

PSA PEUGEOT CITROËN 

Convenio Colectivo

---

2008 - 2011

PEUGEOT CITROËN AUTOMÓVILES ESPAÑA S.A.  
CENTRO DE VIGO

# Convenio Colectivo 2008 - 2011

## TÍTULO 1 - DISPOSICIÓN XERAIS

### Artigo 1º.- PARTES CONTRATANTES

O presente Convenio Colectivo foi negociado pola Empresa e polos Sindicatos con representación no Comité de Empresa do Centro de Vigo, que se recoñeceron como interlocutores válidos para os efectos do Artigo 87.1 da Lei do Estatuto dos Traballadores (L.E.T.), e foi suscrito por PEUGEOT CITROËN AUTOMÓVILES ESPAÑA, S.A. e polos Sindicatos SINDICATO INDEPENDIENTE DE TRABAJADORES (S.I.T.F.S.I.), UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (U.G.T.), e COMISIONES OBRERAS (CC.00.), co ámbito territorial e persoal que máis abaixo se indica.

### Artigo 2º.- ÁMBITO TERRITORIAL

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

### Artigo 3º.- ÁMBITO PERSOAL

O Convenio afecta á totalidade do persoal pertencente ao cadro de persoal da Empresa coas excepcións que a normativa vixente prevé.

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

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

As referencias ao "traballador" que figuran ao longo do texto do Convenio teñen carácter xenérico, no senso de que deben entenderse referidas tanto á persoa da traballadora como do traballador.

### Artigo 4º.- VIXENCIA

O Convenio entrará en vigor o día da súa sinatura, sen prexuízo do cal as condicións económicas aplicaranse a partir do día 1º de xaneiro de 2008.

Terá unha vixencia de catro anos, bardante daqueles aspectos do articulado que conteñan vixencias concretas, expirando o 31 de Decembro do ano 2011.

## **Artigo 5°.- PRÓRROGA E DENUNCIA**

Rematada a vixencia pactada, este Convenio prorrogarase pola tácita de ano en ano, de non mediar denuncia expresa por escrito dunha parte perante a outra, con tres meses de antelación ao seu vencemento.

## **Artigo 6°.- CONDICIÓN S E COMPENSACIÓN DE MELLORAS**

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

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

## **Artigo 7°.- COMISIÓN PARITARIA DO CONVENIO**

En cumprimento do disposto no Art. 85.3 e) L.E.T., a partir da entrada en vigor deste Convenio, crearase unha Comisión Paritaria para a interpretación do convido, integrada por un vogal titular e un suplente, membros do Comité de Empresa ou Delegados Sindicais, por cada un dos Sindicatos asinantes do presente Convenio e outros tantos vogais, titulares e suplentes designados pola Empresa.

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

Consideraranse como acordos da Comisión, aqueles que fosen aprobados por maioría dentro das dúas partes; as discrepancias serán reflectidas na Acta. De non haber acordo, farase que se reflectan as diferenzas. En ambos os casos, o ditame da Comisión servirá de informe e asesoramento á Dirección da Empresa e aos traballadores afectados. A Dirección resolverá o que estime procedente no prazo de oito días e notificarao a aqueles, por se deciden acudir coa súa reclamación perante a instancia competente.

A propia Comisión establecerá as normas do seu funcionamento.

# **TÍTULO II PERSOAL**

## **Artigo 8°.- CADROS DE PERSOAL**

A Empresa dará a coñecer antes do 31 de xaneiro de cada ano un rexistro do persoal ao servizo da mesma, ordenado alfabeticamente e facendo constar os seguintes datos: nome e número PSA do traballador, data de antigüidade na Empresa, nivel de clasificación profesional e a súa antigüidade nel, e Centro de animación no que traballa. Asemade, cando algún traballador motivadamente o requira, expediráselle un documento expresando a profesión ou oficio e funcións que desempeñou durante a súa permanencia na Empresa.

Unha copia deste rexistro será entregada aos representantes legais dos traballadores xunto dun anexo no que figurará un resumo do número de compoñentes de cada nivel de clasificación

profesional.

Estes datos referiranse á situación laboral e profesional dos traballadores ao 1º de Xaneiro de cada ano de publicación do rexistro.

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

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

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

- Técnicos titulados	6 meses
- Técnicos non titulados	2 meses
- Administrativos	1 mes
- Subalternos	1 mes
- Niveis profesionais 4 a 14	1 mes
- Niveis profesionais 1 a 3	2 semanas

As contratacións baixo a modalidade de "CONTRATO EN PRACTICAS" terán un período de proba mínimo de dous meses.

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

A fin de que se comprobe a adecuación do contido do contrato á legalidade vixente, esta copia básica conterá todos os datos do contrato excepto o número do Documento Nacional de Identidade, o domicilio, o estado civil e calquera outro que, de acordo coa Lei Orgánica 1/1982, do 5 de Maio, puidera afectar a intimidade persoal.

A copia básica entregarase nun prazo non superior a dez días dende a formalización do contrato, aos representantes legais dos traballadores, que a asinarán para efectos de acreditar que se produciu a entrega. Posteriormente, dita copia básica enviarase á Oficina de Emprego.

Nos contratos suxeitos á obriga de rexistro no INEM a copia básica remitirase, xunto do contrato, á Oficina de Emprego. Nos restantes supostos remitirase exclusivamente a copia básica.

**PEUGEOT CITROEN AUTOMÓVILES ESPAÑA, S.A.** notificará aos representantes legais dos traballadores as prórrogas dos contratos de traballo cuxa a copia básica así como as denuncias correspondentes aos mesmos foron entregados, no prazo dos dez días seguintes a aquel en que tivese lugar.

Os representantes legais dos traballadores deberán recibir, polo menos trimestralmente, información tocante as previsións da Empresa sobre celebración de novos contratos, con indicación do número destes e das modalidades e tipos de contratos que serán utilizados, así como dos supostos de subcontratación. Os representantes legais dos traballadores observarán sixilo profesional, non podendo utilizar dita documentación para fins distintos dos que motivaron o seu coñecemento.

**PEUGEOT CITROEN AUTOMÓVILES ESPAÑA, S.A.**, co gallo da extinción do contrato, ao

comunicar aos traballadores a denuncia ou, no seu caso, o aviso previo da extinción do mesmo, deberá acompañar unha proposta do documento de liquidación das cantidades debidas.

O traballador poderá solicitar a presenza dun representante legal dos traballadores no momento de proceder á sinatura do recibo da liquidación, facéndose constar no mesmo o feito da súa sinatura na presenza dun representante legal dos traballadores, ou en troques que o traballador non fixo uso desta posibilidade. Se a Empresa impedise a presenza do representante no momento da sinatura, o traballador poderá facelo constar no propio recibo, para os efectos oportunos.

Calquera modificación que puidese experimentar a normativa legal vixente, suporía a conseguinte adaptación do texto do presente apartado en idéntico senso.

