

**ACUERDO DE MEDIDAS DE COMPETITIVIDAD DE PSA PEUGEOT CITROËN
- CENTRO DE VIGO PARA LOS AÑOS 2015 A 2019**

Durante estos últimos años la Representación Social, los/as trabajadores/as y la Dirección han dado un claro ejemplo de su capacidad de adaptación y esfuerzo para evitar una deriva de los costes salariales, lo que ha permitido posicionar al Centro de Vigo en una situación de ventaja frente al resto de fábricas del Grupo PSA en Europa.

Ahora, de la Dirección del Grupo PSA surge un nuevo plan estratégico para los años 2014 a 2018, denominado "*Back in the race*" que, para asegurar la supervivencia del Grupo, define un paquete de medidas de naturaleza industrial, comercial y de gestión, que persigue repositionar al Grupo PSA en el mercado y reducir sus costes fijos, después de varios años de pérdidas.

Uno de los principales ejes de este plan es mejorar la competitividad del Grupo PSA, sobre todo en Europa, reduciendo los costes de funcionamiento, de fabricación de vehículos, los de financiación de las actividades y, por supuesto, los costes salariales. En el apartado de costes salariales que, a la fecha, representan un 15% del volumen de negocio del Grupo frente al 13,5% en el resto de constructores, se fija un objetivo de reducirlos al 12,5% del volumen de negocio en 2016.

En este contexto, ahora más que nunca, las Plantas más competitivas y que más contribuyan a la consecución de los objetivos fijados por la Dirección serán las que se beneficien de la adjudicación de nuevos proyectos industriales y de mayor producción.

La evolución de los costes en el Centro de Vigo durante estos últimos años ha sido positiva gracias, por una parte, a las medidas generales de contención de gastos adoptadas, y por otra, al constante diálogo social que ha permitido dar un nuevo enfoque, acorde a los tiempos, a los diferentes mecanismos de flexibilidad. Sin embargo, con la irrupción de los países emergentes en esta industria, el panorama cambia. Disponemos un diferencial positivo respecto a los constructores de Europa del norte, pero la horquilla de costes se sitúa por encima de países del este de Europa, Portugal y latitudes más al sur, con los que también debemos competir.

Por ello, estando en fase de atribución a una Planta del Grupo la producción de un nuevo vehículo - que se posiciona en el segmento de vehículos de gran volumen de


ventas y mercado estable- y presentándose el Centro de Vigo como candidato, es imprescindible ofrecer el mejor posicionamiento que además supere los resultados que ofrezcan cualesquiera de las otras fábricas que puedan competir en dicha atribución.


En este sentido la Dirección de la Empresa y las organizaciones sindicales firmantes iniciaron un periodo de negociación, durante el cual, la Dirección expuso una pluralidad de medidas de carácter económico orientadas a la reducción y contención de los costes de producción con vistas a reposicionar competitivamente al Centro de Vigo.

Tomando en consideración tal posicionamiento e incorporando las propuestas formuladas por la parte social, la Dirección de la Empresa y la organización sindical SIT-FSI, que reúne la mayoría necesaria para que se configure un acuerdo de eficacia general, adoptaron los siguientes,

ACUERDOS

Primero.- OBJETO

 Cada una de las medidas contenidas en el presente acuerdo tiene como finalidad mejorar las condiciones de competitividad del Centro de Producción de Vigo durante su periodo de vigencia, de modo que pueda optar a la adjudicación de un nuevo modelo de vehículo, que en terminología industrial se denomina K9.

 En todo caso, la validez del presente Acuerdo quedará supeditada a la adjudicación efectiva de dicho nuevo vehículo al Centro de Vigo por parte de la Dirección del Grupo PSA.

Segundo.-VIGENCIA

El Acuerdo entrará en vigor el 31 de diciembre de 2014 y se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2019, ambos inclusive. Todo ello sin perjuicio de vigencias específicas que se pacten expresamente.

Finalizada la vigencia pactada, y sin perjuicio de cuantos acuerdos o medidas de organización puedan ponerse en marcha hasta ese momento, una vez valorada la evolución durante el quinquenio del sector del automóvil en general y del Grupo PSA y la

Planta de Vigo en particular, las partes podrán reunirse para evaluar la viabilidad de redefinir las condiciones que han de regular el marco laboral del Centro a partir de tal fecha.

