización del personal en materia de prevención de riesgos laborales, mediante apoyos gráficos (señales, pósters, etc.), escritos (manuales, normas, catálogos, revista de comunicación interna, etc.) y audiovisuales.
- En el caso de que los/as Delegados/as de Prevención observen cualquier deficiencia que pueda incidir en las condiciones generales de seguridad y salud de la Planta, podrán comunicarlo al Servicio de Prevención para que este ponga en marcha las acciones que procedan de cara a su subsanación. En este sentido, y sin perjuicio de las inversiones que corresponda realizar en el Centro, el Servicio de Prevención dispondrá de un presupuesto para atender pequeñas mejoras en materia de riesgos y mejoras ergonómicas.
- Las nuevas instalaciones se consideran un objetivo prioritario desde el punto de vista de prevención de riesgos laborales, por ello el Servicio de Prevención participará en el diseño y desarrollo de las mismas. El personal técnico que intervenga en el diseño e implantación de nuevas instalaciones recibirá una formación específica sobre Seguridad en máquinas.
- Se continuará con el desarrollo del Plan de Ergonomía en la Empresa y, con el fin de la adecuación de los puestos de trabajo a las características personales de cada trabajador/a, se desarrollarán los mecanismos de estudio, análisis y mejora de las condiciones de trabajo de los puestos existentes en el Centro. El personal técnico recibirá formación específica en el análisis y diseño ergonómico de puestos de trabajo. Los Servicios Médicos y de Prevención participarán en la mejora de la adaptación individualizada del personal limitado.
- De acuerdo con ello, las partes convienen en profundizar en la aplicación de mejoras ergonómicas y en la definición de métodos de trabajo que permitan generalizar las rotaciones de puesto, con el fin de contribuir a la mejora de las condi-

ciones de trabajo y la empleabilidad de los/as trabajadores/as, disminuyendo el riesgo de lesiones. En la definición de los criterios técnicos y organizativos para la aplicación de esta medida, para lo que se tendrá en cuenta a la jerarquía de los Talleres impactados, se garantizará la participación de los Delegados de Prevención.

- Los miembros del Comité de Seguridad y Salud observarán el sigilo profesional a que hace referencia el art. 65 E.T. sobre todas aquellas cuestiones o datos de los que tengan conocimiento en función de su designación o nombramiento, en especial absteniéndose de trasladarlos fuera del ámbito empresarial, excepción hecha de aquellos órganos de la Administración competentes por razón de la materia para su inspección y control.
- El Plan de Formación de la Empresa incluirá la formación teórica y práctica suficiente en materia preventiva, tanto en aspectos generales como específicos del puesto de trabajo o función desarrollada. Se prestará especial atención al personal de nueva incorporación. El Plan de Formación incluirá la correspondiente a los/as Delegados/as de Prevención.
- Se potenciarán las acciones necesarias para asegurar la coordinación de las actividades empresariales y la información de riesgos en los trabajos realizados por Proveedores Exteriores, todo ello dentro del marco de la Normativa de Prevención para Proveedores Exteriores de PEUGEOT CITROËN AUTOMÓVILES ESPAÑA, S.A.
- Se continuará la aplicación del Plan de Emergencia que contendrá las medidas necesarias de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación del personal en caso de emergencia. Se actualizará la formación de los equipos de primera intervención. Se harán simulacros de evacuación en varias naves del Centro.
- Como acción previa a la prestación de servicios, todo el personal de nuevo ingreso recibirá formación general sobre las condiciones de seguridad y salud laboral.

#### ■ Artículo 49º - **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.

Por eso, actualmente, momento en que la empresa, pero también todo el sector del automóvil, se enfrenta a cambios profundos en materia de movilidad eléctrica y otras formas alternativas de propulsión, digitalización y movilidad conectada; de conducción autónoma y de economía colaborativa; que se ven incrementados por iniciativas legislativas como la regulación cada vez más estricta del CO2, Groupe PSA debe intensificar sus esfuerzos y acelerar la transición para garantizar su competitividad y proteger así a la empresa y a sus empleados.

Por eso, sin perjuicio de lo pactado en el presente Convenio Colectivo y de los demás acuerdos y prácticas existentes, es intención de los firmantes profundizar en el principio del diálogo social permanente, por lo cual manifiestan la necesidad de seguir avanzando en el camino de la consecución de aquellos acuerdos en las materias en que ambas partes convengan y, específicamente, 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.

Ambas partes, asimismo, declaran la vigencia de los valores y normas de comportamiento contenidos en el Acuerdo Marco Mundial, en el Acuerdo sobre Diversidad y en el Código Ético del Grupo. Este documento contiene los compromisos colectivos del Grupo hacia sus clientes, trabajadores, accionistas, proveedores y la sociedad en su conjunto, y se enmarca en la ambición de un desarrollo responsable. Igualmente, conforme a este compromiso ético, la Dirección se obliga a continuar realizando acciones de información, formación y sensibilización sobre los principios anticorrupción, en los que se proscribe cualquier práctica que implique tomar u ofrecer ventajas que pretendan influir en una toma de decisión por un tercero (corrupción activa o pasiva); así como cualquier situación de conflicto de intereses, en las que la independencia de un/a empleado/a del Grupo pudiera quedar comprometida.

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 50° - PLAN DE IGUALDAD

A tenor de lo prevenido en la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, los firmantes acuerdan dotarse de un Plan de Igualdad que, a todos los efectos, se considerará parte integrante del presente Convenio Colectivo.

#### ■ Artículo 51° - COMISIÓN PARITARIA DE IGUALDAD

Se constituye la Comisión Paritaria de Igualdad que estará integrada, en representación de la parte social, por un vocal titular y uno suplente, miembros del Comité de Empresa o Delegados Sindicales, por cada uno de los Sindicatos firmantes del presente Convenio y otros tantos vocales, titulares y suplentes, designados por la Dirección.

Las reuniones de esta Comisión se celebrarán, con carácter general, trimestralmente y se encargará de desarrollar cuantas líneas de acción se apunten en el mismo y establecer, mediante acuerdos por mayoría de sus miembros, nuevas acciones.

## TÍTULO VI - ACCIÓN SINDICAL

#### ■ Artículo 52° - UTILIZACIÓN DEL CRÉDITO DE HORAS POR LOS MIEMBROS DEL COMITÉ DE EMPRESA Y DELEGADOS SINDICALES

La Dirección de la Empresa facilitará a la Representación de los/as Trabajadores/as los desplazamientos necesarios para la realización de sus funciones que, con el fin de preservar la adecuada organización y gestión del trabajo y de la seguridad de las personas, deberán llevarse a cabo de acuerdo con el procedimiento siguiente:

##### A/ Dentro de la jornada laboral

Para los desplazamientos durante la jornada de trabajo se utilizará el documento habitual denominado “desplazamientos de la Representación legal de los/as Trabajadores/as”, que se cumplimentará según lo dispuesto en la correspondiente Norma Interna en vigor o la que pueda sustituirla en el futuro.

##### B/ Fuera de la jornada laboral

Con la antelación suficiente se realizará la petición a la jerarquía directa quien cumplimentará el citado documento de “desplazamientos de la Representación legal de los/as Trabajadores/as” y lo pondrá a disposición del/a interesado/a en la Portería.

Si por circunstancias excepcionales de difícil previsión tuviese necesidad de entrar en el Centro fuera de su jornada de trabajo, y, consecuentemente, no pudiese haberlo previsto con anterioridad, podrá solicitar en la Portería el desplazamiento correspondiente, que será cumplimentado por el personal de Vigilancia, teniendo que entregar copia del mismo a la salida, una vez finalizada su gestión.

Las convocatorias por iniciativa de la Dirección no se imputan sobre el crédito de las 40 horas.

Sin menoscabo de lo anterior, los/as Representantes legales de los/as trabajadores/as que se hayan acogido al “Sistema de crédito horario estructurado” se registrarán por el procedimiento establecido en documento al efecto.

## ■ Artículo 53° - CÓDIGO DE CONDUCTA LABORAL

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

## DISPOSICIONES FINALES

### Primera. EXCLUSIÓN ACUERDO ESTATAL DEL SECTOR DEL METAL

De acuerdo con lo prevenido en el Convenio Colectivo Estatal del Sector del Metal las partes firmantes del presente Convenio Colectivo acuerdan de forma expresa su desvinculación, a todos los efectos y en toda su extensión, del citado convenio colectivo Estatal mencionado.

### Segunda. VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

En el supuesto de que la Jurisdicción Laboral, en el ejercicio de las atribuciones que le son propias, invalidase alguno de los pactos del Convenio, quedaría éste sin efecto, debiendo ser reconsiderado de nuevo en su totalidad, para lo que se han de reunir las partes contratantes. En tanto las partes no alcanzasen un nuevo acuerdo, se prorrogará a todos los efectos el convenio colectivo anterior en sus propios términos.

## ANEXO AL CONVENIO COLECTIVO 2020 - 2023

### SISTEMA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

La introducción de nuevas tecnologías, la evolución de las estructuras organizativas y, en particular, el despliegue del PSA Excellence System (PES), conlleva la especialización profesional y la necesidad de incrementar la aportación intelectual de los/as trabajadores/as. Teniendo en cuenta estos factores, en su día, se evolucionó el Sistema de Clasificación Profesional pactado en el Convenio Colectivo a fin de adaptarlo a una estructura de plantilla organizada en Grupos Profesionales, en concordancia con lo previsto en la Ley 3/2012 que eliminó las antiguas categorías y que, además, resulta aplicable a todos los trabajadores/as incluidos/as en el ámbito de aplicación del Convenio Colectivo.

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

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

### CAPITULO 1.- SISTEMA DE CLASIFICACION PROFESIONAL

#### 1.1. Ámbito de aplicación

En el presente sistema de clasificación profesional se integran todos/as los/as trabajadores/as del Centro incluidos/as en el ámbito de aplicación del presente

Convenio Colectivo que, a su vez, se agrupan en los dos grupos profesionales de Horarios y Mensuales definidos en el artículo 10.

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

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

### 1.2. Fundamentos del sistema

Para cada uno de los Grupos Profesionales definidos se utilizan las herramientas de gestión establecidas por el Grupo PSA y tradicionalmente aplicadas en el Centro:

#### a) Referenciales de competencias y familias de funciones y oficios

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

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

Los referenciales de competencias son definidos por los Servicios Técnicos del Grupo de forma común para todos los Centros, siendo susceptibles de adaptación en función de las evoluciones de la organización, de los productos y de los procesos.

En aplicación de estos referenciales se establecen catorce niveles de competencias numerados del 1 al 14.

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

#### b) La tabla de clasificación

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

Niveles de Clasificación Profesional
Nivel 20
Nivel 19
Nivel 18
Nivel 17
Nivel 16
Nivel 15
Nivel 14
Nivel 13
Nivel 12
Nivel 11
Nivel 10
Nivel 9
Nivel 8
Nivel 7
Nivel 6
Nivel 5
Nivel 4
Nivel 3
Nivel 2
Nivel 1 A
Nivel 1 B
Nivel de Formación

El acceso al Centro de todos/as los/as trabajadores/as que se contraten se podrá realizar por el Nivel de formación, que está orientado a la consecución y adquisición de las habilidades y conocimientos necesarios para el desempeño del puesto de trabajo. A este nivel profesional accederá aquel/lla trabajador/a que no cuente con experiencia profesional previa en la Empresa o cuando, teniéndola, hayan transcurrido más de 3 años desde la finalización del último contrato. En caso contrario, computados 12 meses de alta en la Empresa en el nivel de Formación, se podrá acceder al nivel 1B para el Grupo Horario y al mínimo de la familia de funciones que corresponda para el Grupo Mensual. En el caso de adscripción profesional en el nivel 1B, la progresión profesional se realizará según los criterios definidos en el siguiente apartado 1.3, comenzando por las competencias establecidas para nivel 1 en el respectivo referencial y así sucesivamente.

### 1.3. Procedimiento de evolución profesional

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

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

**Nivel de competencias ejercido**, según el referencial de la especialidad u oficio que esté desarrollando en cada momento el/la trabajador/a.

**Desempeño profesional, teniendo en cuenta los siguientes aspectos:**

- La realización del trabajo individual y en equipo.
- El respeto de las reglas y consignas.
- La asistencia y puntualidad.

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

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

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

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

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

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

Se faculta expresamente a la Comisión de Clasificaciones para particularizar los anteriores criterios si resultase preciso definir alguna medida de acción positiva que permita incrementar el volumen de promociones a mujeres, todo ello a fin de asegurar el cumplimiento de los objetivos que, en cada momento, establezca el Plan de Igualdad vigente

#### b) Criterios y requisitos para la evolución profesional en el Grupo Mensual

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

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



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

### c) Promoción

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

En todo caso, el acceso al nivel de clasificación profesional 1B para el Grupo Horario solo se producirá cuando el/la trabajador/a haya acumulado 12 meses de alta en la Empresa en el nivel de Formación.

Para los cambios de nivel profesional será de aplicación el artículo 6 del Convenio Colectivo en materia de compensación y absorción. A este respecto, en relación con las promociones profesionales de las personas trabajadoras con fecha de ingreso anterior a 31 de diciembre de 2014 se mantiene la cláusula de garantía que se viene aplicando en tales casos, por la que las cantidades integradas en el complemento individual en concepto de regularización de tablas salariales, se absorben en la parte necesaria para conformar el salario del nuevo nivel profesional, asegurando, asimismo, un incremento equivalente al menor de los dos valores que resulten de la comparación de las tablas anteriores y las nuevas vigentes desde 1/01/2015, ambas actualizadas.

En el proceso de entrevista anual de desarrollo con la jerarquía, se establecerá un seguimiento específico de la situación de los/as trabajadores/as del Grupo Horario que no hayan evolucionado de nivel en los últimos años, explicitándose las causas de la falta de evolución profesional y identificando los mecanismos específicos (formación, especialidad, etc.) para aquellos que, por sus circunstancias personales y/o laborales, tengan mayores dificultades para alcanzar los niveles fijados en cada referencial u oficio siempre que cumplan con las exigencias previstas de desempeño profesional.

### d) Vacantes en el Grupo Profesional Mensual

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

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

## 1.4. Movilidad

Las movilidades se rigen por los principios siguientes:

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

Cuando se produzca una movilidad hacia oficios, incluso de otro Grupo Profesional, cuyo nivel mínimo sea superior al nivel profesional consolidado por el/la trabajador/a se mantendrá el nivel salarial asociado al nivel de clasificación profesional de que este disponga hasta ese momento. En la primera entrevista individual que se le lleve a cabo una vez que transcurra un año de ejercicio profesional en el nuevo oficio, siempre que acredite, como mínimo, el ejercicio de las competencias asociadas al nivel de entrada en el oficio, podrá adquirir cada año, al menos, un nivel profesional superior al que ostente, hasta alcanzar dicho nivel profesional de entrada a la función. En lo sucesivo, alcanzado este la evolución profesional y económica se regirá por lo dispuesto en el apartado 1.3.