### **Artigo 10.- CONTRATACIÓN EVENTUAL**

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

### **Artigo 11.- CONVERSIÓN DE CONTRATOS**

De acordo co previsto na Disposición Adicional Primeira da Lei 12/2001, do 9 de xullo, a Empresa poderá proceder á conversión de contratos de duración determinada ou temporais en contratos para o fomento da contratación indefinida, regulados na norma citada, sexan ben a tempo completo ben a tempo parcial. Ambas as partes recoñecen a vixencia, nos seus propios termos, do Acordo sobre a evolución de xornada dos contratos indefinidos a tempo parcial de 05/02/2007.

### **Artigo 12.- CATEGORÍAS**

O colectivo de Persoal Horario de PEUGEOT CITROËN AUTOMÓVILES ESPAÑA, S.A. estará enmarcado nos niveis profesionais definidos no anexo deste texto, reservándose a Empresa o dereito de crear outros niveis de clasificación profesional, ademais dos existentes na actualidade na Empresa, que supoñan unha adaptación ás súas propias características.

### **Artigo 13.- COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DE CLASIFICACIONES -PROFESIONAIS**

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

### **Artigo 14.- TRASLADOS**

#### **A - Traslados interiores**

A Empresa poderá efectuar os traslados interiores que sexan necesarios por razóns organizativas de traballo, aínda que procurará, dentro do posible, atender as peticións de traslado a outros postos de traballo que sexan solicitados polo persoal do cadro de persoal. En todo caso, teranse en

conta as aptitudes requiridas para o bo desempeño do traballo e, en particular, a necesaria adaptación persoa-posto segundo o que, no seu caso, determine o Grupo Técnico de Adaptación.

### **B - Mobilidade a outros Centros de Traballo**

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

### **C - Traslados Especiais**

Ao 31 de decembro de cada un dos anos de vixencia do Convenio ningún traballador Pintor de Cabinas de Revestimentos terá máis de 5 anos de antigüidade no posto. Todos aqueles Pintores de Cabinas de Revestimentos, que pola expresada circunstancia fosen trasladados a outros postos, transcorridos polo menos tres anos, poderían ser novamente destinados a aquela actividade por un período non superior a dous anos. O indicado anteriormente non rexerá para aqueles traballadores que voluntariamente acepten a permanencia nos devanditos postos.

## **Artigo 15.- ASCENSOS**

### **Persoal Horario**

Estarase ao regulado no Sistema de Clasificación do Persoal Horario anexo ao Convenio Colectivo.

### **Persoal Mensual**

#### **A/ Ascenso automático a categoría superior**

Para as categorías que se indican a continuación, os traballadores ascenderán automaticamente cando leven nelas os seguintes períodos de tempo:

- Auxiliar de Organización a Técnico de Organización de segunda, un ano.
- Auxiliar Delineante a Delineante de segunda, un ano.
- Auxiliar Administrativo a Oficial de segunda Administrativo, un ano.
- Auxiliar de Laboratorio a Analista de segunda, un ano.
- Dependente Auxiliar a Dependente, un ano.

#### **B/ Vacantes**

As vacantes que se produzan neste colectivo cubriranse mediante o sistema de promoción interna consonte ó perfil profesional e posto a desempeñar, sempre que as circunstancias organizativas o permitan; só de non existir candidatos que cumpran os requisitos de idoneidade, recorrerase á contratación externa.

Exceptúanse do réxime de ascensos especificados anteriormente, os ascensos a Xefes de la e 2ª Administrativos e de Organización e, en xeral, os ascensos que impliquen exercicio de autoridade ou mando sobre outras persoas e os postos de confianza da Empresa.

#### **C/ Sistema de Promoción interna**

Para os ascensos ao grupo de Persoal Mensual -ben para o acceso a este colectivo profesional

ben para a mobilidade funcional dentro do mesmo- aplicarase o método de determinación de ascensos e avaliación de perfís vixente no Grupo.

Este método, que se compón dunha serie de test e dunha entrevista de avaliación, ten a finalidade de determinar o mellor candidato para cubrir as vacantes dispoñibles, outorgar a mellor orientación aos traballadores e anticipar a evolución das necesidades da organización.

#### **Artigo 16.- PREAVISO**

Os traballadores que desexen cesar voluntariamente na Empresa están obrigados a poñelo en coñecemento da mesma e deberán cumprir os seguintes prazos de preaviso:

<b>Persoal Horario:</b>	<u>Días naturais</u>
1. Ata o nivel profesional 8	15
2. Dende o nivel profesional 9 ata o 14	30

Para o **Persoal Mensual** establécese un prazo de preaviso de 30 días naturais.

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

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

### **TÍTULO III - RÉXIME DE TRABALLO**

#### **Artigo 17.- XORNADA LABORAL**

O número de horas de traballo anuais para 2008, 2009, 2010 e 2011 será de 1.705 horas/ano, non entrando no cálculo deste cómputo o descanso retribuído para bocadillo. A xornada retribuída de 1.705 h./ano pactada, equivale, en concordancia co acordado e practicado polo Grupo PSA, a unha xornada efectiva de 1.623'81 h./ano.

Todo o persoal disporá dun día de permiso retribuído segundo o artigo 19, a aproveitar individualmente na data que se desexe se as necesidades do Servizo o permiten. Non obstante o anterior, a Empresa, conforme ás súas necesidades organizativas ou produtivas, terá a facultade de establecer o aproveitamento colectivo de dito día co gallo da confección do Calendario Laboral de cada ano.

Con independencia do día previsto no parágrafo anterior acórdase, asemade, a concesión dun día de permiso retribuído suplementario que, segundo as necesidades produtivas ou organizativas, poderá ser considerado, a xuízo da Empresa, como integrante da Bolsa de Horas a que fai referencia no último parágrafo deste artigo ou ben de permiso colectivo ou individual.

Poderanse practicar xornadas diferentes derivadas de contratos a tempo parcial. En caso de contratos a tempo parcial de duración indefinida, fíxase como porcentaxe de horas

complementarias cuxa realización poderá ser requirida pola Empresa o 60% da xornada ordinaria. Con carácter xeral, o prazo para a comunicación do día e a hora de realización das horas complementarias será dunha semana, sen prexuízo de eventuais anormalidades e avarías ou circunstancias extraordinarias e urxentes.

De acordo co artigo 34.2 E.T., con independencia das xornadas especiais habituais en determinados Talleres ou Servizos, establécese a posibilidade de distribución irregular da xornada anual, fundamentalmente na quenda da noite, dadas as súas peculiaridades organizativas e de produción descritas no documento sobre o funcionamento da Quenda de Noite asinado polas partes.

Da mesma maneira establécese o cómputo plurianual da xornada, denominado "Bolsa de Horas", o seu desenvolvemento está recollido no documento para o efecto.

## **Artigo 18.- VACACIÓNS**

O período anual de vacacións será de TRINTA días naturais.

Cada ano de vixencia do presente Convenio Colectivo, a Empresa, tendo en conta ás súas necesidade organizativas e produtivas, propondrá á representación dos traballadores o período de aproveitamento de Vacacións que, normalmente, será fixado para a época estival.

