

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 DIRECCIÓN DE LA EMPRESA



Soledad Fernández Barciela



José Manuel Cernadas Arcas



José Antonio Conde Casal



Mª Isabel Fontanet Blanco



José A. Freire Castroceiros



Miguel Ángel Heras Iglesias



Jesús Iglesias Costas



Pablo Ramos Basoa



Pedro Mª Rodríguez Rodríguez



Diego Rivas Paz



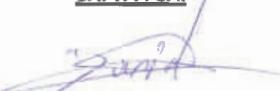
Paula Rodríguez Rivera



Ramón Torres Bua

Por los SINDICATOS

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



Daniel Álvarez Lage



José Ramón Cameselle Rodríguez



José Antonio Fontenla Vieitez



Alberto Jordan Alonso López



Juan José Muñoz Castro



José Antonio Núñez Filgueira



Ana Mª Reigosa Priego

ÍNDICE

TÍTULO I - DISPOSICIONES GENERALES

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

TÍTULO II - PERSONAL

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

TÍTULO III - RÉGIMEN DE TRABAJO

Artículo 13º	JORNADA LABORAL	16
Artículo 14º	REGISTRO DE JORNADA.....	17
Artículo 15º	PREAVISO	17
Artículo 16º	VACACIONES	19
Artículo 17º	LICENCIAS	19
Artículo 18º	EXCEDENCIAS	22
Artículo 19º	JUBILACIÓN	23

TÍTULO IV - RÉGIMEN DE RETRIBUCIONES

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

ANEXO AL APARTADO A. Tiempos y rendimientos	25	
<i>B. Condiciones económicas</i>	<i>26</i>	
Artículo 24º	ACTUALIZACIÓN SALARIAL	27
Artículo 25º	RETRIBUCIÓN DEL PERSONAL HORARIO	28
Artículo 26º	SALARIO CONVENIO	29
Artículo 27º	RETRIBUCIONES GRUPO PROFESIONAL MENSUAL	30
Artículo 28º	PAGAS EXTRAORDINARIAS	32

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

TÍTULO V - PREVISIÓN Y POLÍTICA SOCIAL

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

TÍTULO VI - ACCIÓN SINDICAL

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

Artículo 53º	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

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 regirá 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.

Especificamente, 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:

	Días naturales
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 deseé 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 - PREAVISO

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 regirá 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 preferiendo 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: 2 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): 1 día natural para asistir al sepelio si la asistencia a este no resultase compatible con la jornada laboral.

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 natu-

rales 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 produjese 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 ajena a ellos, como retoque de chapa por transporte, recuperación de piezas posteriores, 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:

- N° 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 1 A 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	€/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
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	€/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	60,0927	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 prorrteado 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 prorrteada 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 33º - 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 34º - 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" (Arestos, Lacas y Retoque), 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 35º - 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 36º - 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, entendiendo como tal, salario convenio y complemento individual o complemento de transición a 1A, e incluye la parte proporcional de pagas extras y vacaciones

■ Artículo 37º - 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, entendiendo 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, entendiendo como tal, el salario convenio y el complemento individual o complemento de Transición a 1A.

■ Artículo 38º - 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 consolidada

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 39º - 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 40º - 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 41º - 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 42º - 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 43º - 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, entendiendo 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 Invalididad Permanente Absoluta, Incapacidad Profesional (invalididad Permanente y Total) y Gran Invalidad, 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, entendiendo también como tal la situación legal de I.T. (Incapacidad Temporal), hasta el máximo previsto en el Artículo 131 bis.2 de la Ley General de la Seguridad Social según redacción dada por la Ley 40/2007, de 4 de diciembre, o cualquier otra norma que 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 47º - 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 48º - 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 50º - 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 51º - 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 52º - 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 regirán por el procedimiento establecido en documento al efecto.

■ Artículo 53º - 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.

DISPOSICIÓN 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 alcancasen 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 llenar 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.

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

13º Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusable.

14º Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.

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

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

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

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

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

No se considerará injustificada la falta al trabajo que derive de detención del/de la trabajador/a si éste posteriormente es absuelto de los cargos que se le hubieren imputado.

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

SANCIONES

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en faltas serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito.

b) Por faltas graves:

Traslado de puesto dentro de la misma Fábrica.

Suspensión de empleo y sueldo de 2 a 20 días.

c) Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de 21 a 60 días.

Inhabilitación por un período no superior a 5 años para 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.