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

## ANEXO AL CONVENIO COLECTIVO 2020 - 2023

### CÓDIGO DE CONDUCTA LABORAL

A efectos laborales se entiende por falta toda acción u omisión que suponga quebranto de los deberes de cualquier índole impuestos por las disposiciones laborales vigentes.

Toda falta cometida por un/a trabajador/a se clasificará atendiendo a su importancia, trascendencia o malicia, en leve, grave o muy grave. La enumeración de las faltas que se hace en los números siguientes es meramente enunciativa.

#### a) Faltas leves:

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

2º No notificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las 24 horas siguientes a la falta, la razón de la ausencia al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.

3º El abandono del trabajo sin causa justificada, que sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se causase perjuicio de alguna consideración a la Empresa o a 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.

8º Discutir con los compañeros/as dentro de la jornada de trabajo.

9º Faltar al trabajo un día sin causa justificada.

**b) Faltas graves:**

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

**2º** Faltar de uno a tres días al trabajo durante un período de 30 días sin causa que lo justifique. Bastará una sola falta cuando tuviera que relevar a un/a compañero/a o cuando como consecuencia de la misma se causase perjuicio de alguna consideración a la Empresa.

**3º** No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social y, en su caso, a las prestaciones de protección a la familia. La falsedad u omisión maliciosa en cuanto a la aportación de estos datos se considerará como falta muy grave.

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

**5º** La desobediencia a 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.

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

**7º** La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para sí o para sus 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.

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

**9º** Instalar software no autorizado, protegido por una licencia, o incumplir las medidas de seguridad establecidas para la utilización de los recursos informáticos y de comunicación.

**10º** La reiteración o reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.

**c) Faltas muy graves:**

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

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

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

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

**13°** Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusable.

**14°** Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.

**15°** La disminución no justificada en el rendimiento del trabajo.

**16°** Originar riñas y pendencias con sus compañeros/as de trabajo.

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

**18°** Acceder, sin estar personalmente autorizado, a los elementos protegidos de la red, a los servidores protegidos o a los ficheros de los demás usuarios; consultar páginas web con contenidos ilegales, sexuales o lúdicos; participar en chats o en cadenas de mensajes; descargar contenidos de ocio multimedia, o enviar mensajes o imágenes de contenido ilegal, ofensivo, vejatorio, discriminatorio o de índole sexual.

**19°** La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza siempre que se cometan dentro de un trimestre y hayan sido sancionadas.

No se considerará injustificada la falta al trabajo que derive de detención del/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 adquirir un nivel superior.

Traslado forzoso a otra localidad sin derecho a indemnización alguna.

Despido. Se sancionarán con despido los hechos a que se refieren los números anteriores cuando se correspondan con las causas enumeradas en el Art. 54 del Estatuto de los Trabajadores.

La enumeración de las sanciones hecha en los párrafos anteriores es meramente enunciativa y no exhaustiva.

Las sanciones que en el orden laboral puedan imponerse se entienden sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los Tribunales.

## TEXTO

# CONVENIO COLECTIVO 2020-2023

## TÍTULO I - DISPOSICIÓNS XERAIS

### ■ Artigo 1º - PARTES CONTRATANTES

O presente Convenio Colectivo foi negociado pola Empresa e os Sindicatos con representación no Comité de Empresa do Centro de Vigo, que se recoñeceron como interlocutores válidos para os efectos do artigo 87.1 do Texto Refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores (E.T.), e foi subscrito por PEUGEOT CITROËN AUTOMÓVILES ESPAÑA, S.A. e polo Sindicato S.I.T – F.S.I co ámbito territorial e persoal que máis abaixo se indica.

### ■ Artigo 2º - ÁMBITO TERRITORIAL

De acordo co establecido no Artigo 83.1 E.T., o ámbito territorial do Convenio é o dos Centros de Traballo da Empresa PEUGEOT CITROËN AUTOMÓVILES ESPAÑA, S.A. existentes na actualidade na provincia de Pontevedra.

### ■ Artigo 3º - ÁMBITO PERSOAL

O Convenio afecta á totalidade do persoal pertencente ó cadro de persoal da Empresa, con exclusión do persoal directivo (Cadros) que así o teña acordado ou o acorde coa Dirección, que se rexerá polas súas condicións específicas, e das excepcións que a normativa vixente prevé.

Con respecto ó persoal con contrato de duración determinada, seralle de aplicación o presente Convenio Colectivo, excepto naqueles aspectos deste que batan coa temporalidade de ditos contratos.

En canto ó persoal con contrato a tempo parcial ou de duración inferior á máxima acordada neste Convenio, as súas condicións xerais, económicas e sociais serán as previstas neste texto, se ben cuantificadas en relación coa xornada e retribución correspondente.

## ■ Artigo 4º - VIXENCIA

O Convenio entrará en vigor o 1º de xaneiro de 2020.

Terá unha vixencia de catro anos, bardante daqueles aspectos do articulado que conteñan vixencias concretas, expirando o 31 de decembro do ano 2023.

## ■ Artigo 5º - PRÓRROGA E DENUNCIA

Rematada a vixencia pactada, este Convenio prorrogarase pola tácita de ano en ano, de non mediar denuncia expresa por escrito dunha parte perante a outra, cun mes de antelación ó seu vencemento. Unha vez denunciado o Convenio, a constitución da comisión negociadora deberá ter lugar no prazo de 3 meses dende a finalización da súa vixencia, debendo iniciarse as negociacións dentro do mes seguinte.

## ■ Artigo 6º - CONDICIÓN S E COMPENSACIÓN DE MELLORAS

As condicións contidas neste Convenio Colectivo establécense co carácter de mínimas.

Tódalas melloras que se implanten por normas legais ou outras, serán compensables e absorbibles ata onde alcancen cos aumentos e melloras existentes ou que poidan establecerse no futuro, sempre que en cómputo anual a suma das condicións do Convenio sexan máis beneficiosas.

## ■ Artigo 7º - COMISIÓN PARITARIA DO CONVENIO

En cumprimento da normativa vixente, a partir da entrada en vigor deste Convenio, crearase unha Comisión Paritaria para a interpretación, aplicación e vixilancia do convido, así como para coñecer de forma previa á vía administrativa e xudicial, de cantas cuestións se deriven da aplicación e interpretación do Convenio Colectivo, de todas aquelas diverxencias que puidesen suscitar a formulación de Conflito Colectivo e de cantas outras competencias de seguimento ou tratamento de conflitos lle fosen atribuídas polas partes ou legalmente asignadas.

Especificamente, trataranse tamén no seo desta Comisión Paritaria, nun prazo de 7 días, as discrepancias derivadas da falta de acordo durante o período de consultas establecido para a inaplicación das condicións de traballo previstas no

Convenio segundo o procedemento do art. 82.3 ET, todo iso sen prexuízo da capacidade que asiste ás partes de someter as discrepancias producidas no seu seo ó Acordo interprofesional de solución extraxudicial de conflitos de ámbito autonómico, se no trámite ante a Comisión Paritaria tampouco se producise acordo.

Con carácter xeral, e a salvo das peculiaridades establecidas legalmente, dita Comisión estará integrada por un vogal titular e un suplente, membros do Comité de Empresa ou Delegados Sindicais, por cada un dos Sindicatos asinantes do presente Convenio e outros tantos vogais, titulares e suplentes, designados pola Dirección.

As reunións desta Comisión celebraranse cada tres meses, agás apreciación de urxencia por algunha das representacións. Entre a solicitude de reunión e a súa celebración mediará un prazo de 48 horas como mínimo.

Consideraranse como acordos da Comisión, aqueles que foran aprobados pola maioría dentro das dúas partes; as discrepancias serán reflectidas na Acta. En caso de non haber acordo, farase que reflecta as diferenzas. En ámbolos casos, o ditame da Comisión servirá de informe e asesoramento á Dirección da Empresa e ó cadro de persoal. A Dirección resolverá o que estime procedente no prazo de oito días e notificarao a aqueles, por se deciden acudir coa súa reclamación perante a instancia competente.

A propia Comisión poderá establecer as normas do seu funcionamento.

## TÍTULO II - PERSOAL

### ■ Artigo 8º - CONTRATACIÓN E EMPREGO

Debido ó novo marco regulador do sector do automóbil, á posible evolución dos hábitos de compra de vehículos durante o ámbito temporal do presente convenio, sen dúbida condicionados por este novo contexto lexislativo, así como á propia evolución da demanda produtiva dos novos vehículos fabricados que tamén pode acontecer por iso, as partes consideran positivo manter e desenvolver o intercambio en materia de emprego, propiciando as alternativas negociadas para responder



ás necesidades de flexibilidade dos recursos e de industrialización, sen menoscabo de atender, na medida do posible, as expectativas de estabilidade no emprego do cadro de persoal; todo iso nos ámbitos seguintes:

**a. Contratación temporal**

De conformidade co establecido no Artigo 15.1 b/ E.T., as partes acordan a aplicación da vixencia máxima dos contratos alí establecidos na medida pactada no Convenio Sectorial do Metal.

**b. Conversión de contratos**

En aplicación do plan de emprego definido polas partes, a Dirección da Empresa poderá proceder á conversión de contratos de duración determinada ou temporais en contratos de duración indefinida, xa sexan a tempo completo ou a tempo parcial, en función das necesidades do Centro. Ámbalas partes comprométense, igualmente, a favorecer os mecanismos que se veñen empregando ata a data, así como os que nun futuro se poidan pactar, de conversión de contratos a tempo parcial en contratos a tempo completo e viceversa, todo iso conforme ó marco regulador pactado.

**c. Mobilidades internas**

**A Dirección da Empresa poderá efectuar as mobilidades internas que sexan necesarias por razóns organizativas de traballo, se ben procurará, dentro do posible, atender as peticións de traslado a outros postos de traballo que sexan solicitados polo persoal do cadro de persoal. En todo caso, teranse en conta as aptitudes requiridas para o bo desempeño do traballo e en particular a necesaria adaptación persoa-posto segundo o que, no seu caso, determine o Grupo Técnico de Adaptación.**

**d. Mobilidad a outros Centros de Traballo**

Para as compensacións económicas derivadas da mobilidade a outros centros de traballo estarase ó disposto na lexislación vixente e normativa Grupo e interna de aplicación.

Ós fines anteriores, as partes acordan constituír unha Comisión Paritaria de Emprego integrada por un vogal titular e un suplente, membros do Comité de

Empresa ou Delegados Sindicais, pertencentes a cada un dos Sindicatos asinantes do presente Convenio, e outros tantos titulares e suplentes designados pola Dirección da Empresa.

Sen menoscabo das informacións que deban cursarse ó Comité de Empresa en materia de emprego, no seo desta Comisión realizarase o seguimento da situación e estrutura do emprego; da evolución do cadro de persoal; dos tipos de contratos e as vacantes de tempo completo e tempo parcial, así como de todo o relativo á evolución do emprego na empresa.

■ **Artigo 9º - PERSOAL DE NOVO INGRESO (PERÍODO DE PROBA)**

**1/** Ó persoal de novo ingreso faráselle un contrato de traballo por escrito, debendo quedar no seu poder unha copia do mesmo.

Os períodos de proba para o persoal de novo ingreso, serán os seguintes:

• **Grupo Profesional de Persoal Mensual**

- Titulados 6 meses
- Non titulados 2 meses

• **Para os oficios do Grupo Profesional de Persoal Horario**

- Oficios de operarios 2 semanas
- Oficios de profesionais (mantemento, PSP, retocadores, monitores, etc.) 1 mes

Non será válido o pacto que estableza un período de proba cando o/a traballador/a desempeñara xa idénticas funcións con anterioridade na empresa.

**2/** PEUGEOT CITROËN AUTOMÓVILES ESPAÑA, S.A. entregará á representación legal dos/as traballadores/as unha copia básica de tódolos contratos que deban celebrarse por escrito, bardante dos contratos de relación laboral especial de alta dirección sobre os que se establece o deber de notificación á representación legal dos/as traballadores/as.

Co fin de comproba-la adecuación do contido do contrato á legalidade vixente, esta copia básica conterá tódolos datos do contrato excepto o número do Documento Nacional de Identidade, o domicilio, o estado civil e calquera outro que, de

acordo coa Lei Orgánica 1/1982, de 5 de maio, puidese afectar á intimidade persoal.

A copia básica entregarase nun prazo non superior a dez días dende a formalización do contrato á representación legal dos/as traballadores/as, que a asinarán para efectos de acreditar que se produciu a entrega. Dita copia básica remitirase ó Servizo Público de Emprego.

PEUGEOT CITROËN AUTOMÓVILES ESPAÑA, S.A. notificará á representación legal dos/as traballadores/as as prórrogas dos contratos de traballo cuxa copia básica foi entregada, así como as denuncias correspondentes a estes, no prazo dos dez días seguintes a aquel en que tivera lugar.

A representación legal dos/as traballadores/as deberá recibir, polo menos trimestralmente, información tocante ás previsións da Dirección da Empresa sobre celebración de novos contratos, con indicación do número destes e das modalidades e tipos de contrato que serán utilizados, así como dos supostos de subcontratación.

A representación legal dos/as traballadores/as observará sixilo profesional, non podendo utilizar dita documentación para fins distintos dos que motivaron o seu coñecemento.

PEUGEOT CITROËN AUTOMÓVILES ESPAÑA, S.A., co gallo da extinción do contrato, ó comunicar ó/a traballador/a a denuncia ou, no seu caso, o preaviso da extinción deste, deberá acompañar unha proposta do documento de liquidación das cantidades debidas.

O/A traballador/a poderá solicita-la presenza da representación legal no momento de proceder á sinatura do recibo da liquidación, facéndose constar neste o feito da súa sinatura en presenza da representación legal dos/as traballadores/as, ou ben que non se fixo uso desta posibilidade. Se a Dirección da Empresa impedisese a súa presenza no momento da sinatura, o/a traballador/a poderá facelo constar no propio recibo, para os efectos oportunos.

Calquera modificación que puidese experimenta-la normativa legal vixente, suporía a conseguinte adaptación do texto do presente apartado en idéntico sentido.

## ■ Artigo 10º - SISTEMA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Defínense dous grupos profesionais conforme ás seguintes características:

### Grupo Profesional de Persoal Horario

Comprende ós/ás traballadores/as vinculados, directa o indirectamente, coa produción e que desempeñan funcións definidas nun referencial de competencias cuxo contido é identificable por medio de competencias exercidas observables.