Tercero: AMBITO PERSONAL

Las medidas adoptadas en este Acuerdo afectarán en su totalidad a los/as trabajadores/as del Centro de Producción de Vigo incluidos/as dentro del ámbito de aplicación del artículo 3 del vigente Convenio Colectivo.


Cuarto: SISTEMA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

El Sistema de clasificación profesional actual evoluciona en dos planos:

1. Redefinición del itinerario profesional del personal de nuevo ingreso: promociones automáticas y acceso al sistema de evaluación por competencias.

Se redefine el itinerario profesional durante el cual el/la trabajador/a debe adquirir las competencias profesionales que necesita. En este sentido, a partir de 01 de enero de 2015, el periodo de permanencia de los/as trabajadores/as de nuevo ingreso en el nivel de formación será de 24 meses.

A
Accederá a este nivel profesional el/la trabajador/a que no cuente con experiencia profesional previa en la Empresa o cuando, aun teniéndola, hayan transcurrido más de 3 años desde su último ingreso.

 Transcurridos 12 meses de alta en la Empresa con el nivel de formación, se abonará el complemento de habilitación durante el tiempo de permanencia que reste en dicho nivel. Se trata de un complemento salarial no compensable ni absorbible, cuyo importe anual asciende a 250 euros.

Igualmente, se modifica la configuración del hasta la fecha conocido como nivel 1, que queda integrado en el futuro por dos escalones diferenciados: el nivel 1B, al que se accederá de modo automático una vez transcurridos 24 meses de alta en la empresa con nivel formación, y el nivel 1A, al que será posible incorporarse una vez cumplidos los requisitos definidos en el apartado 1.3 del Sistema de Clasificación vigente para el nivel 1.

Para adaptar el contenido del Convenio Colectivo 2012-2015 a las modificaciones introducidas en el presente Acuerdo, se da una nueva redacción al contenido de los artículos 29, 31 y 32 bis: Complemento de Habilitación y al Anexo sobre el Sistema de Clasificación Profesional, apartados 1.2.b), tabla de clasificación y 1.3.c) promoción, redacciones que se recogen en anexo al presente documento.

2. Nueva escala retributiva

Se define una nueva escala retributiva que, a partir de la entrada en vigor del presente Acuerdo, incluirá los niveles salariales comprendidos entre el nivel formación y el nivel 20,

Tablas 2015	Euros/año
Nivel Formación	16.250,00
Nivel Formación (con habilitación)	16.500,00
Nivel Profesional 1 B	17.000,00
Nivel Profesional 1 A	18.400,00
Nivel Profesional 2	19.800,00
Nivel Profesional 3	21.200,00
Nivel Profesional 4	21.700,00
Nivel Profesional 5	22.200,00
Nivel Profesional 6	22.700,00
Nivel Profesional 7	23.200,00
Nivel Profesional 8	23.700,00
Nivel Profesional 9	24.200,00
Nivel Profesional 10	24.800,00
Nivel Profesional 11	25.400,00
Nivel Profesional 12	26.000,00
Nivel Profesional 13	26.600,00
Nivel Profesional 14	27.200,00
Nivel Profesional 15	28.300,00
Nivel Profesional 16	29.400,00
Nivel Profesional 17	30.550,00
Nivel Profesional 18	31.750,00
Nivel Profesional 19	32.950,00
Nivel Profesional 20	34.150,00

Para facilitar la evolución al nuevo sistema retributivo, los salarios actualmente abonados (salario convenio –artículos 29 y 31- y complemento individual- artículo 32-)

ajustarán su estructura a la nueva tabla, incorporándose la diferencia, si la hubiere, que tendrá carácter de absorbible, compensable y revalorizable, en el denominado "complemento individual".

Asimismo, para todos/as los/as trabajadores con fecha de ingreso anterior a la de entrada en vigor del presente acuerdo, se establece una cláusula de garantía de manera que, al llevarse a cabo una promoción profesional, la rúbrica salario convenio será la establecida para el nuevo nivel profesional, absorbiéndose para ello, la parte que se precise del complemento individual absorbible de que dispusiese el/la trabajador/a, en su caso. Asimismo, se garantiza que al conjunto del salario convenio y la parte absorbible del complemento individual se aplicará un incremento equivalente al menor de los dos valores que pudiesen resultar de realizar dicha promoción, bien según las anteriores tablas salariales o bien según las nuevas, con sus valores actualizados, en su caso, según el sistema de incremento salarial acordado en el apartado siguiente.