## **Artigo 19.- LICENZAS**

O traballador, previo aviso e xustificación, poderá ausentarse do traballo con dereito a remuneración polo tempo e os motivos que máis abaixo se indican. A remuneración á que aquí se fai referencia consistirá nun Salario Convenio, Complemento de Antigüidade e mailo Complemento Individual.

**Matrimonio do traballador:** 15 días naturais.

**Inscripción do traballador como parella de feito:** 1 día natural.

**Nacemento ou adopción de fillo:** 3 días laborables, que se poderán aproveitar dentro dos sete días seguintes a nacemento para o caso de fillo natural ou á resolución xudicial ou administrativa da adopción. De necesitar desprazamento, serán 4 días.

### **Falecemento:**

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

De existir necesidade de desprazamento nestes catro derradeiros casos, corresponderá un día natural máis.

### **Enfermidade grave:**

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

De existir necesidade de desprazamento nestes tres derradeiros casos, corresponderán dous días naturais máis.

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

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

**Traslado do domicilio habitual:** 1 día laborable.

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

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

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

## **Artigo 20.- EXCEDENCIAS**

As excedencias concederanse de acordo co que está establecido no Estatuto dos traballadores.

A Empresa admitirá ao excedente nun prazo de quince días a partir da data en que expire a súa excedencia, sempre que o solicítase dentro do prazo regulamentario e que se encontre en condicións de aptitude para o seu traballo habitual.

Ao serlle concedida a excedencia, daráselle ao traballador un certificado do Servizo Médico da Empresa no que consten as súas condicións de aptitude ou limitacións para o traballo, sempre que o mesmo o solicite.

Se un traballador, unha vez transcorrido como mínimo o 75% do tempo de excedencia concedido, solicitase o seu reingreso, admitirase a súa solicitude para a primeira vacante que exista da súa categoría.

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

## **Artigo 21.- XUBILACIÓN**

## **A/ Xubilación Ordinaria**

A fin de propiciar a consolidación da Empresa e os seus postos de traballo, así como a posibilidade de creación de novos empregos, establécese a xubilación obrigatoria do traballador á idade de 65 anos, agás que non reúna o tempo mínimo de carencia para causar dereito á pensión de xubilación, nese caso poderá continuar traballando o tempo indispensable para iso.

## **B/ Xubilación Parcial**

As partes negociadoras ratifican os acordos colectivos que sobre condicións e desenvolvemento da xubilación foron asinados con data 18/03/2002.

## **Artigo 22.- COMPLEMENTO POR XUBILACIÓN**

A Empresa manterá o sistema de Complemento por Xubilación aos 65 anos, que se rexe polo Regulamento que figura en documento para o efecto.

As cantidades fixadas para o ano 2008 concréntanse en 171,78 Euros en concepto de Complemento por Xubilación e en 129,21 Euros en concepto de Prima de Substitución P.X. segundo os casos. Ambas as cantidades actualizaranse anualmente de acordo coa porcentaxe de incremento salarial e revisión que teña lugar no seu caso, pactados no Convenio Colectivo para o ano anterior.

O dereito ao complemento perderase se o traballador continuara prestando servizos despois do mes do seu 65 aniversario, agás que non reúna o tempo mínimo necesario para causar dereito á pensión pública de xubilación, nese caso poderá continuar traballando o tempo indispensable para iso.

## **TÍTULO IV - RÉXIME DE RETRIBUCIÓN**

### ***A. Tempos e rendementos***

#### **Artigo 23.- TEMPOS**

Os tempos determinaranse polos procedementos de cronometraxe e valoración empregados ata a data polos Servizos Técnicos da Empresa, podendo ser estimados, provisionais e definitivos. Ao pñerse en marcha unha nova operación ou unha modificación de posto e ata que sexa posible realizar a primeira cronometraxe, aplicaranse tempos estimados, que serán obtidos por apreciación.

Consideraranse como tempos provisionais os obtidos na primeira cronometraxe dun traballo novo ou modificado, que se producirá inmediatamente que os Servizos Técnicos consideren dunha garantía mínima a estabilización do método e a práctica do operario.

Consideraranse tempos definitivos os asignados a cada traballo na segunda cronometraxe, que se realizará en canto as condicións mecánicas e operatorias se encontren totalmente estabilizadas, que non se deberán producir normalmente despois de seis meses dende a primeira

cronometraxe para os postos individuais, nin de doce para as liñas e traballos colectivos.

#### **Artigo 24.- REVISIÓN DOS TEMPOS**

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

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

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

#### **Artigo 25.- APLICACIÓN DOS TEMPOS**

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

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

Proporcionarase a todo traballador, de solicitalo, o tempo cronometrado individual ou de grupo que se empregue para calcular o seu rendemento, e nas tiñas, o das operacións asignadas a dito traballador, especificado por operacións, así como o programa de produción por modelos.

#### **Artigo 26.- RENDEMENTOS**

Na hipotética situación de que un traballador ou grupo de traballadores presente unha inadecuación do seu rendemento con respecto ao habitual, a Empresa procedería ao seu cálculo e abono de acordo cos sistemas e fórmulas establecidos no texto do Convenio Colectivo de 1998 - Título IV.- Réxime de Retribucións-, publicado no D.O.G. nº 75 do 21 de abril de 1998, que para estes efectos se considera lexislación supletoria e que, do mesmo xeito, o será con respecto aos criterios de definición do rendemento reflectidos no Art. 26 de dito texto.

#### **Artigo 27.- COMISIÓN PARITARIA DE TEMPOS**

Constitúese unha Comisión Paritaria de Tempos integrada por catro representantes titulares e catro suplentes designados pola Empresa, e catro vogais titulares e catro suplentes, membros do Comité de Empresa ou Delegados Sindicais, pertencentes a cada un dos Sindicatos S.I.T.- F.S.I., U.G.T., C.I.G. e CC.OO.

Dita Comisión rexerese polas súas propias Normas de Funcionamento, acordadas no documento para o efecto.

## ***ANEXO AO APARTADO***

### ***A. Tempos e rendementos***

1.- A velocidade das Liñas de Montaxe non se variará dentro dun mesmo reparto.

2.- En canto á información sobre os repartos (operacións a realizar e tempo das mesmas), que poderá ser escrita ou verbal, e como ampliación ao indicado ao respecto no Art. 25 **Aplicación dos tempos**, facilitarase:

- N° de vehículos previstos a producir por xornada dentro de cada período.
- Composición por modelos, prevista en cada tiña.
- En canto as opcións importantes, sexan estas pola súa cantidade ou polo tempo de realización, dado que afectan a un número reducido de traballadores, informarase verbalmente das mesmas aos afectados.

3.- Tamén, e con independencia de seren ouvidos os representantes dos traballadores en todos os casos que consideren existe unha non correcta aplicación de tempos e rendementos, estes temas deberán ser tratados pola Comisión Paritaria de Tempos.

4.- En xeral, nos aspectos de información sobre cambios de reparto ou cambios de programación substanciais, afondarase no senso de que exista unha maior comunicación e información nos talleres afectados.

### ***B. Condicións económicas***

#### **Artigo 28.- INCREMENTOS SALARIAIS**

O incremento salarial pactado para o ano 2008 é o 3%.