### Grupo Profesional de Persoal Mensual

Comprende ó/ás traballadores/as que desempeñan funcións de carácter administrativo ou onde a autonomía, a iniciativa, a cualificación e especialización técnica desempeñan un papel preponderante, podendo realizar, ademais, tarefas de mando, supervisión e coordinación.

Os/as traballadores/as de PEUGEOT CITROËN AUTOMÓVILES ESPAÑA S.A. incluídos no ámbito de aplicación deste Convenio estarán encadrados nos niveis profesionais definidos no anexo deste texto.

## ■ Artigo 11º - COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAIS

Créase unha Comisión de Seguimento de Clasificacións Profesionais, integrada por un vogal titular e un suplente, membros do Comité de Empresa ou Delegados Sindicais, por cada un dos Sindicatos asinantes do presente Convenio, e outros tantos vogais, titulares e suplentes, designados pola Dirección da Empresa. A Comisión é competente para a exposición e resolución das dúbidas de interpretación que poidan formularse e, en xeral, para o seguimento da aplicación da Clasificación Profesional do persoal do Centro.

## ■ Artigo 12º - PREAVISO

As persoas que desexen cesar voluntariamente na Empresa estarán obrigadas a poñelo en coñecemento da mesma cumprindo os seguintes prazos de preaviso:

	<i>Días naturais</i>
1. Ata o nivel 8	15
2. Dende nivel 9 ata o 20	30

O incumprimento da obriga de preavisar coa antelación esixida neste artigo, faltará á Dirección da Empresa a descontar unha contía equivalente ó importe do seu salario diario por cada día de demora no aviso.

Nos contratos de duración determinada superior a un ano, a falta de preaviso por parte da Dirección da Empresa implicará o dereito do/a traballador/a a ser indemnizado co importe dun salario diario por cada día de demora na liquidación, co límite da duración do propio prazo de preaviso.

## TÍTULO III - RÉXIME DE TRABALLO

### ■ Artigo 13º - XORNADA LABORAL

O número de horas de traballo anuais para a vixencia do presente Convenio será de 1.705 horas/ano, non entrando no cálculo deste cómputo o descanso retribuído para bocadillo. A xornada retribuída de 1.705 h./ano pactada equivale, en concordancia co acordado e practicado polo Grupo PSA, a unha xornada efectiva de 1.623'81 h./ano.

Todo o persoal disporá dun día de permiso retribuído segundo o artigo 17, a consumir individualmente na data que se desexe se as necesidades do Servizo o permiten. Non obstante o anterior, a Dirección da Empresa, en función das súas necesidades organizativas ou produtivas, terá a facultade de establece-lo consumo colectivo de devandito día co gallo da confección do Calendario Laboral de cada ano.

Con independencia do día previsto no parágrafo anterior acórdase, así mesmo, a concesión dun día de permiso retribuído suplementario que, en función das necesidades produtivas ou organizativas, poderá ser considerado, a xuízo da Dirección da Empresa, como integrante da Bolsa de Horas á que se fai referencia neste artigo ou ben de permiso colectivo ou individual.

Poderanse practicar xornadas diferentes derivadas de contratos a tempo parcial. En caso de contratos a tempo parcial, fíxase como porcentaxe de horas complementarias cuxa realización poderá ser requirida pola Dirección da Empresa o 60% da xornada ordinaria. Con carácter xeral, o prazo mínimo para a comunicación do día e a hora de realización das horas complementarias será de 24 horas, sen

prexuízo de eventuais anormalidades e avarías ou circunstancias extraordinarias e urxentes que requiran a comunicación e utilización de ditas horas no propio día.

De acordo co artigo 34.2 E.T., con independencia das xornadas especiais habituais en determinados Talleres ou Servizos, establécese a posibilidade de distribución irregular da xornada anual, fundamentalmente nas quendas variables.

Así mesmo, establécese o cómputo plurianual da xornada, denominado “Bolsa de Horas”, cuxo desenvolvemento se recolle no documento para o efecto.

### ■ Artigo 14º - REXISTRO DE XORNADA

As partes conveñen en que o sistema de control e rexistro horario requirido polo art. 34.9 ET se realiza a través da aplicación informática definida para o rexistro de xornada – GDH (xestión de horas) ou sistema análogo que o substitúa no futuro – pois este cumpre coa esixencia de reflectir as horas ordinarias, complementarias ou extraordinarias realizadas; as ausencias, os permisos e as prestacións, todo iso coa finalidade de integrar a información necesaria para o cálculo de nómina.

As partes consideran ademais que este sistema garante o dereito das persoas traballadoras, á súa intimidade, á protección de datos de carácter persoal e os dereitos dixitais recoñecidos na normativa vixente ó estar baseado dito rexistro na alimentación de datos que realiza un número reducido de persoas que, ademais, dispoñen de accesos limitados ós datos con dereitos asociados ó seu perfil de usuario.

### ■ Artigo 15º - SÁBADOS DE PRODUCCIÓN

#### a) Natureza

Acórdase que, se por necesidades de programación fose preciso facer maior produción, previa información ó comité de empresa, esta poderá levarse a cabo en xornada de sábado atendendo ós criterios seguintes:

Os quince primeiros sábados realizados en cada quenda programaranse como xornadas complementarias de produción, dentro do límite legal do artigo 34.1 do Estatuto dos Traballadores.

Se as necesidades produtivas persistisen, e unha vez esgotadas as xornadas complementarias, programaranse novas xornadas de produción en sábados, ata un máximo de 10 xornadas por quenda, coa consideración de horas extras.

Unha vez superados os limiares anteriores a título individual, as xornadas de sábado que se programen deberán compensarse con descanso nas condicións establecidas neste artigo.

#### b) Realización

Comunicados os sábados previstos en cada período de produción, cada traballador/a poderá adscribirse a cantas xornadas de sábado se fixen en cada un deles de tal maneira que a súa participación en ditas xornadas se rexerá polos criterios de prioridade seguintes:

1. No caso de que un posto conte con máis dun/dunha traballador/a titular interesado/a en participar na mesma xornada de sábado, terá preferencia o que pertenza ó equipo que traballe esa semana de mañá.

2. No caso de que non resultase posible cubrir algunha das xornadas con voluntarios/as, a fin de asegurar a constitución do equipo, se fose o caso, requiriríase a participación do titular do posto con saldo negativo na bolsa de horas plurianual nas condicións establecidas no Regulamento regulador de dita bolsa.

3. Se aínda aplicando o establecido nos parágrafos anteriores, non resultase posible constituír o equipo en calquera das xornadas de produción definidas, as partes reuniranse para definir cantas medidas resultasen precisas para garantir o cumprimento da produción prevista.

#### c) Compensación

Polas horas prestadas en sábado, o/a traballador/a xerará un crédito horario ó seu favor que poderá compensar en forma de:

##### I. Descanso:

Neste caso, as horas traballadas nestas xornadas imputaranse a un contador específico, a razón de 1,25 horas por cada hora traballada. Os descansos programaranse no semestre seguinte e, para reducir o impacto na organización dos Talleres e planificar as substitucións que puidesen resultar necesarias, na súa posta en práctica seguiranse os criterios seguintes:

Preferentemente, os descansos tomaranse por semanas completas e dando preferencia ó acordo do/a traballador/a e o seu RU.

En caso de confluencia de peticións – máis dunha por UEP – ou se, atendendo ó volume de semanas a descansar, non resultase viable a asignación por acordo, as semanas de descanso asignaranse por sorteo (global e/ou por UEP).

##### II. Pago:

De optar polo pago, as horas prestadas retribuiranse a razón de 0,7333€ por cada 1.000€ de salario Anual (que inclúe salario táboas e complemento individual ou o complemento de transición a 1A, no seu caso), ata un máximo de 25 xornadas anuais.

As horas prestadas por riba deste limiar incorporaranse, automaticamente, ó contador de horas de sábado referido no parágrafo anterior.

##### III. Bolsa de Horas:

Os/as traballadores/as con saldo negativo na súa bolsa de horas plurianual que presten actividade en sábado, poderán integrar as horas traballadas en dito saldo, a razón de 1,25 horas por cada hora traballada, ata que dito saldo negativo chegue a 0, salvo que no propio documento regulador do funcionamento da bolsa de horas se establecesen suplementos e limiares específicos para o destino a bolsa do tempo traballado, en cuxo caso, estas regras resultarán de aplicación prioritaria.

### ■ Artigo 16º - VACACIÓNS

O período anual de vacacións será de TRINTA días naturais.

Cada ano de vixencia do presente Convenio Colectivo, a Dirección da Empresa, tendo en conta as súas necesidades organizativas e produtivas, propondrá á representación dos/as traballadores/as o período de consumo de Vacacións que, normalmente, se fixará en época estival.

### ■ Artigo 17º - LICENZAS

Os/As traballadores/as, previo aviso e xustificación, disporán dun permiso con dereito a remuneración polo tempo e os motivos que máis abaixo se indican. A remuneración á que aquí se fai referencia consistirá nun Salario Convenio e Complemento Individual ou Complemento de Transición a 1A.

- **Matrimonio:** 15 días naturais ininterrompidos.
- **Inscripción como parella de feito:** 1 día natural, para formalizar a inscrición.

- **Falecemento:**

- De fillos e cónxuxe do/a traballador/a: 7 días naturais.
- De pais do/a traballador/a: 5 días naturais.
- De avós, netos e irmáns do/a traballador/a: 3 días naturais.
- De pais, avós, netos e irmáns do cónxuxe: 3 días naturais.
- De xenros, noras e cónxuxe do/a irmán/á do/a traballador/a: 3 días naturais.
- De tíos (irmáns dos pais do/a traballador/a ou do seu cónxuxe): 1 día natural.

Se existe necesidade de desprazamento nestes catro derradeiros casos, corresponderá un día natural máis.

- **Enfermidade grave:**

- De pais, fillos e cónxuxe do/a traballador/a: ata 3 días naturais (valorando circunstancias de cada caso). En caso de necesidade de desprazamento, corresponderá un día máis.
- De avós, netos e irmáns do/a traballador/a: 2 días naturais.
- De pais, avós, netos e irmáns do cónxuxe: 2 días naturais.
- De xenros, noras e cónxuxe do/a irmán/á do/a traballador/a: 2 días naturais.

Se existe necesidade de desprazamento nestes tres derradeiros casos, corresponderán dous días naturais máis.

- **Matrimonio de irmáns e netos do/a traballador/a ou do seu cónxuxe:** 1 día natural.

- **Matrimonio de pais e fillos do/a traballador/a ou do seu cónxuxe:** 1 día laborable.

- **Traslado de domicilio habitual:** 1 día laborable, xustificando documentalmente o cambio de empadramento e/ou os trámites administrativos presenciais de necesaria realización en tal xornada.

- **Cumprimento de deber público:** Polo tempo indispensable para o cumprimento dun deber inescusable de carácter público e persoal, con posterior xustificación.

- **Permiso para consulta médica xeral e/ou especialista:** 12 horas/ano para asistir a consulta médica de medicina xeral e/ou especialista.

- **Permiso para acompañar a fillo/as do/a traballador/a a consulta médica especialista:** As persoas traballadoras con fillos/as menores de 14 anos ou cun grao de minusvalía igual ou superior ó 65% disporán de 8 horas/ano para acompañalos/as a consulta médica de especialista – tamén para as atencións que se presten no Servizo de Urxencias - excluindo dentista e pediatra.

- **Permiso por consulta médica especialista de 12 horas/ano para as persoas traballadoras da quenda de noite:** Concederase polo tempo necesario para que a persoa dispoña de 8 horas entre a hora de saída do traballo e a hora da súa cita médica. O tempo retribuído e de consumo do permiso será o tempo que reste dende a súa saída do traballo e a hora de finalización da quenda de noite.

- **Exames prenatais e técnicas de preparación ó parto,** polo tempo indispensable para a súa realización, sempre que deban ter lugar dentro da xornada de traballo.

- **Adopción, garda con fins de adopción ou acollemento,** así como para a asistencia ás preceptivas sesións de información e preparación e para a realización dos preceptivos informes psicolóxicos e sociais previos á declaración de idoneidade, polo tempo indispensable para a súa realización e sempre que deban ter lugar dentro da xornada de traballo.

- **Enfermidade grave do fillo/a:** O proxenitor, adoptante, gardador con fins de adopción ou acolledor permanente terá dereito a unha redución da xornada de traballo, coa diminución proporcional do salario de, polo menos, a metade da duración daquela, para o coidado, durante a hospitalización e tratamento continuado, do menor ó seu cargo afectado por cancro (tumores malignos, melanomas e carcinomas), ou por calquera outra enfermidade grave, que implique un ingreso hospitalario de longa duración e requira a necesidade do seu coidado directo, continuo e permanente, acreditado polo informe do servizo público de saúde ou órgano administrativo sanitario da comunidade autónoma correspondente e, como máximo, ata que o menor cumpra os dezaioito anos.

Concederanse os días adicionais por desprazamento nos casos nos que a distancia ó lugar do feito causante sexa igual ou superior a 250 km.

Para o cómputo de prazos, considerarase que as licenzas fixadas en días naturais comezarán, en todo caso, de forma consecutiva ó feito causante.

Todo o anterior enténdese sen prexuízo das restantes licenzas ou permisos que, en virtude do previsto na normativa vixente, correspondan para os casos non previstos no presente artigo.

As referencias que ó longo do artigo se realizan ó “cónxuxe do/a traballador/a”, nos epígrafes de falecemento, enfermidade grave e matrimonio de fillos e demais familiares, entenderanse tamén realizadas á parella de feito deste/a, sempre que se acredite a convivencia previa á data do feito causante e durante o mesmo, mediante certificado expedido polo Rexistro de Parellas de Feito de Galicia.

## ■ Artigo 18º - EXCEDENCIAS

As excedencias concederanse de acordo co establecido no Estatuto dos Traballadores.

A Dirección da Empresa admitirá ó/á excedente nun prazo de quince días a partir da data en que expire a súa excedencia, nunha vacante da súa función ou equivalente que se produza, sempre que o solicitara cun mes de antelación e que se atope en condicións de aptitude para o seu traballo habitual.

Transcorrido o tempo de excedencia solicitado sen que se recibira solicitude de reingreso ou prórroga, segundo o caso, ou estas se presentasen incumprindo o prazo regulamentario, decaerá o dereito ó reingreso.

Ó serlle concedida a excedencia daráselle ó/á excedente un certificado do Servizo Médico da Empresa no que consten as súas condicións de aptitude ou limitacións para o traballo, sempre que este/a o solicite.

Se un/unha traballador/a, unha vez transcorrido como mínimo o 75% do tempo de excedencia concedido, solicitase o seu reingreso, admitirase a solicitude para a primeira vacante da súa función ou equivalente que se produza, sempre que se reúnan o resto das condicións esixidas.