Se modifica el contenido de los artículos, 29 "salario convenio", 31 "Retribuciones del grupo profesional mensual" y 32 "Complemento individual" del Convenio Colectivo 2012/2015, cuyas nuevas redacciones se recogen en anexo al presente documento.

Quinto.- Sistema de incremento salarial

Con el propósito de ligar parte de la remuneración de los/as trabajadores/as a los resultados del Centro, se abona la prima de objetivos cuyo importe anual equivale al 1.5% del salario bruto anual efectivamente percibido durante el año.

En atención a la existencia de esta prima, las partes acuerdan modificar lo dispuesto en el artículo 27 *incrementos salariales* cuya nueva redacción se recoge en el anexo.

Este nuevo sistema de incremento salarial, que se aplica con efectos 1 de enero de 2015, conlleva la inaplicación del incremento que correspondería a 31 de diciembre de 2014, según el convenio vigente hasta la fecha, así como la supresión de la prima de regularización, que tenía como finalidad compensar las evoluciones experimentadas por el IPC durante el año, incluida la que correspondería abonar en el primer trimestre de 2015.

Sexto: Complemento de antigüedad

A la entrada en vigor del presente acuerdo se deja sin efecto el contenido del artículo 35 *complemento de antigüedad*. Las cantidades percibidas hasta la fecha por este concepto, que tendrán el carácter de no absorbibles, ni compensables, pero sí revalorizables, se integrarán en el complemento individual.

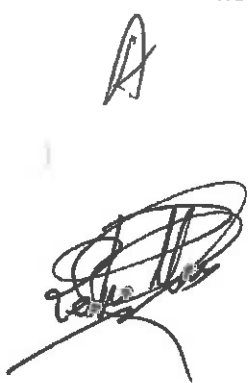
Séptimo: Complemento de presencia

Las partes acuerdan dejar sin efecto el contenido del artículo 32 del Convenio Colectivo: "*complemento de presencia*".

Octavo: Complemento de turno fijo de noche y complemento de nocturnidad

En el contexto actual, uno de los principales elementos de competitividad es mitigar las diferencias existentes a día de hoy en cuanto al coste que presenta la producción de los vehículos en los distintos turnos y regímenes de trabajo, pero sin que ello conlleve una pérdida de las diferencias que supone el trabajo en el turno de noche.

En este sentido se reestructuran los complementos de turno fijo de noche y de nocturnidad que se sustituyen por los siguientes:

- 
- Complemento de trabajo nocturno: se trata de un complemento salarial de régimen de trabajo, de carácter no consolidable, que se abona a los/as trabajadores/as que, no estando adscritos al turno de noche con carácter fijo, presten actividad entre las veintidós y las seis horas. Dicho complemento se abonará sobre cada hora de trabajo efectivo 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.
 - Complemento de turno variable nocturno: es un complemento 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 que se recoge en el párrafo anterior.

La cuantía de este complemento, que se abonará sobre cada hora de trabajo efectivo en dicho turno variable nocturno, tiene los valores siguientes:

- Durante las 4 primeras horas de actividad diaria se abonará a razón de 0,1349 euros/hora por cada 1000 euros de salario bruto anual, entendiendo como tal, salario convenio y complemento individual.
- Para cada una de las horas de trabajo efectivo restantes su valor será el equivalente a 0,0293 euros por cada 1000 euros de salario anual, entendiendo como tal, salario convenio y complemento individual.

Noveno: Otros complementos de régimen de trabajo

Actualmente, las políticas de retribución puestas en marcha por el Grupo PSA -"Nuevo Contrato Social"- orientan hacia la moderación del coste de las primas o complementos con una regulación unilateral o convencional que supera los mínimos legales, como una de las vías de acción para mejorar la competitividad del Grupo de forma duradera.

En este sentido, las partes convienen que el importe del **complemento de permanencia continuada en cabina de lacas** quede fijado, a partir de enero de 2015, en 1'9886 euros/hora de trabajo efectivo.

Décimo: Licencias y Permisos

1. Se modifica el contenido del artículo 19 "licencias", con la finalidad de reflejar que el disfrute del permiso por nacimiento o adopción de hijo/a se realizará de forma consecutiva al hecho causante.
2. Permiso para consulta médica generalista o médico especialista:
Se establece una licencia remunerada por asistencia a consulta médica de medicina general y/o de especialista por el tiempo necesario, con un máximo de 8 horas/año.