Para o ano 2009, o incremento salarial será o correspondente ao I.P.C. oficialmente previsto para dito ano, máis 0'5 puntos, que se aplicará o 1° de Xaneiro sobre as táboas resultantes do ano anterior, unha vez efectuada a revisión salarial de habela.

Para o ano 2010, o incremento salarial será o correspondente ao I.P.C. oficialmente previsto para dito ano, máis 0'5 puntos, que se aplicará o 1° de Xaneiro sobre as táboas resultantes do ano anterior, unha vez efectuada a revisión salarial de habela.

Para o ano 2011, o incremento salarial será o correspondente ao I.P.C. oficialmente previsto para dito ano, máis 0'5 puntos, que se aplicará o 1° de Xaneiro sobre as táboas resultantes do ano anterior, unha vez efectuada a revisión salarial de habela.

#### **Artigo 29.- RETRIBUCIÓN DO PERSOAL HORARIO**

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

O Salario Convenio e o Complemento Individual e de Antigüidade, no seu caso, formarán para os efectos de nómina o Salario, que se percibirá en 14 pagas anuais de 30 días cada unha e a razón de 8 horas/día.

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

Ademais do pago mensualizado establecido para os traballadores con xornada a tempo completo, o sistema de abono de salarios e vacacións dos traballadores con xornada inferior á completa prevista no presente Convenio Colectivo, realizarase por horas efectivas de traballo. Neste sistema de pago horario, o abono do salario mensual, así como o de feito dos conceptos de periodicidade superior á mensual, lévase a cabo a medida que se realiza o traballo e iso implica que, en termos anuais, garántese a identidade entre este sistema e o pago mensualizado, todo iso segundo o previsto no Acta da Comisión Paritaria do Convenio de data 26 de xullo de 2005.

A cotización á Seguridade Social efectuarase por cómputos de 30 días por mes, do mesmo xeito que no persoal mensual.

### **Artigo 30.- SALARIO CONVENIO**

O Salario Convenio que con carácter de mínimo corresponde a cada categoría de Persoal Horario, é o seguinte:

	<b>Euros/hora</b>	<b>Euros/día</b>	<b>Euros/paga</b>	<b>Eruso/ano</b>
Nivel Profesional 1	5,2402	41,9217	1.257,65	17.607,15
Nivel Profesional 2	5,6765	45,4120	1.362,36	19.072,99
Nivel Profesional 3	6,1128	48,9020	1.467,06	20.538,83
Nivel Profesional 4	6,1656	49,3247	1.479,74	20.716,32
Nivel Profesional 5	6,2180	49,7440	1.492,32	20.892,53
Nivel Profesional 6	6,2705	50,1637	1.504,91	21.068,75
Nivel Profesional 7	6,3222	50,5773	1.517,32	21.242,45
Nivel Profesional 8	6,3956	51,1647	1.534,94	21.489,19
Nivel Profesional 9	6,5482	52,3853	1.571,56	22.001,77
Nivel Profesional 10	6,7007	53,6057	1.608,17	22.514,35
Nivel Profesional 11	6,8530	54,8240	1.644,72	23.026,07
Nivel Profesional 12	7,0057	56,0457	1.681,37	23.539,15
Nivel Profesional 13	7,1584	57,2673	1.718,02	24.052,22
Nivel Profesional 14	7,3111	58,4887	1.754,66	24.565,29

### **Artigo 31.- COMPLEMENTO DO PERÍODO DE DESCANSO**

O período de descanso (bocadillo) -15 minutos- do persoal horario a quendas con xornada ordinaria superior a 6 horas, retribuirase a razón de 2'2947 euros/hora.

### **Artigo 32.- RETRIBUCIÓNS DO PERSOAL MENSUAL E TÁBOA DE RETRIBUCIÓNS MÍNIMAS POR CATEGORÍAS**

1/ Na rúbrica Soldo estarán comprendidos, no seu caso, o Complemento Individual e o Complemento de Antigüidade regulados nos artigos 33 e 37, respectivamente, e percibirase en 14 pagas anuais de 30 días cada unha e a razón de 8 horas/día.

Os Complementos retributivos contidos nos artigos 34 a 36, percibiranse de acordo coa súa propia regulación.

2/ As contías mínimas por categorías, para 2008, son as seguintes:

**Grupo SUBALTERNO**

**Euros/ano**

Cabo de Gardas .....	23.724'62
Dependente Principal .....	21.792'47
Cociñeiro Principal .....	21.792'47
Vixiante .....	20.344'96
Cociñeiro .....	20.344'96
Chofer .....	20.193'90
Almaceneiro .....	19.539'38
Dependente .....	19.539'38
Cociñeiro Auxiliar .....	18.573'93
Ordenanza .....	18.573'93
Telefonista .....	18.573'93
Dependente Auxiliar .....	18.252'96

**Grupo ADMINISTRATIVO**

Xefe Administrativo de 1ª .....	29.518'53
Xefe Administrativo de 2ª .....	26.298'71
Oficial Administrativo de 1ª .....	23.724'6
Oficial Administrativo de 2ª .....	20.183'84
Auxiliar Administrativo .....	19.06610

**Grupo TÉCNICO Técnicos de Taller**

Xefe de Taller .....	29.518,53
Mestro de Taller .....	27.264'16
Contramestre .....	26.298'71
Encargado .....	23.724'62

**Técnicos de Oficina**

Delineante Proxectista .....	26.298'71
Delineante de 1ª .....	23.724'62
Delineante de 2ª .....	21.792'47
Auxiliar Delineante .....	19.861'61
Reprodutor e Arquivoiro Planos .....	18.573'93

**Técnicos de Organización**

Xefe de Organización de 1ª .....	29.518'53
Xefe de Organización de 2ª .....	27.26416
Técnico de Organización de 1ª .....	24.690'09
Técnico de Organización de 2ª .....	22.436'95
Auxiliar de Organización .....	20.344'96

### Técnicos de Laboratorio

Xefe de Laboratorio de 1ª .....	29.518'53
Xefe de Laboratorio de 2ª .....	26.29871
Analista de 1ª .....	23.724'62
Analista de 2ª .....	21.792'47
Auxiliar de Laboratorio .....	19.861'61

### Técnicos Titulados

Enxeñeiro .....	27.824'29
Licenciado .....	27.824'29
Axudante Enxeñeiro .....	27.824'29
Perito-Enxeñeiro Técnico .....	24.708'95
Diplomado .....	24.708'95
Graduado Social .....	24.708'95
Axudante Técnico Sanitario .....	24.708'95
Asistente Social .....	24.708'95

3/ No ano 2009, a táboa vixente a 31 de decembro de 2008 incrementarase na porcentaxe pactada para dito ano (Art. 28).

4/ No ano 2010, a táboa vixente a 31 de decembro de 2009 incrementarase na porcentaxe pactada para dito ano (Art. 28).

5/ No ano 2011, a táboa vixente a 31 de decembro de 2010 incrementarase na porcentaxe pactada para dito ano (Art. 28).