O Comité de Empresa poderá requirir se lle dea coñecemento dos rexeitamentos que se producisen na solicitude de reingreso dos excedentes.

## ■ Artigo 19º - XUBILACIÓN

### A/ Xubilación Ordinaria

Co fin de propicia-la consolidación da Empresa e os seus postos de traballo, así como a posibilidade de creación de novos empregos, conforme ó plan de emprego que se adopte en cada momento, establécese a xubilación do/a traballador/a á idade dos 65 anos, agás que non reúna o tempo mínimo de carencia para causar dereito á pensión de xubilación, en cuxo caso, poderá continuar traballando o tempo indispensable para iso.

A referencia á idade ordinaria de 65 anos que se contén no presente artigo entenderase efectuada á idade que en cada caso resulte de aplicación –por cumprimento dos requisitos de idade e de cotización– segundo establece a normativa legal.

### B/ Xubilación Parcial

En caso de darse as circunstancias que permitan a subscrición dun contrato de xubilación parcial levarase a cabo de acordo coa normativa legal de aplicación.

## TÍTULO IV - RÉXIME DE RETRIBUCIÓN

### A. Tempos e rendementos

## ■ Artigo 20º - TEMPOS

Os tempos determinaranse polos procedementos de cronometraxe e valoración vixentes en cada momento no Grupo PSA, empregados polos Servizos Técnicos da Empresa, podendo ser estimados, provisionais e definitivos. Ó poñerse en marcha unha nova operación ou unha modificación de posto e ata que sexa posible realízala primeira cronometraxe, aplicaranse tempos estimados, que serán obtidos por apreciación.

Consideraranse como tempos provisionais os obtidos na primeira cronometraxe dun traballo novo ou modificado, que se producirá inmediatamente que os



Servizos Técnicos consideren dunha garantía mínima a estabilización do método e a práctica do operario.

Consideraranse tempos definitivos os asignados a cada traballo na segunda cronometraxe, que se realizará en canto as condicións mecánicas e operatorias se atopen totalmente estabilizadas, non debendo normalmente producirse despois de seis meses dende a primeira cronometraxe para os postos individuais, nin de doce para as liñas e traballos colectivos.

### ■ Artigo 21º - REVISIÓN DOS TEMPOS

Os tempos definitivos non poderán ser modificados excepto nos casos seguintes:

- a) Por modificación dos medios: máquinas, equipos, ferramentas, etc.
- b) Por mellora do proceso operatorio, calquera que sexa a orixe da mellora.
- c) Por variación das frecuencias dos traballos ou fases irregulares que consten na folla de análise do posto.
- d) Por erros de cálculo comprobables nas gamas e follas de análise.
- e) Nos postos considerados como de tempos variables por circunstancias alleas a eles, como retoque de chapa por transporte, recuperación de pezas porosas, etc., os tempos serán revisados periódica e sistematicamente sen acadar nunca a consideración de definitivos.

Nos casos de discrepancia individual sobre o tempo asignado, sen prexuízo do seu cumprimento, estarase ó establecido nas Normas de Funcionamento da Comisión Paritaria de Tempos.

### ■ Artigo 22º - APLICACIÓN DOS TEMPOS

A Dirección da Empresa adoptará o sistema de aplicación dos tempos a nivel individual ou colectivo, consonte o que aconselle a organización do traballo existente en cada taller.

A excepción de determinados postos ou funcións (retocadores de patio, pintores de cabinas, carristas de uñas...), que requiren formacións específicas, segundo o posto, en xeral nos novos ingresos e traslados disporase dun tempo de aprendizaxe que, como máximo, será de tres xornadas de traballo.

Proporcionarase ó/á traballador/a, se o solicita, o tempo cronometrado individual ou de grupo que se empregue para calcular o seu rendemento, e nas liñas, o das

operacións asignadas a dito/a traballador/a, especificado por operacións, así como o programa de produción por modelos.

### ■ Artigo 23º - COMISIÓN PARITARIA DE TEMPOS

Constitúese unha Comisión Paritaria de Tempos integrada por un vogal titular e outro suplente, membros do Comité de Empresa ou Delegados Sindicais, pertencentes a cada un dos Sindicatos asinantes do presente Convenio, e outros tantos titulares e suplentes designados pola Dirección da Empresa.

Dita Comisión rexerese polas súas propias Normas de Funcionamento, acordadas en documento para o efecto.

## ANEXO Ó APARTADO A. Tempos e rendementos

1. En canto á información sobre as reparticións (operacións a realizar e tempo das mesmas), que poderá ser escrita ou verbal, e como ampliación ó indicado ó respecto no Art. 22 Aplicación dos tempos, facilitarase:

- Nº de vehículos previstos a producir por xornada dentro de cada período.
- Composición por modelos, prevista en cada liña.
- En canto ás opcións importantes, sexan estas pola súa cantidade ou polo tempo de realización, dado que afectan a un número reducido de traballadores/as, informarase verbalmente das mesmas ás persoas afectadas.

2. Así mesmo, e con independencia de ser escoitados os representantes dos/as traballadores/as en tódolos casos que consideren que existe unha non correcta aplicación de tempos e rendementos, estes temas deberán ser tratados pola Comisión Paritaria de Tempos.

3. En xeral, nos aspectos de información sobre cambios de repartición ou cambios de programación substanciais, afondarase no sentido de que exista unha maior comunicación e información nos talleres afectados.

Especificamente nos casos de cambio de repartición asociados a evolucións da cadencia horaria superiores ó 5% defínense as medidas reforzadas de comunicación e información que se sinalan a continuación:

- Información ó Comité de Empresa pola xerarquía do Taller, a través do seu Responsable de Fabricación, sempre que sexa posible, sobre as necesidades produtivas que desencadean tal medida, así como do esquema de funcionamento previsto e das medidas de acompañamento definidas en cada caso.

- Comunicación das reparticións cunha antelación mínima de dúas semanas á súa posta en marcha.

- Seguimento pormenorizado da formación previa impartida sobre a nova repartición.

- Definición e habilitación polos Servizos Técnicos dos reforzos necesarios, por UEP e Turno, para estabilizar o Taller durante a fase de posta en marcha e creación de reforzos PQG se fose o caso.

- En caso necesario, para a implantación da nova repartición, poderán preverse e aplicarse probas de carga - ráfagas - de maneira que iso permita a súa modificación en atención ós resultados obtidos en ditas probas.

- Creación dunha lista de accións de progreso (LAP) coa relación de problemas detectados na UEP e indicación do responsable, prazo para o seguimento das accións de mellora definidas.

- Apoio especial dos Servizos Técnicos a fin de solucionar no menor prazo de tempo posible as disfuncións que se presenten.

- Reunións extraordinarias da Comisión Paritaria de tempos para analizar a evolución das medidas previstas.

4. Establécese, igualmente, un sistema de seguimento da produción de maneira que resulte posible prever os posibles impactos da composición nos postos, consistente, con carácter xeral, na habilitación de pantallas de visualización do fluxo de produción en tempo real e nun mecanismo automatizado - aplicación - con información sobre a previsión diaria da actividade para os/as Responsables do Taller.

Para o caso de que se produzan alteracións significativas da composición, establécese un protocolo de actuación polo cal se poderán definir medidas de acompañamento como:

- Definición de reforzos temporais nos postos de traballo con maior impacto.
- Xeración de ocos en liña de produción.
- Redución da velocidade da liña.
- Paradas técnicas.
- Modificación dos horarios e duración das pausas.
- Outras medidas complementarias que podan chegar a definirse pola Dirección en función da magnitude das alteracións, a súa duración estimada, etc.

## B. Condicións económicas

### ■ Artigo 24º - ACTUALIZACIÓN SALARIAL

En cada un dos anos de vixencia do Convenio Colectivo as actualizacións dos salarios efectuaranse segundo se detalla a continuación:

#### a. Actualización salarial

Con efectos 1 de xaneiro de 2020 as táboas salariais a 31/12/2019, así como o complemento individual actualizaranse nun 0.8%. O resto de valores e conceptos económicos do Convenio para os que non se estableza unha previsión específica, actualizaranse o 1.5%.

Para os anos 2021, 2022 e 2023 con data de efectos 1 de xaneiro de cada un destes anos, acórdase un incremento salarial, aplicable ás táboas salariais e ó complemento individual, equivalente ó 50% do IPC acumulado a 31 de decembro do ano anterior a cada un destes anos.

O resto de valores e conceptos económicos do Convenio actualizaranse por un valor equivalente ó IPC acumulado a 31 de decembro do ano anterior á data de cada actualización, máis a suma da cláusula de garantía se se houbese aplicado conforme ó exposto no parágrafo c) deste artigo, sempre que non exista para cada un deles outra previsión específica no artigo que os regula.

#### b. Compensación económica

Para responder á demanda social formulada de compensar ó cadro de persoal afectado polos cambios estruturais operados no anterior convenio colectivo, as partes fixan unha compensación económica adicional consistente no seguinte:

- Con efectos de 1 de xaneiro de 2020, os/as traballadores/as con nivel profesional 1A ou superior integrarán no seu complemento individual a cantidade de 190 euros. Para aqueles que ostenten nivel formación ou 1B, dita cantidade queda incluída no novo complemento de Transición a 1A.

- Con efectos de 1 de xaneiro de cada un dos anos 2021, 2022 e 2023, os/as traballadores/as incluídos no ámbito de aplicación do Convenio percibirán unha compensación económica adicional equivalente ó 50% do IPC acumulado a 31 de decembro do ano anterior, se é positivo, nas modalidades seguintes:

- Para as persoas con Nivel profesional 1A ou superior, dita porcentaxe aplicara-se sobre o salario de xestión – salario táboas máis complemento individual - antes de aplicar a actualización salarial de cada un de ditos anos, integrándose o resultado no seu respectivo Complemento Individual.

- • Para as persoas con Nivel Formación e 1B integrárase no complemento de Transición a 1A o resultado de aplicar esta mesma porcentaxe ós correspondentes valores de táboas máis o valor do complemento de Transición a 1A a 31 de decembro do ano anterior.

### c. Compensación económica adicional

Para completar o esquema de compensación económica establecido no apartado anterior, as partes acordan definir unha cláusula de garantía adicional, cuxa aplicación anual, a partir de 2021, queda supeditada a que o volume de vehículos vendidos – VUL e VP- en Europa no ano anterior sexa superior a 15 millóns de unidades e que consiste, en caso de cumprirse a condición anterior, en integrar no complemento individual a cantidade que resulte de aplicar ó salario de xestión (salario táboas máis complemento individual) o diferencial entre a suma do IPC real do ano anterior máis 0,25% e o incremento aplicado ós complementos salariais en dito ano. Esta cláusula só se aplica se se produce un diferencial positivo.

Para los niveles profesionales Formación y 1B se integrará en el complemento dePara os niveis profesionais Formación e 1B integrárase no complemento de Transición a 1A o resultado de aplicar dita porcentaxe sobre o valor de táboas e complemento de Transición a 1 A de cada un de ditos niveis.

A través da Comisión Paritaria de Convenio realizarase o seguimento periódico dos criterios, porcentaxes e contías de actualización e revisión salarial.

### ■ Artigo 25° - RETRIBUCIÓN DO PERSOAL HORARIO

Componse de Salario Convenio e Complementos Salariais que se describen dentro do TÍTULO IV deste mesmo texto.

O Salario Convenio e o Complemento Individual, no seu caso, formarán para os efectos de nómina o Salario, que se percibirá en 14 pagas anuais de 30 días cada unha e a razón de 8 horas/día. Os/as traballadores/as que o desexen poderán optar polo abono en 12 pagas – incluíndo en cada paga ordinaria a prorrata das pagas extraordinarias -. Neste caso, o salario percibirase en 12 pagas anuais de 30 días cada unha e a razón de 8 horas día.

Os restantes Complementos retributivos percibiranse de acordo coa súa propia regulación.

Ademais do pago mensualizado establecido para os/as traballadores/as con xornada a tempo completo, o sistema de aboamento de salarios e vacacións dos/as traballadores/as con xornada inferior á completa prevista no presente Convenio Colectivo, realizarase por horas efectivas de traballo. Neste sistema de pago horario, o aboamento do salario mensual, así como o dos conceptos de periodicidade superior á mensual, lévase a cabo a medida que se realiza o traballo e iso implica que, en termos anuais, se garante a identidade entre este sistema e o pago mensualizado.

A cotización á Seguridade Social efectuarase por cómputos de 30 días por mes.

### ■ Artigo 26° - SALARIO CONVENIO

O Salario Convenio que con carácter de mínimo corresponde en 2020 a cada nivel profesional de Persoal Horario, é o seguinte:

#### Táboas salariais – 14 pagas anuais

	€/Hora	€/Día	€/Paga	€/ANO
Nivel Formación	4,9352	39,4813	1.184,44	16.582,19
Nivel Profesional 1 B	5,1630	41,3037	1.239,11	17.347,52
Nivel Profesional 1 A	5,5881	44,7050	1.341,15	18.776,14
Nivel Profesional 2	6,0133	48,1067	1.443,20	20.204,77
Nivel Profesional 3	6,4385	51,5080	1.545,24	21.633,38
Nivel Profesional 4	6,5904	52,7230	1.581,69	22.143,59
Nivel Profesional 5	6,7422	53,9377	1.618,13	22.653,81
Nivel Profesional 6	6,8940	55,1523	1.654,57	23.164,04
Nivel Profesional 7	7,0459	56,3673	1.691,02	23.674,26
Nivel Profesional 8	7,1978	57,5820	1.727,46	24.184,48
Nivel Profesional 9	7,3496	58,7970	1.763,91	24.694,70
Nivel Profesional 10	7,5318	60,2547	1.807,64	25.306,97
Nivel Profesional 11	7,7140	61,7123	1.851,37	25.919,24
Nivel Profesional 12	7,8963	63,1703	1.895,11	26.531,50
Nivel Profesional 13	8,0785	64,6280	1.938,84	27.143,77
Nivel Profesional 14	8,2607	66,0857	1.982,57	27.756,04

**Táboas salariais – 12 pagas anuais**

	€/Hora	€/Día	€/Paga	€/ANO
Nivel Formación	5,7577	46,0617	1.381,85	16.582,19
Nivel Profesional 1 B	6,0235	48,1877	1.445,63	17.347,52
Nivel Profesional 1 A	6,5195	52,1560	1.564,68	18.776,14
Nivel Profesional 2	7,0155	56,1243	1.683,73	20.204,77
Nivel Profesional 3	7,5116	60,0924	1.802,78	21.633,38
Nivel Profesional 4	7,6888	61,5100	1.845,30	22.143,59
Nivel Profesional 5	7,8659	62,9273	1.887,82	22.653,81
Nivel Profesional 6	8,0431	64,3447	1.930,34	23.164,04
Nivel Profesional 7	8,2203	65,7620	1.972,86	23.674,26
Nivel Profesional 8	8,3974	67,1790	2.015,37	24.184,48
Nivel Profesional 9	8,5745	68,5963	2.057,89	24.694,70
Nivel Profesional 10	8,7871	70,2970	2.108,91	25.306,97
Nivel Profesional 11	8,9998	71,9980	2.159,94	25.919,24
Nivel Profesional 12	9,2123	73,6987	2.210,96	26.531,50
Nivel Profesional 13	9,4249	75,3993	2.261,98	27.143,77
Nivel Profesional 14	9,6375	77,1000	2.313,00	27.756,04

**Artigo 27º - RETRIBUCIÓNS DO GRUPO PROFESIONAL MENSUAL**

1/ Componse de Salario Convenio e Complementos Salariais que se describen dentro do TÍTULO IV deste mesmo texto.

O Salario Convenio e o Complemento Individual, formarán a efectos de nómina o Salario, que se percibirá en 14 pagas anuais de 30 días cada unha e a razón de 8 horas/día.

Os traballadores/as que o desexen poderán optar polo cobro en 12 pagas – incluíndo en cada paga ordinaria a prorrata das pagas extraordinarias -. Neste caso o salario percibirase en 12 pagas anuais de 30 días cada unha e a razón de 8 horas.

Os restantes complementos retributivos percibiranse de acordo coa súa propia regulación.

A cotización á Seguridade Social efectuarase por cómputos de 30 días por mes.

2/ As contías mínimas por niveis profesionais en 2020 son as seguintes:

**Táboas salariais - 14 pagas anuais**

	€/Hora	€/Día	€/Paga	€/ANO
Nivel Formación	4,9352	39,4813	1.184,44	16.582,19
Nivel Profesional 1 B	5,1630	41,3037	1.239,11	17.347,52
Nivel Profesional 1 A	5,5881	44,7050	1.341,15	18.776,14
Nivel Profesional 2	6,0133	48,1067	1.443,20	20.204,77
Nivel Profesional 3	6,4385	51,5080	1.545,24	21.633,38
Nivel Profesional 4	6,5904	52,7230	1.581,69	22.143,59
Nivel Profesional 5	6,7422	53,9377	1.618,13	22.653,81
Nivel Profesional 6	6,8940	55,1523	1.654,57	23.164,04
Nivel Profesional 7	7,0459	56,3673	1.691,02	23.674,26
Nivel Profesional 8	7,1978	57,5820	1.727,46	24.184,48
Nivel Profesional 9	7,3496	58,7970	1.763,91	24.694,70
Nivel Profesional 10	7,5318	60,2547	1.807,64	25.306,97
Nivel Profesional 11	7,7140	61,7123	1.851,37	25.919,24
Nivel Profesional 12	7,8963	63,1703	1.895,11	26.531,50
Nivel Profesional 13	8,0785	64,6280	1.938,84	27.143,77
Nivel Profesional 14	8,2607	66,0857	1.982,57	27.756,04
Nivel Profesional 15	8,5948	68,7583	2.062,75	28.878,51
Nivel Profesional 16	8,9289	71,4310	2.142,93	30.001,00
Nivel Profesional 17	9,2781	74,2250	2.226,75	31.174,52
Nivel Profesional 18	9,6426	77,1407	2.314,22	32.399,05
Nivel Profesional 19	10,0070	80,0560	2.401,68	33.623,58
Nivel Profesional 20	10,3715	82,9717	2.489,15	34.848,10

### Táboas salariais - 12 pagas anuais

	€/Hora	€/Día	€/Paga	€/ANO
Nivel Formación	5,7577	46,0617	1.381,85	16.582,19
Nivel Profesional 1 B	6,0235	48,1877	1.445,63	17.347,52
Nivel Profesional 1 A	6,5195	52,1560	1.564,68	18.776,14
Nivel Profesional 2	7,0155	56,1243	1.683,73	20.204,77
Nivel Profesional 3	7,5116	60,0927	1.802,78	21.633,38
Nivel Profesional 4	7,6888	61,5100	1.845,30	22.143,59
Nivel Profesional 5	7,8659	62,9273	1.887,82	22.653,81
Nivel Profesional 6	8,0431	64,3447	1.930,34	23.164,04
Nivel Profesional 7	8,2203	65,7620	1.972,86	23.674,26
Nivel Profesional 8	8,3974	67,1790	2.015,37	24.184,48
Nivel Profesional 9	8,5745	68,5963	2.057,89	24.694,70
Nivel Profesional 10	8,7871	70,2970	2.108,91	25.306,97
Nivel Profesional 11	8,9998	71,9980	2.159,94	25.919,24
Nivel Profesional 12	9,2123	73,6987	2.210,96	26.531,50
Nivel Profesional 13	9,4249	75,3993	2.261,98	27.143,77
Nivel Profesional 14	9,6375	77,1000	2.313,00	27.756,04
Nivel Profesional 15	10,0273	80,2180	2.406,54	28.878,51
Nivel Profesional 16	10,4170	83,3360	2.500,08	30.001,00
Nivel Profesional 17	10,8245	86,5960	2.597,88	31.174,52
Nivel Profesional 18	11,2497	89,9973	2.699,92	32.399,05
Nivel Profesional 19	11,6749	93,3990	2.801,97	33.623,58
Nivel Profesional 20	12,1000	96,8003	2.904,01	34.848,10

### ■ Artigo 28º - PAGAS EXTRAORDINARIAS

As pagas extraordinarias serán aboadas polos conceptos de SALARIO e COMPLEMENTO INDIVIDUAL ou COMPLEMENTO DE TRANSICIÓN A 1A, no seu caso, segundo se establece nos artigos precedentes deste mesmo texto. As datas de aboamento serán o 30 de xuño e o 30 de novembro.

Os traballadores incluídos no ámbito de aplicación do Convenio poderán optar polo cobro prorrateado das pagas extraordinarias, de maneira que, nese caso, o salario anual fixado nos arts. 26 e 27 se percibiría en 12 pagas.

Aboaranse ditas pagas extraordinarias completas ós/ás traballadores/as que estivesen en situación de I.T. (Incapacidade Temporal) no semestre anterior, en tanto subsista a obriga de cotizar á Seguridade Social.

### ■ Artigo 29º - COMPLEMENTO DO PERÍODO DE DESCANSO

O período de descanso (bocadillo) –15 minutos– do persoal a quendas con xornada ordinaria superior a 6 horas, retribuirase a razón de 2,6309 euros/hora, cantidade que inclúe a parte proporcional de Pagas Extraordinarias e Vacacións.

### ■ Artigo 30º - COMPLEMENTO INDIVIDUAL

É un complemento salarial que se percibirá de conformidade co establecido nos artigos 25 e 27 deste mesmo texto, tendo a mesma consideración e tratamento que o Salario Convenio.

Está destinado a recoller aquela parte do Salario que se atribúe a título individual ou “ad personam”, por distintas circunstancias. Con carácter xeral, as cantidades que se integren en dito complemento non serán absorbibles, nin compensables e serán revalorizables, salvo que na regulación do concepto se especifique o contrario.

Este Complemento Individual incluírase en nómina na rúbrica de SALARIO.

### ■ Artigo 31º - COMPLEMENTO DE TRANSICIÓN A 1A

É un complemento salarial funcional, non consolidable, que se aboa ós/as traballadores/as con “nivel de formación” e 1B e absorbible co incremento de salario asociado á promoción a nivel 1A.

Aboarase en 14 pagas ou 12 pagas, no caso de elección da percepción prorrateada das pagas extraordinarias. En 2020 o seu valor fíxase en 190 €/año, tanto para o Nivel Formación como para o Nivel 1B. De 2021 a 2023, dita cantidade incrementárase no mesmo importe que se define no apartado b) art. 24.

### ■ Artigo 32º - COMPLEMENTO POR RÉXIME DE TRABALLO EN QUENDAS

É un complemento salarial aplicable ó persoal en réxime de traballo en quendas rotativas de mañá e tarde.



**Percíbese sobre as horas efectivas de traballo, fixéndose o seu valor en 335,54 €/año, equivalente a 0,1968 euros/hora cantidade que inclúe a parte proporcional de Pagas Extraordinarias e Vacacións.**

#### ■ Artigo 33° - COMPLEMENTO DE XORNADA ORDINARIA DE TRABALLO EN SÁBADOS NON LABORABLES, DOMINGOS E FESTIVOS

É un complemento salarial de carácter funcional e non consolidable que se aboa ós/ás traballadores/as que realizan parte da súa xornada en sábados non laborables segundo o Calendario Laboral xeral, domingo ou día festivo.

A súa percepción é incompatible con calquera outro complemento de réxime de traballo que remunere a xornada ordinaria de traballo en sábados, domingos ou días festivos.

A súa contía fíxase en 2,6292 euros/hora de presenza, cantidade que leva incluída a parte proporcional de pagas extras e vacacións.

#### ■ Artigo 34° - COMPLEMENTO DE PERMANENCIA CONTINUADA EN CABINAS DE REVESTIMENTOS

É un complemento salarial de carácter funcional, de natureza non consolidable, que se percibe polo réxime de xornada ordinaria de traballo, voluntariamente aceptado polo/a traballador/a, de permanencia continuada nos postos de pintores de Cabinas de Revestimentos da Nave “P” (Aprestos, Lacas e Retoques), polo menos durante un período ininterrompido de seis meses.

Fíxase a súa contía en 3.483,83 €/año, equivalente a 2,0433 euros/hora de traballo efectivo neste réxime, e inclúe a parte proporcional de pagas extras e vacacións.

#### ■ Artigo 35° - COMPLEMENTO DE XORNADA ROTATIVA DE MAÑÁ, TARDE E NOITE

É un complemento salarial de carácter funcional e de natureza non consolidable que se percibe polo réxime de xornada ordinaria de traballo en quendas rotativas de mañá, tarde e noite de forma permanente e exclusiva, sendo necesario que, en cómputo mensual, se realizase algunha de ditas xornadas ordinarias en Sábado non laborable, Domingo ou Festivo.

A súa contía fíxase en 559,75 €/ano, equivalente a 0,3283 euros/hora de traballo efectivo neste réxime, e inclúe a parte proporcional de pagas extras e vacacións.

#### ■ Artigo 36° - COMPLEMENTO DE TRABALLO NOCTURNO

É un complemento salarial de réxime de traballo, de carácter non consolidable que se aboa ós/ás traballadores/as que, non estando adscritos/as á quenda de noite con carácter fixo, presten actividade entre as vinte e dúas e as seis horas.

Dito complemento aboarase sobre cada hora de traballo efectiva neste réxime, a razón de 0,0587 euros por cada 1.000 euros de salario anual, entendendo como tal, salario convenio e complemento individual ou complemento de transición a 1A, e inclúe a parte proporcional de pagas extras e vacacións.

#### ■ Artigo 37° - COMPLEMENTO DE QUENDA VARIABLE NOCTURNA

É un complemento salarial de réxime de traballo, de carácter non consolidable que se aboa ós/ás traballadores/as que presten a súa actividade con carácter permanente en quenda variable nocturna e na medida en que permanezan adscritos á mesma. A súa percepción é incompatible coa do Complemento de Traballo Nocturno.

Dito complemento aboarase sobre cada hora de traballo efectiva en dita quenda variable nocturna, coas contías seguintes, que levan incorporada a parte proporcional de pagas extras e vacacións:

– Durante as 4 primeiras horas de actividade diaria aboarase a razón de 0,1349 euros/hora por cada 1.000 euros de salario bruto anual, entendendo como tal, o salario convenio e o complemento individual ou complemento de transición a 1A.

– Por cada unha das restantes horas de traballo efectivo aboarase a razón de 0,0410 euros/hora por cada 1.000 euros de salario bruto anual, entendendo como tal, o salario convenio e o complemento individual ou complemento de Transición a 1A.

#### ■ Artigo 38° - COMPLEMENTO EXCEPCIONAL POR XORNADAS DE TRABALLO NAS NOITES DO 24 Ó 25/12 E DO 31/12 Ó 1/1

É un complemento salarial de réxime de traballo, de carácter non consolidable



que se percibe pola prestación da xornada laboral ordinaria entre as 22 horas dos días 24 e 31/12 ás 6 horas do 25/12 e 1/1.

Así mesmo, este complemento percibirase pola prestación da xornada laboral ordinaria entre as 6 e as 22 horas dos días 25/12 e 1/1 de cada un dos anos de vixencia do Convenio.

A súa contía fíxase en 84,42 euros por xornada completa de traballo.

#### ■ Artigo 39º - COMPLEMENTO DE CUARTO EQUIPO DE FIN DE SEMANA

É un complemento salarial de réxime de traballo, de carácter non consolidable que se aboa ós/ás traballadores/as que presten a súa actividade con carácter permanente no cuarto equipo de fin de semana e na medida en que permanezan adscritos ó mesmo.

Aboarase sobre cada hora de traballo efectivo en Sábado, Domingo ou Festivo, e a súa percepción é incompatible co Complemento de Xornada Ordinaria de Traballo en Sábados non laborables, Domingos e Festivos, que se entende absorbido no mesmo, e con calquera outro complemento de réxime de traballo.

Dito complemento non se aboará cando o cuarto equipo de fin de semana preste actividade en días de luns a venres non festivos, nas condicións establecidas no Acordo Regulador das Quendas Variables

Tamén terán dereito a percibir este complemento aqueles/as traballadores/as – funcións mantemento, CIM, PSP ou similares – que, como consecuencia do funcionamento do cuarto equipo de fin de semana, se vexan afectados/as por calendarios especiais con rotacións que impliquen o desempeño da súa xornada ordinaria en Sábados, Domingos e festivos, polas horas efectivas de traballo prestadas en ditos días. Nos días de luns a venres non festivos que integren o seu calendario individual, percibirán o complemento de réxime de traballo que corresponda en cada caso (Complemento por réxime de traballo a quendas, Complemento de quenda variable nocturna, etc.).

En todo caso, a percepción deste complemento, está condicionada á existencia do cuarto equipo de fin de semana e perderá a súa vixencia no momento en que dito equipo cese a súa prestación.

Cando a prestación de traballo en Sábado, Domingo ou Festivo, se realice en

horario nocturno – de 22:00 a 06:00 – adicionalmente ó Complemento de Cuarto Equipo de Fin de Semana, percibirase o Complemento de Traballo Nocturno. Dito complemento será tamén aplicable ós/ás traballadores/as que conformen o cuarto equipo de fin de semana, cando, en aplicación das normas de funcionamento pactadas, se programen xornadas de traballo de luns a venres non festivos en horario nocturno – de 22:00 a 06:00 –.