### **Artigo 33.- COMPLEMENTO INDIVIDUAL**

É un complemento salarial que se percibirá de conformidade co establecido nos artigos 29 e 32 deste mesmo texto, tendo a mesma consideración e tratamento que o Salario Convenio ou Soldo.

Está destinado a recoller aquela parte do Salario ou Soldo que se atribuíu a título individual ou "ad personam" por distintas circunstancias. Para o persoal horario establécense os seguintes valores mínimos:

<u>Categoría</u>	<u>Valor Mínimo</u>
Niveis Profesionais 5, 6 e 7	95'66 Euros/ano
Nivel Profesional 8 ou superior	62429 Euros/ano

Este Complemento Individual incluírase en nómina na rúbrica de SALARIO ou SOLDADO.

### **Artigo 34.- COMPLEMENTO DE PUNTUALIDADE E ASISTENCIA**

É un complemento destinado a premiar a asiduidade e puntualidade ao traballo de todo o persoal.

Repórtase sobre as horas efectivas de traballo, fixándose o seu valor en 0,0827 euros/hora para o persoal Horario e en 0,0642 euros/hora para o persoal Mensual.

#### Condición xerais de aplicación

- Considérase para estes efectos como tempo de traballo o así definido no E.T.
- Computarase e percibirase por meses naturais, con exclusión de Pagas Extraordinarias e Vacacións.
- Cada falta de puntualidade ou asistencia ao traballo, considerada inustificada, determinará a perda dun 25% do Complemento do mes correspondente.
- As ausencias ou faltas de puntualidade por I.T. (Incapacidade Temporal) ou permisos regulamentarios non suporán dedución algunha.

### **Artigo 35.- COMPLEMENTO DE PRESENZA**

Co obxecto de premiar a presenza continuada no traballo, establécese o Complemento de Presenza para todos os traballadores da Empresa, con suxeición aos seguintes criterios:

1. Percibirase por meses naturais completos en situación de alta no cadro de persoal, sempre que non tivese ausencia ao traballo durante o mes.

Non terán a consideración de ausencias para estes efectos:

- As Vacacións oficiais.
- Os permisos regulamentarios retribuídos.
- Os descansos derivados de recuperación voluntaria.

2. O seu valor fíxase en:

#### 2.1/ Persoal Horario

38'44 euros/mes, equivalente a 46133 euros/ano.

#### 2.2/ Persoal Mensual

3018 euros/mes, equivalente a 362'10 euros/ano.

3. Para os traballadores a tempo parcial ou con xornada inferior á máxima establecida, o Complemento mensual calcúlase rateándoo conforme á xornada de traballo realizada.

4. Se en cada un dos anos de vixencia do presente Convenio, o índice de absentismo anual medio do cadro de persoal do Centro fose inferior ao 5,0%, aqueles traballadores de alta no cadro de persoal a 31 de decembro de cada ano cuxo índice individual de absentismo anual sexa inferior ao 4,5% unha vez excluídos os permisos regulamentarios retribuídos citados no punto 1 deste artigo, verán incrementado nun 20% o importe total percibido no ano en concepto de Complemento de Presenza. Neste caso, o valor resultante de devandita regularización, abonarase na nómina correspondente ao mes de xaneiro do ano seguinte.

O índice de absentismo anual medio do cadro de persoal do Centro considerado para os efectos anteriores, será o comunicado trimestralmente ao Comité de Empresa e habitualmente publicado no Centro.

## Artigo 36.- COMPLEMENTO POR RÉXIME DE TRABALLO EN QUENDAS

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

Repórtase sobre as horas efectivas de traballo, fixéndose o seu valor en 0'1717 euros/hora que inclúe a parte proporcional de Pagas Extraordinarias e Vacacións.

## Artigo 37.- COMPLEMENTO DE ANTIGÜIDADE

Mantense o criterio de trienios para todo o persoal ao que as normas regulamentarias recoñecen o dereito a percibir a antigüidade.

	<u>Euros/hora</u>	<u>Euros/día</u>	<u>Euros/paga</u>	<u>Euros/ano</u>
O valor do trienio será...	0'0627	0'5013	15,04	210'53

O tope máximo a considerar por este concepto será o de nove trienios.

O complemento por antigüidade percibirase a partir do 1º de xaneiro do ano en que se cumpra cada trienio se a data de vencemento é anterior ao 30 de xuño, e a partir do 1º de xullo do ano respectivo nos casos nos que o vencemento teña lugar no segundo semestre do mesmo.

## Artigo 38.- HORAS EXTRAORDINARIAS

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

A posible realización deste tipo de horas extraordinarias será voluntaria e terá carácter xeral.

A Empresa deberá comunicar aos traballadores afectados a necesidade de traballar en horas extraordinarias cunha antelación suficiente, e cando menos deberá efectuarse 24 horas antes do día en que se deban realizar, agás naqueles casos considerados de forza maior ou para previr ou reparar sinistros e outros danos extraordinarios e urxentes, nese caso considerarase obrigatoria a prestación.

O valor da hora extraordinaria para o ano 2008 será de 0'6972 euros por cada 1.000 euros do Salario anual nos conceptos: Salario Convenio, Complemento de Antigüidade e Complemento Individual, que en cada caso correspondan. A contía resultante para o ano 2008 manterase no seu mesmo nivel para o ano 2009.

No ano 2010, o valor da hora extraordinaria experimentará un incremento igual ao pactado para dito ano, manténdose no mesmo nivel para o ano 2011.

## Artigo 39.- PAGAS EXTRAORDINARIAS

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

A Empresa aboará ditas pagas extraordinarias completas a todos os traballadores que estivesen en situación de I.T. (Incapacidade Temporal) no semestre anterior, en tanto subsista a obriga de cotizará Seguridade Social.

#### **Artigo 40.- REVISIÓN SALARIAL**

Se a 31 de Decembro de 2008 o I.P.C. de dito ano superase o 3%, unha vez constatada fidelisimamente tal circunstancia polo Instituto Nacional de Estatística, procederase a unha revisión salarial consistente na elevación dos niveis salariais individuais existentes ao 31.12.2007, con efectos a partir do mes no que o I.P.C. supere dita porcentaxe, e a súa contía será o exceso entre o I.P.C. real do conxunto de 2008 e a citada porcentaxe pactada. Os correspondentes novos niveis servirán de base para a aplicación dos niveis salariais do ano 2009.

Aplicarase igual procedemento para cada un dos anos 2009, 2010 e 2011, se o I.P.C. real superase o incremento salarial pactado para dito ano -I.P.C. previsto máis 0'5 puntos-.

#### **Artigo 41.- PAGO DE NÓMINAS E RECIBO DE SALARIOS**

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

Como consecuencia do acordado no Convenio Colectivo para 1993 relativo ao cambio de pago quincenal a mensual no persoal horario, aqueles traballadores que ingresaran con anterioridade ao mes de Maio de 1993 terán unha entrega diferida por tempo indefinido cun valor equivalente a quince días.

Asemade, establécese como recibo individual de salarios o modelo actualmente vixente en todos os Centros do Grupo PSA PEUGEOT CITROËN.