O valor do Complemento de Cuarto Equipo de Fin de Semana establécese en 4,0726 euros / hora de traballo efectivo, cantidade que leva incluída a parte proporcional de pagas extras e vacacións.

Se a prestación de actividade para o 4º equipo se realizase mediante a adscrición voluntaria, percibirase o denominado Suplemento por actividade voluntaria en fin de semana por un importe de 2,4900€/hora efectiva de traballo, que leva incluída a parte proporcional de pagas extras e vacacións.

#### ■ Artigo 40º - HORAS EXTRAORDINARIAS

Cando as circunstancias técnicas e produtivas así o esixisen, a Dirección da Empresa poderá establecer a realización de horas extraordinarias ata os límites legais (80 horas por traballador/a e ano).

A posible realización deste tipo de horas extraordinarias terá carácter xeral e será preferentemente con voluntarios, salvo naqueles casos considerados de forza maior ou para previr ou reparar sinistros e outros danos extraordinarios e urxentes, en cuxo caso, a súa prestación considerárase obrigatoria.

A Dirección da Empresa deberá comunicar ós/ás traballadores/as afectados/as a necesidade de traballar en horas extraordinarias cunha antelación suficiente, e cando menos 24 horas antes do día en que deban realizarse, agás naqueles casos considerados de forza maior ou para previr ou reparar sinistros e outros danos extraordinarios e urxentes.

O valor da hora extraordinaria de luns a venres para o ano 2020 será de 0,5865 euros por cada 1.000,- euros do Salario anual que inclúe o Salario Convenio e o Complemento Individual ou o Complemento de Transición a 1A, que en cada caso correspondan. O valor da hora extraordinaria en xornada de fin de semana será de 0,7333 euros por cada 1.000 euros de Salario anual que inclúe o Salario Convenio, o Complemento Individual ou o Complemento de Transición a 1A.

Nos anos 2021, 2022, e 2023 os coeficientes manterán os mesmos valores, para garantir un incremento equivalente ó aplicado sobre o salario Convenio e Complemento Individual ou Complemento de Transición a 1A para ditos anos.

## ■ Artigo 41° - PAGO DE NÓMINAS E RECIBO DE SALARIOS

A liquidación das nóminas de todo o persoal levarase a efecto a finais do mes seguinte ó que correspondan, cubrindo a mensualidade de atraso cunha entrega a conta equivalente a unha mensualidade neta teórica, calculada cos valores e horarios do Convenio Colectivo vixente.

En aplicación do acordo relativo ó cambio de pago quincenal a mensual no persoal horario, os/as traballadores/as que ingresaran con anterioridade ó mes de Maio de 1993 manteñen unha entrega diferida por tempo indefinido cun valor equivalente a quince días.

Así mesmo, establécese como recibo individual de salarios o modelo actualmente vixente en tódolos Centros de Groupe PSA en España, entregándose, con carácter xeral, en formato dixital, salvo naqueles casos en que expresamente solicitaran o seu mantemento en formato papel.

## TÍTULO V - PREVISIÓN E POLÍTICA SOCIAL

### ■ Artigo 42° - FORMACIÓN

No marco das políticas e estratexias establecidas pola Dirección da Empresa, o mantemento e desenvolvemento das competencias e da profesionalidade do conxunto do persoal é considerado como un elemento fundamental para afrontar con éxito o reto que supón a necesaria mellora da nosa competitividade.

A adaptación permanente ás evolucións, tanto tecnolóxicas como organizativas, así como a implicación e participación activa dos compoñentes da Empresa, son factores claves para a consecución dos obxectivos fixados nos Plans de Progreso establecidos.

Os Plans de Formación que se definan anualmente determinaranse en función

das necesidades expresadas polos Servizos e as orientacións establecidas polo Grupo PSA. Cada un dos plans de formación abranguerá as seguintes áreas de formación:

- Acollida e integración.
- Bases.
- Técnica e Automatismos.
- Organización e Métodos.
- Calidade.
- Informática e Microinformática.
- Management.
- Tecnoloxía do Automóbil.
- Idiomas.
- Formación específica de procesos produtivos.
- Prevención de Riscos Laborais.
- PSA Excellence System.
- Medio.

A selección para a asistencia ós diferentes cursos obedecerá a criterios obxectivos en función das finalidades sinaladas anteriormente.

Polo menos trimestralmente, a Dirección da Empresa facilitará información á Comisión de Seguimento sobre tódolos aspectos do Plan de Formación Anual e a súa avaliación de resultados. Dita Comisión de Seguimento do Plan de Formación estará integrada por un vogal titular e outro suplente, membros do Comité de Empresa ou Delegados Sindicais, de cada un dos Sindicatos asinantes do presente Convenio Colectivo, e outros tantos titulares e suplentes designados pola Dirección da Empresa.

A Comisión establecerá o seu propio calendario de reunións.

Todas aquelas accións do Plan de Formación Anual susceptibles de ser subvencionadas ou bonificadas e que cumpran os requisitos esixidos pola lexislación vixente en cada momento, serán obxecto dun Proxecto Formativo do que o Comité de Empresa será informado oportunamente.

### ■ Artigo 43° - AXUDAS PARA ESTUDOS

Concederanse en 2020 axudas para estudos propios ou dos fillos dos/as traballadores/as, así como para educación infantil (de 0 a 3 anos) por un importe

de 341.523 euros brutos. Para os anos 2021, 2022 e 2023 dito importe incrementarase na cantidade que resulte de aplicar a dito fondo a mesma porcentaxe que en ditos anos se utilice para a actualización dos complementos salariais incluídos no texto do presente convenio colectivo.

Estes importes entenderanse antes de impostos e estarán suxeitos ás retencións que en materia de Imposto sobre a Renda das Persoas Físicas se determinen legalmente en cada momento.

Para percibi-lo importe das Axudas para Estudos será imprescindible presenta-lo respecto de matrícula e as cualificacións do curso.

As Axudas para Educación Infantil (de 0 a 3 anos) están destinadas ós/ás traballadores/as que, antes da finalización do prazo de admisión de solicitudes, acrediten ter fillos/as que non cumpriran 3 anos o 1º de xaneiro de cada ano de vixencia do Convenio.

Os/as traballadores/as solicitantes de todas estas axudas deberán permanecer de alta no cadro de persoal no momento de concesión das mesmas.

No seo da Comisión creada para o efecto estableceranse os criterios para determinar a orde de prelación das solicitudes en caso de existir maior número de axudas que crédito dispoñible.

#### ■ Artigo 44º - FONDO DE AXUDAS SOCIAIS

Constitúese un Fondo de Axudas Sociais coa finalidade de aboar prestacións de carácter social ós/ás traballadores/as da Empresa e demais beneficiarios que a Comisión Paritaria Social poida acordar.

Para este ano 2020 dito Fondo terá un importe total de 205.817 euros.

En atención ás previsións de actividade produtiva e da correlativa incorporación de novas persoas ó Centro durante a vixencia do Convenio, a fin de responder na medida axeitada ás necesidades que en dito período poidan xurdir, as partes establecen a posibilidade de incrementar o importe do Fondo de Axudas Sociais ata un máximo de 50.000 Euros, apoderándose, conforme á práctica habitual e ás funcións definidas en Convenio, á Comisión Paritaria Social para a súa administración e distribución, se fose o caso.

Para os anos 2021, 2022 e 2023 o importe do fondo actualizarase coa mesma porcentaxe que en ditos anos se utilice para a actualización dos complementos salariais incluídos no texto do presente convenio colectivo.

#### ■ Artigo 45º - COMISIÓN PARITARIA SOCIAL

Constitúese a Comisión Paritaria Social que estará integrada por un vogal titular e un suplente, membros do Comité de Empresa ou Delegados Sindicais, por cada un dos Sindicatos asinantes do presente Convenio e outros tantos vogais, titulares e suplentes, designados pola Empresa. A Comisión estará presidida por un dos representantes da Dirección con voto de calidade.

Esta Comisión encargarse da atribución das axudas para estudos e sociais establecidas nos artigos anteriores. Serán competencias da Comisión a fixación dos criterios de concesión e distribución do Fondo de Axudas Sociais e para Estudos entre as distintas prestacións, cuxa regulación se recollerá en documento para o efecto.

A Comisión establecerá as súas propias normas de funcionamento.

#### ■ Artigo 46º - SEGURO DE VIDA E SEGURO DE ACCIDENTES

**1/** A Empresa cubrirá os riscos de falecemento e Incapacidade Permanente mediante o Seguro Colectivo de Vida e o Seguro Colectivo de Accidentes que actualmente ten establecidos.

Con estes seguros quedarán garantidas as seguintes indemnizacións:

- Aboamento do capital asegurado nos casos de Morte ou Incapacidade Permanente, calquera que sexa a súa orixe (accidente laboral ou non laboral, ou por enfermidade común ou profesional).

O capital asegurado será equivalente ó Salario Anual de cada traballador/a, entendendo por tal o Salario Convenio así como o Complemento Individual e persoal, no seu caso, todo iso valorado no momento do feito causante.

Os capitais para as garantías de Invalidez Permanente Absoluta, Incapacidade Profesional (invalidez Permanente e Total) e Gran Invalidez, son excluíntes entre si.

- Aboamento dun capital complementario de 39.767,05 euros nos casos de Morte ou Incapacidade Permanente derivadas de accidente (laboral ou non laboral).

Esta cantidade fíxase no seu 80% para contratos concluídos con xornada anual inferior á pactada no primeiro parágrafo do artigo 13.- Xornada Laboral.

2/ Adicionalmente, a Empresa cubrirá mediante un Seguro Complementario de Accidentes ó persoal que, por necesidades do Servizo, teña que desprazarse fóra do seu centro de traballo. Dito seguro garantirá os riscos de falecemento e Incapacidade Permanente por un importe adicional de 49.691,45 euros.

No concepto de Incapacidade Permanente queda excluída a situación de Incapacidade Permanente Parcial.

No suposto de Incapacidade Permanente, as coberturas aseguradas faranse efectivas no momento de causar baixa definitiva no cadro de persoal da Empresa como consecuencia do recoñecemento legal de tal situación.

As coberturas destes seguros alcanzan á totalidade do cadro de persoal da Empresa en situación de activo, entendendo tamén como tal a situación legal de I.T. (Incapacidade Temporal), ata o máximo previsto no Artigo 131 bis.2 da Lei Xeral da Seguridade Social segundo redacción dada pola Lei 40/2007, de 4 de decembro, ou calquera outra norma que o substitúa. Para iso, é imprescindible que os afectados, no mes de Xaneiro de cada ano, informen e xustifiquen ante a Dirección da Empresa as súas circunstancias. Nestes casos os capitais manterán o nivel que tiñan no momento de finaliza-la obrigatoriedade de cotización da Empresa á Seguridade Social.

#### ■ Artigo 47° - COMPLEMENTO SALARIAL EN SITUACIÓN DE INCAPACIDADE TEMPORAL

A todo o persoal que se atope en situación de incapacidade temporal derivada de enfermidade común ou accidente non laboral, durante o primeiro e segundo día de baixa médica, garantiráselle ata o 100% do salario individual, conformado este por Salario Convenio e Complemento Individual. Dito aboamento unicamente se realizará cando se trate do primeiro proceso de baixa por incapacidade temporal que se produza no ano natural e sempre que sexa de duración superior a tres días.

Dende o cuarto ata o décimo quinto día de incapacidade temporal complementaranse as prestacións oficiais a cargo da Seguridade Social ou Entidade colaboradora ata o 85% do salario individual. A partir do décimo sexto día complementarase a prestación ata o 100% do salario correspondente.

As baixas que se produzan como consecuencia dun accidente laboral ou enfermidade profesional darán lugar, dende o primeiro día, á percepción dun complemento da prestación correspondente ata o 100% do salario individual.

Nos supostos nos que durante o proceso de baixa médica se produza un internamento hospitalario, o complemento da prestación da Seguridade Social elevarase ata o 100% do salario individual dende o primeiro día, cando a hospitalización se produza nos 10 primeiros días de baixa médica ou, no caso contrario, dende a data de internamento. Esta circunstancia deberá ser acreditada documentalmente polo/a traballador/a.

O dereito ó cobro do complemento por incapacidade temporal quedará suspenso naqueles casos nos que haxa constancia de abandono de tratamento, comportamento inadecuado do/a traballador/a con relación ó seu proceso de baixa, ou se estime inxustificada ou improcedente a duración desta por ditame dos servizos médicos da Empresa.

#### ■ Artigo 48° - PREVENCIÓN DE RISCOS LABORAIS

PEUGEOT CITROËN AUTOMÓVILES ESPAÑA, S.A., consciente da súa responsabilidade no ámbito industrial e persoal en relación co seu cadro de persoal, formula, como prioridades, a compatibilidade do seu obxecto social coa calidade de vida de tódolos/as traballadores/as, a mellora das condicións de traballo, a formación en materia preventiva dos riscos laborais e o respecto ó medio. Para iso, PEUGEOT CITROËN AUTOMÓVILES ESPAÑA, S.A. proverá os medios precisos ó seu alcance en colaboración cos/as traballadores/as.

Mantense, como principio de xestión da seguridade en Fábrica, a integración da prevención de riscos laborais no conxunto de actividades e decisións estratéxicas. A través do SMST (Sistema de Management da Seguridade e Saúde no Traballo) o Centro estrutura e materializa a planificación das accións e actividades que deben realizarse nesta materia. Periodicamente, o Servizo de Prevención analizará con cada Servizo e Sector o grao de cumprimento do SMST.

A Lei 31/1995, de 8 de novembro, e o seu desenvolvemento regulamentario, constitúese como a norma básica de actuación para tódalas partes implicadas en materia de Prevención de Riscos Laborais, con independencia doutras normas ou compromisos que se poidan alcanzar coa representación dos/as traballadores/as.

Para a vixencia deste Convenio Colectivo establécese especificamente o seguinte:

- Co obxecto de analiza-la situación e evolución do Centro en materia de prevención de riscos laborais, un membro do Comité de Dirección reunirse co Comité de Seguridade e Saúde polo menos unha vez ó ano, agás causa de forza maior, iso sen prexuízo da asistencia ás reunións do Comité de Seguridade e Saúde dos representantes da Dirección designados como membros de dito órgano.
- Continuaranse potenciando as accións xerais de información e sensibilización do persoal en materia de prevención de riscos laborais, mediante apoios gráficos (sinais, pósters, etc.), escritos (manuais, normas, catálogos, revista de comunicación interna, etc.) e audiovisuais.
- No caso de que os/as Delegados/as de Prevención observen calquera deficiencia que poida incidir nas condicións xerais de seguridade e saúde da Planta, poderán comunicalo ó Servizo de Prevención para que este poña en marcha as accións que procedan de cara á súa emenda. Neste sentido, e sen prexuízo das inversións que corresponda realizar no Centro, o Servizo de Prevención disporá dun orzamento para atender pequenas melloras en materia de riscos e melloras ergonómicas.
- As novas instalacións considéranse un obxectivo prioritario dende o punto de vista de prevención de riscos laborais, por iso o Servizo de Prevención participará no seu deseño e desenvolvemento. O persoal técnico que interveña no deseño e implantación de novas instalacións recibirá unha formación específica sobre Seguridade en máquinas.
- Continuarase co desenvolvemento do Plan de Ergonomía na Empresa e, co fin da adecuación dos postos de traballo ás características persoais de cada traballador/a, desenvolveranse os mecanismos de estudo, análise e mellora das condicións de traballo dos postos existentes no Centro. O persoal técnico recibirá formación específica na análise e deseño ergonómico de postos de traballo. Os Servizos Médicos e de Prevención participarán na mellora da adaptación individualizada do persoal limitado.
- De acordo con iso, as partes conveñen en aprofundar na aplicación de melloras ergonómicas e na definición de métodos de traballo que permitan xeneralizar as rotacións de posto, co fin de contribuír á mellora das condicións de traballo e á empregabilidade dos/as traballadores/as, diminuíndo o risco de lesións. Na definición dos criterios

técnicos e organizativos para a aplicación desta medida, para o que se terá en conta á xerarquía dos Talleres impactados, garantirase a participación dos Delegados de Prevención.

- Os membros do Comité de Seguridade e Saúde observarán o sivilo profesional a que fai referencia o Art. 65 E.T. sobre todas aquelas cuestións ou datos dos que teñan coñecemento en función da súa designación ou nomeamento, en especial absténdose de trasladalos fóra do ámbito empresarial, excepción feita daqueles órganos da Administración competentes por razón da materia para a súa inspección e o seu control.
- O Plan de Formación da Empresa incluírá a formación teórica e práctica suficiente en materia preventiva, tanto en aspectos xerais como específicos do posto de traballo ou función desenvolvida. Prestarase especial atención ó persoal de nova incorporación. O Plan de Formación incluírá a correspondente ós/ás Delegados/as de Prevención.
- Potenciaranse as accións necesarias para asegura-la coordinación das actividades empresariais e a información de riscos nos traballos realizados por Provedores Exteriores, todo iso dentro do marco da Normativa de Prevención para Provedores Exteriores de PEUGEOT CITROËN AUTOMÓVILES ESPAÑA, S.A.
- Continuarase a aplicación do Plan de Emerxencia que conterá as medidas necesarias de primeiros auxilios, loita contra incendios e evacuación do persoal en caso de emerxencia. Actualizarase a formación dos equipos de primeira intervención. Faranse simulacros de evacuación en varias naves do Centro.
- Como acción previa á prestación de servizos, todo o persoal de novo ingreso recibirá formación xeral sobre as condicións de seguridade e saúde laboral.

#### ■ Artigo 49º - **DESENVOLVEMENTO SOCIALMENTE SOSTIBLE.** **CÓDIGO ÉTICO**

Nas actuais circunstancias económicas e de competitividade que definen e condicionan o mundo da Empresa e que hai que considerar para a súa supervivencia, é imprescindible ter en conta o elemento humano como parte fundamental integrante desta. Por iso, faise preciso compatibiliza-lo desenvolvemento económico da Empresa cos dereitos e aspiracións do medio, tanto nos aspectos ambientais coma nos puramente sociais.

Por iso, actualmente, momento no que a empresa, pero tamén todo o sector do automóbil, se enfrenta a cambios profundos en materia de mobilidade eléctrica e outras formas alternativas de propulsión, dixitalización e mobilidade conectada; de condución autónoma e de economía colaborativa; que se ven incrementados por iniciativas legislativas como a regulación cada vez máis estrita do CO2, Groupe PSA debe intensificar os seus esforzos e acelerar a transición para garantir a súa competitividade e protexer así á empresa e ós seus empregados.

Por iso, sen prexuízo do pactado no presente Convenio Colectivo e dos demais acordos e prácticas existentes, é intención dos asinantes afondar no principio de diálogo social permanente, polo cal manifestan a necesidade de seguir avanzando no camiño da consecución daqueles acordos nas materias en que ambas partes conveñan e, especificamente, acordos en materias de desenvolvemento socialmente sostible, na medida en que a organización da Empresa posibilite tales instrumentos de integración laboral e social.

Ámbalas partes, así mesmo, declaran a vixencia dos valores e normas de comportamento contidos no Acordo Marco Mundial, no Acordo sobre Diversidade e no Código Ético do Grupo. Este documento contén os compromisos colectivos do Grupo cara ós seus clientes, traballadores, accionistas, provedores e a sociedade no seu conxunto, e encádrase na ambición dun desenvolvemento responsable. Igualmente, conforme a este compromiso ético, a Dirección obrígase a continuar realizando accións de información, formación e sensibilización sobre os principios anticorrupción, nos que se proscribe calquera práctica que implique tomar ou ofrecer vantaxes que pretendan influír nunha toma de decisión por un terceiro (corrupción activa ou pasiva); así como calquera situación de conflito de intereses, nas que a independencia dun/dunha empregado/a do Grupo puidese quedar comprometida.

Os asinantes, no ámbito das súas respectivas responsabilidades, propóñense exercita-los seus dereitos e cumpra-las súas obrigas no marco do respecto ós precitados valores.

#### ■ Artigo 50° - PLAN DE IGUALDADE

A teor do previsto na Lei Orgánica 3/2007, para a igualdade efectiva de mulleres e homes, os asinantes acordan dotarse dun Plan de Igualdade que, para tódolos efectos, considerárase parte integrante do presente Convenio Colectivo.

#### ■ Artigo 51° - COMISIÓN PARITARIA DE IGUALDADE

Constitúese a Comisión Paritaria de Igualdade que estará integrada, en representación da parte social, por un vogal titular e un suplente, membros do Comité de Empresa ou Delegados Sindicais, por cada un dos Sindicatos asinantes do presente Convenio e outros tantos vogais, titulares e suplentes, designados pola Dirección.

As reunións desta Comisión celebraranse, con carácter xeral, trimestralmente e encargárase de desenvolver cantas liñas de acción se apunten no mesmo e establecer, mediante acordos por maioría dos seus membros, novas accións.

## TÍTULO VI - ACCIÓN SINDICAL

#### ■ Artigo 52° - UTILIZACIÓN DO CRÉDITO DE HORAS POLOS MEMBROS DO COMITÉ DE EMPRESA E DELEGADOS SINDICAIS

A Dirección da Empresa facilitará á Representación dos/as Traballadores/as os desprazamentos necesarios para a realización das súas funcións que, co fin de preservala adecuada organización e xestión do traballo e da seguridade das persoas, deberán levarse a cabo de acordo co procedemento seguinte:

##### A/ Dentro da xornada laboral

Para os desprazamentos durante a xornada de traballo utilizarase o documento habitual denominado “desprazamentos da Representación legal dos/as Traballadores/as”, que se cubrirá segundo o disposto na correspondente Norma Interna en vigor ou a que poida substituíla no futuro.

##### B/ Fóra da xornada laboral

Coa antelación suficiente realizarase a petición á xerarquía directa, quen cubrirá o citado documento de “desprazamentos da Representación Legal dos/as Traballadores/as” e o porá a disposición do/a interesado/a na Portaría.



Se por circunstancias excepcionais de difícil previsión tivese necesidade de entrar no Centro fóra da súa xornada de traballo, e, consecuentemente, non puidese prevelo con anterioridade, poderá solicitar na Portaría o desprazamento correspondente, que será cuberto polo persoal de Vixilancia, tendo que entregar copia do mesmo á saída, unha vez finalizada a súa xestión.

As convocatorias por iniciativa da Dirección non se imputan sobre o crédito das 40 horas.

Sen menoscabo do anterior, os/as Representantes legais dos/as traballadores/as que se acollesen ó “Sistema de crédito horario estruturado” rexeranse polo procedemento establecido en documento para o efecto.

## ■ Artigo 53º - CÓDIGO DE CONDUTA LABORAL

Aplicarase o que sobre faltas e sancións se incorpora como anexo ó presente Convenio, e demais disposicións sobre a materia de pertinente aplicación.

## DISPOSICIONS FINAIS

### Primeira. EXCLUSIÓN ACORDO ESTATAL DO SECTOR DO METAL

De acordo co previsto no Convenio Colectivo Estatal do Sector do Metal as partes asinantes do presente Convenio Colectivo acordan de forma expresa a súa desvinculación, para tódolos efectos e en toda a súa extensión, do citado convenio colectivo Estatal mencionado.

### Segunda. VINCULACIÓN Á TOTALIDADE

No suposto de que a Xurisdición Laboral, no exercicio das atribucións que lle son propias, invalidase algún dos pactos do Convenio, quedaría este sen efecto, debendo ser reconsiderado de novo na súa totalidade, para o que se terán que reuni-las partes contratantes. En tanto as partes non alcanzasen un novo acordo, prorrogarase a tódolos efectos o convenio colectivo anterior no seus propios termos.

## ANEXO Ó CONVENIO COLECTIVO 2020/2023

### SISTEMA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

A introdución de novas tecnoloxías, a evolución das estruturas organizativas e, en particular, o despregamento do PSA Excellence System (PES), leva consigo a especialización profesional e a necesidade de incrementa-la achega intelectual dos/as traballadores/as. Tendo en conta estes factores, no seu día, evolucionouse o Sistema de Clasificación Profesional pactado no Convenio Colectivo co fin de adaptalo a unha estrutura de cadro de persoal organizado en Grupos Profesionais, en concordancia co previsto na Lei 3/2012 que eliminou as antigas categorías e que, ademais, resulta aplicable a tódolos/as traballadores/as incluídos/as no ámbito de aplicación do Convenio Colectivo.

Neste novo sistema de Clasificación, ademais de formalizarse unha adaptación á normativa estatutaria vixente no plano formal e substantivo, mantéñense os principios de deseñar unha ferramenta que se adapte ás necesidades industriais de cada momento, que responda ó practicado no Grupo PSA para os Grupos de Persoal Horario e Mensual, coas súas respectivas ferramentas de xestión, e que permita unha progresión dos/as traballadores/as máis acorde cos diferentes oficios da automoción.

Con este obxectivo, establécese un Sistema de Clasificación Profesional onde o/a traballador/a pasa a se-lo actor principal da súa evolución dentro da Empresa, tendo a posibilidade de dispoñer dunha maior progresión ó longo da súa carreira, que lle permita acadar os máis altos niveis de profesionalidade a través da adquisición de competencias segundo regras precisas, obxectivas e públicas definidas nun referencial para o Grupo Horario, ou ben, mediante o desempeño individual para o Grupo Mensual.

### CAPITULO 1.- SISTEMA DE CLASIFICACION PROFESIONAL

#### 1.1. Ámbito de aplicación

No presente sistema de clasificación profesional intégranse tódolos/as traballadores/as do Centro incluídos/as no ámbito de aplicación do presente Convenio

Colectivo que, á súa vez, se agrupan nos dous grupos profesionais de Horarios e Mensuais definidos no artigo 10.

Para o Grupo Profesional Horario o sistema baséase na adquisición e desempeño de competencias, entendéndose como tal a capacidade dun/dunha traballador/a para efectuar unha determinada actividade que require coñecementos, práctica e experiencia. Á súa vez, as devanditas competencias están recollidas nuns referenciais previamente definidos e públicos.

No caso do Grupo Profesional Mensual, o sistema de clasificación profesional elimina as referencias ás categorías profesionais, que xa non representan un reflexo das funcións realizadas, e fundaméntase na apreciación do desempeño que realiza a xerarquía a través da entrevista individual, despregada en dominio da función e o cumprimento de obxectivos.

## 1.2. Fundamentos do sistema

Para cada un dos Grupos Profesionais definidos utilízanse as ferramentas de xestión establecidas polo Grupo PSA e tradicionalmente aplicadas no Centro:

### a) Referenciais de competencias e familias de funcións e oficios

Para o Grupo Profesional Horario, o Sistema de Clasificación profesional baséase no principio da adquisición progresiva de competencias ó longo da traxectoria profesional de todo/a traballador/a.

Para cada especialidade ou oficio defínese un referencial de competencias cun nivel mínimo, unha zona de evolución e un nivel máximo que, en función do oficio, poderá chegar ata o nivel 14. Un referencial componse dun conxunto de competencias ordenadas de menor a maior complexidade.

Os referenciais de competencias son definidos polos Servizos Técnicos do Grupo de forma común para tódolos Centros, sendo susceptibles de adaptación en función das evolucións da organización, dos produtos e dos procesos.

En aplicación destes referenciais establécense catorce niveis de competencias numerados do 1 ó 14.

Para o Grupo Profesional Mensual, de modo análogo, e sen prexuízo da posibilidade de que o/a traballador/a desenvolva calquera das funcións enmarcadas no Grupo, as devanditas funcións agrúpanse en familias de funcións constituídas por un conxunto homoxéneo de actividades que precisan dunha combinación de coñecementos, saber facer e comportamentos específicos que deben ser postos en práctica nunha situación de traballo. Dentro de cada familia será posible ter un percorrido profesional cun nivel mínimo de entrada e unha zona de evolución que, atendendo á familia, poderá chegar ata un nivel máximo de 20.

### b) A táboa de clasificación

Coa aplicación deste sistema establécense os seguintes niveis de clasificación, que levan asociada a súa correspondente remuneración segundo táboas:

Niveis de Clasificación Profesional
Nivel 20
Nivel 19
Nivel 18
Nivel 17
Nivel 16
Nivel 15
Nivel 14
Nivel 13
Nivel 12
Nivel 11
Nivel 10
Nivel 9
Nivel 8
Nivel 7
Nivel 6
Nivel 5
Nivel 4
Nivel 3
Nivel 2
Nivel 1 A
Nivel 1 B
Nivel de Formación

O acceso ó Centro de tódolos/as traballadores/as que se contraten poderase realizar polo Nivel de formación, que está orientado á consecución e adquisición das habilidades e coñecementos necesarios para o desempeño do posto de traballo. A este nivel profesional accederá aquel/a traballador/a que non conte con experiencia profesional previa na Empresa ou cando, téndoa, transcorresen máis de 3 anos dende a finalización do último contrato. No caso contrario, computados 12 meses de alta na Empresa no nivel de Formación, poderase acceder ó nivel 1B para o Grupo Horario e ó mínimo da familia de funcións que corresponda para o Grupo Mensual.