## **TÍTULO V - PREVISIÓN E POLÍTICA SOCIAL**

#### **Artigo 42.- FORMACIÓN**

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

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

O Plano de Formación correspondente ao ano 2008 responde as necesidades de formación derivadas do obxectivo xeral descrito anteriormente, prevé unha programación de preto de 200.000 horas e abarca as diferentes áreas de formación:

- Acollida e integración.
- Bases.

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

Este Plano supón un custo superior aos 3 millóns de euros.

A selección para a asistencia aos diferentes cursos obedecerá a criterios obxectivos consonte as finalidades sinaladas anteriormente.

Polo menos trimestralmente, a Empresa facilitará información á Comisión de Seguimento sobre todos os aspectos do Plano de Formación Anual e a súa avaliación de resultados. Dita Comisión de Seguimento do Plano de Formación estará integrada por catro representantes titulares e catro suplentes designados pola Empresa, e catro vogais titulares e catro suplentes, membros do Comité de Empresa ou Delegados Sindicais, pertencentes a cada un dos Sindicatos S.I.T.F.S.I., U.G.T., C.I.G. e CC.OO.

A Comisión establecerá o seu propio calendario de reunións.

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

Os Planos de Formación dos anos 2009, 2010 e 2011 determinaranse consonte as necesidades expresadas polos Servizos e as orientacións establecidas pola Dirección, prevíndose, dependente dos efectivos existentes en cada un de ditos anos, un volume de formación equivalente ao do ano 2008.

### **Artigo 43.- AXUDAS SOCIAIS**

A Empresa concederá en 2008 axudas para estudos por un importe de 302.200 euros brutos. Para os anos 2009, 2010 e 2011 dito importe incrementarase nas mesmas porcentaxes a que fai referencia o Artigo 28.

60 de	220 euros	para estudos propios do persoal
800 de	110 euros	para estudos de fillos
600 de	335 euros	para Educación Infantil (de 0 a 3 anos)

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

Para percibir o importe das Axudas para Estudos será imprescindible presentar o xustificante de matrícula e as cualificacións do Curso.

As Axudas para Educación Infantil (de 0 a 3 anos) están destinadas aos traballadores que, antes

da finalización do prazo de admisión de solicitudes, acrediten ter fillos que non cumpriran 3 anos ao 1º de xaneiro de cada ano de vixencia do Convenio.

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

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

#### **Artigo 44.- COMISIÓN PARITARIA SOCIAL**

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

Esta Comisión encargarse da atribución das axudas sociais establecidas no artigo anterior, así como do seguimento das cuestións que se deriven da aplicación do Título V do presente Convenio e que non dispoñan dunha Comisión específica.

#### **Artigo 45.- SEGURO DE VIDA E SEGURO DE ACCIDENTES**

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

Con estes seguros quedarán garantidas as seguintes indemnizacións:

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

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

- Abono dun capital complementario de 33.909,42 euros nos casos de Morte ou Incapacidade Permanente derivadas de accidente (laboral ou non laboral).

Esta cantidade fíxase no seu 80% para contratos concluídos con xornada anual inferior á pactada no primeiro parágrafo do artigo 17.Xornada Laboral.

2/ Adicionalmente, a Empresa cubrirá mediante un Seguro Complementario de Accidentes ao persoal que, por necesidades do Servizo, teña que desprazarse fóra do seu centro de traballo. Dito seguro garantirá os riscos de falecemento e Incapacidade Permanente por un importe adicional de 42.371,96 euros.

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

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

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

#### **Artigo 46.- MUTUALIDADE DE PREVISIÓN SOCIAL**

A achega da Empresa á Mutualidade de Previsión Social, durante a vixencia do presente Convenio, fíxase no 49% das cotas para cubrir os fins actuais regulamentarios establecidos nos Estatutos e Regulamento de Prestacións aprobados en data do 12 de xaneiro de 2004.

#### **Artigo 47.- PREVENCIÓN DE RISCOS LABORAIS**

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

Mantense, como principio de xestión da seguridade na Fábrica, a integración da prevención de riscos laborais no conxunto de actividades e decisións estratéxicas. Con este fin, cada Sector e Servizo, coa colaboración do Servizo de Prevención, elaborará o seu propio Plano anual de Prevención, os que serán a base do Programa Anual de Actividades de Prevención do Centro de Vigo.

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

#### **Para a vixencia deste Convenio Colectivo establécese especificamente o seguinte:**

- Co obxecto de analizar a situación e evolución do Centro en materia de prevención de riscos laborais, o Director reunirse co Comité de Seguridade e Saúde cuadrimestralmente, agás causa de forza maior.

- O Comité de Seguridade e Saúde disporá dun crédito aberto de 250.000,00 euros anuais para atender as demandas que requiran investimento, unha vez valoradas e aceptadas e de ata 2.000 euros para pequenas melloras a través dun procedemento que permite a rápida execución das mesmas.

- Continuarase a potenciar as accións xerais de información e sensibilización do persoal en materia de prevención de riscos laborais, mediante apoios gráficos (sinais, pósteres, etc.), escritos (manuais, normas, catálogos, revista de comunicación interna, etc.) e audiovisuais.

- Facúltase aos Delegados de Prevención a emitir "Boletíns de Avarías de Seguridade" que

serán cursados co Visto e Prace do Servizo de Prevención.

- O Comité de Seguridade e Saúde manterá reunións mensuais coa xerarquía dos talleres segundo o planning anual elaborado polo Servizo de Prevención. En ditas reunións analizaranse as situacións observadas polos Delegados de Prevención nas visitas levadas a cabo aos talleres, especialmente en materia de riscos potenciais, uso de prendas de protección persoal, prácticas inseguras, etc..

- As novas instalacións considéranse un obxectivo prioritario dende o punto de vista de prevención de riscos laborais, por iso o Servizo de Prevención participará no deseño e desenvolvemento das mesmas. O persoal técnico que interveña no deseño e implantación de novas instalacións recibirá unha formación específica sobre Seguridade máquinas.

- Periodicamente, o Servizo de Prevención analizará con cada Servizo e Sector o grao de cumprimento do Plano Anual de Prevención.

- Continuarase co desenvolvemento do Plano de Ergonomía na Empresa e, co fin da adecuación dos postos de traballo ás características persoais de cada traballador, desenvolveranse os mecanismos de estudo, análise e mellora das condicións de traballo dos postos existentes no Centro. O persoal técnico recibirá formación específica na análise e no deseño ergonómico de postos de traballo. Os Servizos Médico e de Prevención participarán na mellora da adaptación individualizada do persoal limitado.

- Os membros do Comité de Seguridade e Saúde observarán o sivilo profesional ao que fai referencia o art. 65 E.T. sobre todas aquelas cuestións ou datos dos que teñan coñecemento conforme á súa designación ou nomeamento, en especial absténdose de trasladalos fóra do ámbito empresarial, sacado aqueles órganos da Administración competentes por razón da materia para a súa inspección e o seu control.

- O Plano de Formación da Empresa incluírá a formación teórica e práctica suficiente en materia preventiva, tanto nos aspectos xerais coma específicos do posto de traballo ou función desenvolvida. Prestarase especial atención ao persoal de nova incorporación. Impartirase anualmente unha sesión voluntaria de sensibilización á Prevención, específica de cada Sector ou Servizo, ao 25% do persoal nas condicións habituais. O Plano de Formación incluírá a correspondente aos Delegados de Prevención.

- Potenciaranse as accións necesarias para asegurar a coordinación das actividades empresariais e a información de riscos nos traballos realizados por Provedores Exteriores, todo iso dentro do marco da Normativa de Prevención para Provedores Exteriores de PEUGEOT CITROËN AUTOMÓVILES ESPAÑA, S.A.

Continuarase a aplicación do Plano de Emerxencia que conterá as medidas necesarias de primeiros auxilios, loita contra incendios e evacuación do persoal en caso de emerxencia.

Actualizarase a formación dos equipos de primeira intervención. Faranse simulacros de evacuación en varias naves do Centro.

- Como acción previa á prestación de servizos, todo o persoal de novo ingreso recibirá formación xeral sobre as condicións de seguridade e saúde laboral.

- O Comité de Seguridade e Saúde elaborará as súas propias normas de funcionamento.

• En favor de que se continúe coa redución de accidentes así como coa mellora das condicións de traballo no Centro, ao longo da vixencia do presente Convenio Colectivo o Servizo de Prevención levará a cabo as seguintes campañas:

- Campaña de Sensibilización en materia de prevención de riscos laborais dirixida a todo o persoal.
- Campaña de Sensibilización para a prevención dos accidentes in itinere.
- Campaña de Sensibilización a provedores e servizos técnicos.

#### **Artigo 48.- DESENVOLVEMENTO SOCIALMENTE SOSTIBLE. CÓDIGO ÉTICO**

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

Sen prexuízo do xa convido no presente Convenio Colectivo e dos demais acordos e prácticas existentes, é intención dos asinantes durante a vixencia do mesmo analizaren e, no seu caso, concluíren acordos en materias de desenvolvemento socialmente sostible na medida en que a organización da Empresa posibilite tales instrumentos de integración laboral e social.

Afondando no principio do diálogo social permanente, os asinantes manifestan a necesidade de seguir avanzando no camiño da consecución daqueles acordos nas materias en que ambas as partes conveñan.

Ambas as partes, asemade, declaran a vixencia dos valores e normas de comportamento contidos no Acordo Marco Mundial e no Código Ético do Grupo. Os asinantes, no ámbito das súas respectivas responsabilidades, propóñense exercitar os seus dereitos e cumprir as súas obrigas no marco do respecto aos precitados valores.

#### **Artigo 49.- LEI DE IGUALDADE**

A teor do previsto na Lei Orgánica 3/2007, para a igualdade efectiva de mulleres e homes, achégase ao presente Convenio Colectivo, o Documento de Bases sobre a Política de Igualdade de Oportunidades de Mulleres e Homes, de data 04 de marzo de 2008, aprobado polos asinantes do presente Convenio.

### **TÍTULO VI - ACCIÓN SINDICAL**

#### **Artigo 50.- UTILIZACIÓN DO CRÉDITO DE HORAS POLOS MEMBROS DO COMITÉ DE EMPRESA E DELEGADOS SINDICAIS**

A Empresa facilitará aos Representantes dos Traballadores os desprazamentos necesarios para a realización das súas funcións que, a fin de preservar a adecuada organización e xestión do traballo e da seguridade das persoas, deberán levarse a cabo de acordo co procedemento seguinte:

##### **A/ Dentro da xornada laboral**

Para os desprazamentos durante a xornada de traballo utilizarase o documento habitual denominado "desprazamentos de Representantes dos Traballadores" que se cumprimentará segundo o disposto na correspondente Norma Interna en vigor ou a que poida substituíla no futuro.

### **B/ Fóra da xornada laboral**

Coa antelación suficiente realizarase a petición á xerarquía directa quen cumprimentará o citado documento de "desprazamento de Representantes dos Traballadores" e o porá a disposición do interesado na Portería.

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

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

## **Artigo 51.- PROCEDIMIENTO DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS**

A representación dos traballadores e a Empresa obríganse a someter á Comisión constituída para ao efecto, todas aquelas diverxencias que poidan ser obxecto de formulación de Conflito Colectivo. Ditas diverxencias, debidamente documentadas, serán obxecto de estudo da Comisión ao longo das reunións que ambas as partes xulguen precisas a fin de ter un exhaustivo coñecemento do tema. En caso de desacordo, queda salvagardada a tutela xudicial efectiva.

Dita Comisión estará integrada por catro representantes titulares e catro suplentes designados pola Empresa, e catro vogais titulares e catro suplentes, membros do Comité de Empresa ou Delegados Sindicais, pertencentes a cada un dos Sindicatos S.I.T.-F.S.I., U.G.T., C.I.G. e CC.OO.

A propia Comisión establecerá as normas do seu funcionamento.

## **DISPOSICIÓN TRANSITORIA**

Acordase que, se por necesidades de programación e unha vez alcanzado o nivel técnico máximo de saturación de instalacións fose preciso facer maior produción, esta levarase a cabo en xornada de sábado e con carácter voluntario desenvolvéndose segundo o seguinte proceso:

- Os oito primeiros sábados de cada ano -catro por quenda- xerarán descanso compensatorio maiorado nun 25%, a aproveitar de acordo cos condicionantes de cada Taller ou Servizo; a organización dos correspondentes descansos carrega a limitación citada e, se non fora posible levar a efecto os mesmos, tales sábados terán a consideración de Xornada Complementaria.

- De persistiren as necesidades produtivas aludidas, acudiríase na medida necesaria á realización das horas extraordinarias reguladas no artigo 38.

- Se malia tomárense as medidas previstas nos dous parágrafos anteriores os mercados demandasen un maior volume produtivo, acórdase a práctica de Xornadas Complementarias dentro

do límite legal do artigo 34.1 E.T., fixéndose o seu abono no 95% do valor establecido para as horas extraordinarias adicionándose un día de permiso individual por cada cinco xornadas deste tipo realizadas ou a súa parte proporcional. Para iso, a Empresa exporía motivadamente a necesidade da súa realización perante o Comité de Empresa cunha antelación mínima de 15 días; o órgano representativo, unha vez ouvido, emitirá informe preceptivo no improrrogable prazo de 7 días a fin de que a Empresa poida procederá comunicación a todos os traballadores.

Dadas as peculiaridades da normativa vixente para os contratos indefinidos a tempo parcial, este colectivo realizará inicialmente as xornadas con descanso compensatorio e, en segundo lugar, e chegado o caso, as denominadas neste Convenio Colectivo Xornadas Complementarias, que, á súa vez, se incluírán no cómputo da xornada a tempo completo comparable aos efectos previstos no vixente E.T.