No caso de adscrición profesional no nivel 1B, a progresión profesional realizárase segundo os criterios definidos no seguinte apartado 1.3, comezando polas competencias establecidas para nivel 1 no respectivo referencial e así sucesivamente.

### 1.3. Procedemento de evolución profesional

#### a) Criterios e requisitos para a evolución profesional no Grupo Profesional de Persoal Horario

Para o Grupo Profesional Horario, a evolución é independente do posto que en cada momento ocupe o/a traballador/a, ó estar baseada na validación dos seguintes criterios:

**Nivel de competencias exercido**, segundo o referencial da especialidade ou oficio que estea a desenvolver en cada momento o/a traballador/a.

#### **Desempeño profesional, teniendo en conta os seguintes aspectos:**

- A realización do traballo individual e en equipo.
- O respecto das regras e consignas.
- A asistencia e puntualidade.

Ámbolos criterios trataranse na entrevista individual entre a xerarquía e cada traballador/a que se realiza anualmente.

Ademais dos criterios anteriores, para alcanzar un nivel de competencias igual ou superior ó nivel 8, avaliarase a achega persoal á mellora continua, é dicir, o grao de consecución dos obxectivos individuais de progreso que se fixasen na entrevista individual.

Para que se produza unha promoción profesional será necesario que o/a traballador/a teña:

- Unha antigüidade mínima no nivel de clasificación: 2 anos para cada un dos niveis ata alcanzar o nivel 9 e 3 anos para os niveis 9 en diante.
- Valoración suficiente do desempeño profesional.
- Ademais, acreditadas as competencias necesarias para acceder ó nivel superior.

Se o número de candidatos/as fose superior ó de promocións posibles, os/as traballadores/as que promovan determinaranse en función de:

- 1/ Antigüidade no desenvolvemento das competencias do nivel superior
- 2/ Antigüidade no nivel actual.
- 3/ Xénero.
- 4/ Maior idade do/a traballador/a.

Facúltase expresamente á Comisión de Clasificacións para particularizar os anteriores criterios se resultase preciso definir algunha medida de acción positiva que permita incrementar o volume de promocións a mulleres, todo iso a fin de asegurar o cumprimento dos obxectivos que, en cada momento, estableza o Plan de Igualdade vixente.

#### b) Criterios e requisitos para a evolución profesional no Grupo Mensual

Para o Grupo Profesional Mensual, onde as familias de funcións conteñen unha gran diversidade, tanto no dominio técnico como comportamental, a apreciación do desempeño que realiza a xerarquía na entrevista individual constitúe a ferramenta de avaliación máis coherente para a evolución profesional dos/as traballadores/as e indispensable para alcanza-los obxectivos establecidos pola Dirección da Empresa.

Para que se produza unha promoción profesional deberá obterse unha valoración suficiente do desempeño profesional, que para este Grupo Mensual se avalía considerando o dominio global da función e a consecución dos obxectivos individuais. Cumprido o requisito anterior, o/a traballador/a poderá acceder ó nivel profesional inmediatamente superior ó que teña consolidado se cumpre ademais o establecido no apartado 1.3.a) deste anexo en canto á antigüidade no nivel de clasificación (2 anos ata nivel 8 incluído e 3 dende nivel 9 en diante).

Tamén no caso do Grupo Profesional Mensual, se o número de candidatos/as fose superior ó de promocións posibles, os/as traballadores/as que promovan determinaranse en función do mellor desempeño profesional, da súa antigüidade no nivel de clasificación actual e da maior idade do/a traballador/a.

### c) Promoción

Con carácter xeral, e independentemente do oficio desempeñado, as promocións realizaranse cumprindo os requisitos establecidos nas ferramentas de avaliación definidas para o Grupo Horario e Mensual nos epígrafes a) e b) do apartado 1.3 deste anexo e dende o nivel de clasificación ostentado cara ó nivel inmediatamente superior.

En todo caso, o acceso ó nivel de clasificación profesional 1B para o Grupo Horario só se producirá cando o/a traballador/a acumule 12 meses de alta na Empresa no nivel de Formación.

Para os cambios de nivel profesional será de aplicación o artigo 6 do Convenio Colectivo en materia de compensación e absorción. A este respecto, en relación coas promocións profesionais das persoas traballadoras con data de ingreso anterior a 31 de decembro de 2014 mantense a cláusula de garantía que se vén aplicando en tales casos, pola que as cantidades integradas no complemento individual en concepto de regularización de táboas salariais, se absorben na parte necesaria para conformar o salario do novo nivel profesional, asegurando, así mesmo, un incremento equivalente ó menor dos dous valores que resulten da comparación das táboas anteriores e as novas vixentes desde 1/01/2015, ambas actualizadas.

No proceso de entrevista anual de desenvolvemento coa xerarquía, establecerase un seguimento específico da situación dos/as traballadores/as do Grupo Horario que non evolucionaran de nivel nos últimos anos, explicitándose as causas da falta de evolución profesional e identificando os mecanismos específicos (formación, especialidade, etc.) para aqueles que, polas súas circunstancias persoais e/ou laborais, teñan maiores dificultades para alcanza-los niveis fixados en cada referencial ou oficio sempre que cumpran coas esixencias previstas de desempeño profesional.

### d) Vacantes no Grupo Profesional Mensual

As vacantes que se produzan neste grupo profesional cubriranse mediante o sistema de promoción interna en función do perfil profesional e posto a desempeñar, sempre que as circunstancias organizativas o fagan posible; só no caso de non existir candidatos que cumpran os requisitos de idoneidade se recorrerá á contratación externa.

Exceptúanse do réxime de promocións especificado anteriormente as funcións que impliquen o exercicio de autoridade ou mando sobre outras persoas e os postos de confianza da Dirección da Empresa.

## 1.4. Mobilidade

As mobilidades réxense polos principios seguintes:

Con carácter xeral, dentro do Grupo Profesional será posible desenvolver calquera función de acordo coas titulacións académicas ou profesionais que sexan necesarias para desenvolve-la actividade laboral.

Cando se produza unha mobilidade cara oficios, mesmo doutro Grupo Profesional, cuxo nivel mínimo sexa superior ó nivel profesional consolidado polo/a traballador/a manterase o nivel salarial asociado ó nivel de clasificación profesional de que este dispoña ata ese momento. Na primeira entrevista individual que se lle leve a cabo unha vez que transcorra un ano de exercicio profesional no novo oficio, sempre que acredite, como mínimo, o exercicio das competencias asociadas ó nivel de entrada no oficio, poderá adquirir cada ano, polo menos, un nivel profesional superior ó que ostente, ata acadar dito nivel profesional de entrada á función. No sucesivo, alcanzado este a evolución profesional e económica rexerese polo disposto no apartado 1.3.

Como particularidade do Grupo Profesional de Persoal Horario e sen prexuízo das facultades previstas na normativa vixente que resulte de aplicación, a mobilidade cara oficios cuxo nivel máximo estea por debaixo do nivel profesional do traballador/a poderá producirse nos casos en que sexa necesario reconducir excedentes de efectivos dun oficio, previa información á Comisión de Seguimento de Clasificacións Profesionais sobre o número e tipo de mobilidades.

## ANEXO Ó CONVENIO COLECTIVO 2020 - 2023

### CÓDIGO DE CONDUTA LABORAL

Para efectos laborais enténdese por falta toda acción ou omisión que supoña quebranto dos deberes de calquera índole impostos polas disposicións laborais vixentes.

Toda falta cometida por un/unha traballador/a clasificarase atendendo á súa importancia, trascendencia ou malicia, en leve, grave ou moi grave. A enumeración das faltas que se fai nos números seguintes é meramente enunciativa.

#### a) Faltas leves:

1º Dunha a tres faltas de puntualidade na asistencia ó traballo sen a debida xustificación, cometidas durante o período dun mes.

2º Non notificar con carácter previo ou, no seu caso, dentro das 24 horas seguintes á falta, a razón da ausencia ó traballo, a non ser que se probe a imposibilidade de telo feito.

3º O abandono do traballo sen causa xustificada, que sexa por breve tempo. Se como consecuencia do mesmo se causase prexuízo dalgunha consideración á Empresa ou ós/ás compañeiros/as de traballo ou fose causa de accidente, esta falta poderá ser considerada como grave ou moi grave segundo os casos.

4º Pequenos descoidos na conservación do material.

5º Falta de aseo ou limpeza persoal.

6º Non atender ó público coa corrección e dilixencia debidas.

7º Non comunicar á Dirección da Empresa os cambios de residencia ou de domicilio.

8º Discutir cos/as compañeiros/as dentro da xornada de traballo.

9º Faltar ó traballo un día sen causa xustificada.

**b) Faltas graves:**

1º Máis de tres faltas non xustificadas de puntualidade na asistencia ó traballo, cometidas durante un período de 30 días.

2º Faltar dun a tres días ó traballo durante un período de 30 días sen causa que o xustifique. Abondará unha soa falta cando tivera que relevar a un/unha compañeiro/a ou cando como consecuencia da mesma se causase prexuízo dalgunha consideración á Empresa.

3º Non comunicar coa puntualidade debida os cambios experimentados na familia que poidan afectar á Seguridade Social e, no seu caso, ás prestacións de protección á familia. A falsidade ou omisión maliciosa en canto á aportación destes datos considerárase como falta moi grave.

4º Entregarse a xogos, calquera que sexan, dentro da xornada de traballo.

5º A desobediencia ós superiores en calquera materia de traballo incluída a resistencia e obstrución a novos métodos de racionalización de traballo ou modernización de maquinaria que pretenda introduci-la Dirección da Empresa, así como negarse a cubri-las follas de traballo, control de asistencia, etc. Se implicase quebranto manifesto da disciplina ou dela se derivase prexuízo notorio para a Empresa ou compañeiros/as de traballo, considerárase falta moi grave.

6º A negligencia ou desidia no traballo que afecte á boa marcha do mesmo.

7º A imprudencia en acto de servizo. Se implicase risco de accidente para si ou para os/as seus/súas compañeiros/as, ou perigo de avarías para as instalacións, poderá ser considerada como falta moi grave. En todo caso, considerárase imprudencia en acto de servizo o non uso das prendas e aparatos de seguridade de carácter obrigatorio.

8º Realizar, sen o oportuno permiso, traballos particulares durante a xornada, así como o emprego para usos propios de ferramentas da Empresa.

9º Instalar software non autorizado, protexido por unha licenza, ou incumpri-las medidas de seguridade establecidas para a utilización dos recursos informáticos e de comunicación.

10º A reiteración ou reincidencia en falta leve (excluída a de puntualidade), aínda que sexa de distinta natureza, dentro dun trimestre e mediando sanción que non sexa a de amoestación verbal.

**c) Faltas moi graves:**

1º Máis de dez faltas non xustificadas de puntualidade cometidas nun período de seis meses ou vinte nun ano.

2º As faltas inxustificadas ó traballo durante tres días consecutivos ou cinco alternos nun mesmo mes.

3º O fraude, deslealdade ou abuso de confianza nas xestións encomendadas e o furto ou roubo tanto ós/ás seus/súas compañeiros/as de traballo como á Empresa ou a calquera persoa, realizado dentro das dependencias da mesma ou durante acto de servizo en calquera lugar.

4º Os delitos de roubo, estafa ou malversación cometidos fóra da Empresa ou calquera outra clase de delito común que poida implicar para esta desconfianza cara ó seu autor.

5º A simulación de enfermidade ou accidente. Entenderase sempre que existe falta cando un/unha traballador/a de baixa por un de tales motivos realice traballos de calquera clase por conta propia ou allea. Tamén se comprenderá neste apartado toda manipulación feita para prolonga-la baixa por accidente ou enfermidade.

6º A continuada e habitual falta de aseo e limpeza de tal índole que produza queixas xustificadas dos/as seus/súas compañeiros/as de traballo.

7º A embriaguez durante o traballo.

8º Viola-lo segredo da correspondencia ou de documentos reservados da Empresa.

9º Revelar a elementos estraños datos de reserva obrigada.

10º Adicarse a actividades que a Dirección da Empresa declarase incompatibles no seu Convenio Colectivo ou que impliquen competencia cara a mesma.

11º Os malos tratos de palabra ou obra ou falta grave de respecto e consideración a calquera traballador/a da Empresa e ós seus familiares, así como a persoas alleas á Empresa con ocasión da actividade laboral.



12º A actitude de acoso sexual a calquera traballador/a da Empresa ou persoa allea á mesma con ocasión da actividade laboral.

13º Causar accidentes graves por negligencia ou imprudencia inescusable.

14º Abandona-lo traballo en postos de responsabilidade.

15º A diminución non xustificada no rendemento do traballo.

16º Orixinar rifas e pendencias cos/as seus/súas compañeiros/as de traballo.

17º As derivadas do previsto nos números 3, 5 e 7 da letra b).

18º Acceder, sen estar persoalmente autorizado, ós elementos protexidos da rede, ós servidores protexidos ou ós ficheiros dos demais usuarios; consultar páxinas web con contidos ilegais, sexuais ou lúdicos; participar en chats ou en cadeas de mensaxes; descargar contidos de ocio multimedia, ou enviar mensaxes ou imaxes de contido ilegal, ofensivo, vexatorio, discriminatorio ou de índole sexual.

19º A reincidencia en faltas graves, aínda que sexan de distinta natureza sempre que se cometan dentro dun trimestre e fosen sancionadas.

Non se considerará inxustificada a falta ó traballo que derive de detención do/da traballador/a se este/a posteriormente é absolto dos cargos que se lle imputasen.

Para os efectos de verifica-la realización das condutas citadas nos apartados b) punto 9 e c) punto 18, a Dirección da Empresa realizará as comprobacións oportunas, con respecto, en todo caso, á dignidade e intimidade do/da traballador/a.

## SANCIÓNS

As sancións máximas que poderán impoñerse ós que incorran en faltas serán as seguintes:

### a) Por faltas leves:

Amoestación verbal.

Amoestación por escrito.

### b) Por faltas graves:

Traslado de posto dentro da mesma Fábrica.

Suspensión de emprego e soldo de 2 a 20 días.

### c) Por faltas moi graves:

Suspensión de emprego e soldo de 21 a 60 días.

Inhabilitación por un período non superior a 5 anos para adquirir un nivel superior.

Traslado forzoso a outra localidade sen dereito a indemnización ningunha.

Despido. Sancionaranse con despido os feitos ós que se refiren os números anteriores cando se correspondan coas causas enumeradas no Art. 54 do Estatuto dos Traballadores.

A enumeración das sancións feita nos parágrafos anteriores é meramente enunciativa e non exhaustiva.

As sancións que na orde laboral poidan impoñerse enténdense sen prexuízo de pasa-lo tanto de culpa ós Tribunais.