## **DISPOSICIÓN FINAIS**

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

De acordo co previsto na letra a) da Disposición Transitoria Primeira do Acordo Estatal do Sector do Metal (BOE de 4/10/06), as partes asinantes do presente Convenio Colectivo acordan de forma expresa a súa desvinculación, para todos os efectos e en toda a súa extensión, do Acordo Estatal mencionado.

### **Segunda.- VINCULACIÓN Á TOTALIDADE**

No suposto de que a Xurisdición Laboral, no exercicio das atribucións que lle son propias, invalidase algún dos pactos do Convenio, quedaría este sen efecto, debendo ser reconsiderado de novo na súa totalidade, para o que terán que reunirás partes contratantes.

# **Anexo ao Convenio Colectivo 2008 - 2011**

## **SISTEMA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL DO PERSOAL HORARIO**

A introducción de novas tecnoloxías, a evolución das estruturas organizativas e en particular o despregamento do Sistema de Fabricación PSA, leva á especialización profesional e á necesidade de incrementar a achega intelectual dos traballadores. Por todo iso, faise necesario exporse a evolución do actual Sistema de Clasificación Profesional cara outro que se adapte mellor as necesidades industriais, que responda ao practicado no Grupo PSA e que permita unha progresión dos traballadores máis acorde cos diferentes oficios da automoción.

Con este obxectivo, establécese un Sistema de Clasificación Profesional onde o traballador pasa a ser o actor principal da súa evolución dentro da Empresa, tendo a posibilidade de dispor dunha maior progresión ao longo da súa carreira, que lle permita alcanzar os máis altos niveis de profesionalidade a través da adquisición de competencias. Trátase dun sistema de clasificación que se estrutura sobre a base de regras precisas, obxectivas e públicas.

### **Capítulo 1.- SISTEMA DE CLASIFICACION PROFESIONAL**

Este sistema baséase na adquisición e desempeño de competencias, entendéndose como tal

a capacidade dun traballador para efectuar unha determinada actividade que require coñecementos, práctica e experiencia. A súa vez, ditas competencias están recollidas nuns referenciais previamente definidos e públicos.

### **1.1. Ámbito de aplicación**

Este Sistema de Clasificación Profesional será de aplicación a todo o Grupo de Persoal Horario do Centro de Vigo.

### **1.2. Fundamentos do sistema**

#### **a) Referenciais de competencias**

O Sistema de Clasificación Profesional baséase no principio da adquisición progresiva de competencias ao longo da traxectoria profesional de todo traballador.

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

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

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

#### **b) A táboa de clasificación**

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

**Niveis de Clasificación Profesional**

Nivel Profesional	14
Nivel Profesional	13
Nivel Profesional	12
Nivel Profesional	11
Nivel Profesional	10
Nivel Profesional	9
Nivel Profesional	8
Nivel Profesional	7
Nivel Profesional	6
Nivel Profesional	5
Nivel Profesional	4
Nivel Profesional	3
Nivel Profesional	2
Nivel Profesional	1

### 1.3. Procedemento de evolución profesional

#### a) Criterios

A evolución profesional é independente do posto que en cada momento ocupe o traballador, ao estar baseada na validación dos seguintes criterios:

**Nivel de competencias exercido**, segundo o referencia) da especialidade ou oficio que estea desenvolvendo en cada momento o traballador.

**Desempeño profesional**, tendo en conta os seguintes aspectos:

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

Ambos os criterios trataranse na entrevista individual entre a xerarquía e cada traballador, que se realiza anualmente.

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

#### b) Requisitos

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

- Unha antigüidade mínima no nivel de clasificación: 2 anos para cada un dos niveis ata alcanzar o nivel 9 e 3 anos para os niveis 9 a 14.
- Valoración suficiente do desempeño profesional.
- Acreditadas as competencias necesarias para acceder ao nivel superior.

Se o número de candidatos fose superior ao de promocións posibles, os traballadores que promocionen determinaranse en función de:

- 1º) Antigüidade no desenvolvemento das competencias do nivel superior
- 2º) Antigüidade no nivel actual
- 3º) Maior idade do traballador

En todo caso, o acceso aos niveis de clasificación 2 e 3 producirase cando o traballador acumule 2 anos de exercicio profesional no nivel inmediatamente anterior.

Establecerase un programa de seguimento da situación dos traballadores que non evolucionen de nivel nos últimos 5 anos, habilitándose mecanismos específicos (formación, especialidade, etc.) para aqueles que, polas súas circunstancias persoais e/ou laborais, teñan maiores dificultades para alcanzar os niveis fixados en cada referencia), sempre que cumpran coas esixencias previstas de desempeño profesional.

### 1.4. Mobilidade

Por necesidades organizativas ou como consecuencia da propia evolución profesional do traballador pódense producir mobilidades a especialidades ou oficios diferentes, cos seus propios referenciais de competencias e zonas de evolución. Nestes casos, haberá un período de adaptación ao novo oficio que lle permita ao traballador exercer un nivel de competencia acorde co

seu nivel de clasificación.

Para acceder a un oficio cunha zona de evolución diferente ao que ven desempeñando, será necesario superar unha proba profesional que valide a capacidade do traballador.

O traballador que acceda a un oficio con nivel de entrada superior ao da súa clasificación profesional, adquirirá o nivel de clasificación que lle corresponda ata un máximo de nivel 6, en función das competencias que acredite na primeira entrevista individual realizada tras o primeiro ano de exercicio profesional do novo oficio. A partir dese momento a evolución profesional do traballador rexerase polo disposto no apartado 1.3b) do presente documento.

## Capítulo 2.- POSTA EN MARCHA DO SISTEMA

### 2.1 Correlación entre niveis de clasificación profesional e categorías actuais

Para facilitar a evolución ao novo sistema de clasificación profesional, establécese a seguinte táboa de conversión, asignando a cada traballador o nivel de clasificación correspondente á súa categoría.

Niveis de Clasificación Profesional	Categoría actual
Nivel Profesional 14	
Nivel Profesional 13	
Nivel Profesional 12	Profesional 1 Especial
Nivel Profesional 11	Profesional 1A
Nivel Profesional 10	
Nivel Profesional 9	Profesional 1B
Nivel Profesional 8	Profesional 2A
Nivel Profesional 7	Profesional 2B
Nivel Profesional 6	Profesional 3A
Nivel Profesional 5	Profesional 3B
Nivel Profesional 4	Especialista A
Nivel Profesional 3	Especialista B
Nivel Profesional 2	Especialista C
Nivel Profesional 1	

### 2.2 Mecanismos para a adecuación ao novo sistema de clasificación profesional

A posta en marcha do presente sistema de clasificación profesional, debido ao traballo de estudo previo que require e á complexidade na súa aplicación, implantarase ao longo do ano 2008.

O nivel de competencias exercido por cada traballador validarase no curso da entrevista individual correspondente a 2008.

Se de dita entrevista se desprende que o traballador exerce competencias superiores ao nivel asignado segundo o novo sistema, o tempo de permanencia en cada nivel reducirase nun ano, ata que alcance o nivel de clasificación correspondente ao das competencias efectivamente exercidas dende o inicio do sistema, a condición de que cumpra o resto de condicións previstas.