Undécimo.- Procedimiento

Ambas partes convienen en aplicar el presente acuerdo, dotándole de la mayor eficacia y efectividad posibles, para lo cual se modificarán en lo que sea necesario el Convenio Colectivo y cuantos acuerdos existentes se vean afectados.

En este sentido, las partes acuerdan dejar sin efecto los artículos del Convenio Colectivo, que se enuncian a continuación, y que, de forma total o parcial, se han visto afectados por los acuerdos adoptados y cuyas nuevas redacciones se anexarán al presente documento, constituyendo, asimismo, el nuevo Convenio Colectivo.

Artículo 19 "licencias", Artículo 27 "incrementos salariales", artículo 28 "retribución del personal horario", artículo 29 "salario convenio", artículo 31 "retribuciones del grupo profesional mensual", Artículo 32 "complemento individual", artículo 32 bis "complemento de habilitación", artículo 33 "complemento de presencia", artículo 35 "complemento de antigüedad", artículo 36 "Horas extraordinarias", artículo 37 "pagas extras", artículo 43 "seguro de vida y seguro de accidentes", artículo 44 "complemento salarial en situación de incapacidad temporal" y Anexo al Convenio Colectivo 2012/2015 sistema de clasificación profesional.

Asimismo, las partes se obligan a incluir las presentes modificaciones en el texto del próximo Convenio Colectivo, a cuyo efecto los artículos impactados tendrán idéntica vigencia que la establecida para este acuerdo, y serán vinculantes para cuantas negociaciones de contenido laboral pudieran llevarse a efecto durante dicha vigencia.

Duodécimo: Comisión de Seguimiento

Para la vigilancia e interpretación de lo pactado y para el conocimiento de cuantas cuestiones se deriven de la administración y aplicación de este Acuerdo, se constituye una comisión de seguimiento, de carácter paritario, formada por tres representantes en nombre de cada uno de los Sindicatos firmantes y otros tantos miembros en representación de la Dirección.

En prueba de conformidad, lo firman en Vigo, a diecisiete de noviembre de dos mil catorce, de una parte, la Dirección del Centro de Vigo de PEUGEOT CITROËN AUTOMÓVILES ESPAÑA, S.A. y, de otra, el Sindicato SIT-FSI.

ANEXO: MODIFICACIONES DEL ARTICULADO DEL CONVENIO COLECTIVO 2012/2015

Artículo 19º - Licencias

Los/Las trabajadores/as, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo 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.

Matrimonio: 15 días naturales.

Inscripción como pareja de hecho: 1 día natural.

Nacimiento o adopción de hijo/a: 3 días laborables, que se disfrutarán a continuación del hecho causante. En caso de necesidad de desplazamiento serán 4 días.

Fallecimiento:

- De hijos y cónyuge del/de la trabajador/a: 7 días naturales.
- De padres del/de la trabajador/a: 5 días naturales.
- De abuelos, nietos y hermanos del/de la trabajador/a: 3 días naturales.
- De padres, abuelos, nietos y hermanos del cónyuge: 3 días naturales.
- De yernos, nueras y cónyuge del hermano/a del/de la trabajador/a: 3 días naturales.
- De tíos/as (hermanos/as de los padres del/de la trabajador/a o de su cónyuge): 1 día natural.

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

Enfermedad grave:

- De padres, hijos y cónyuge del/de la trabajador/a: hasta 3 días naturales (valorando circunstancias de cada caso). En caso de necesidad de desplazamiento, corresponderá un día más.

- De abuelos, nietos y hermanos del/de la trabajador/a: 2 días naturales.
- De padres, abuelos, nietos y hermanos del cónyuge: 2 días naturales.
- De yernos, nueros 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.

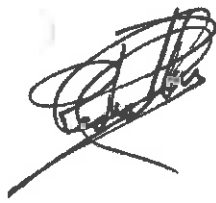
Matrimonio de hermanos y nietos del/de la trabajador/a o de su cónyuge: 1 día natural.

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

Traslado de domicilio habitual: 1 día laborable.

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

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.



A
 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 27° - INCREMENTOS SALARIALES

Con efectos 1 de enero de 2015 y de 2016 los incrementos salariales se aplicarán según se detalla a continuación:

- En el caso de que el IPC real a 31 de diciembre del año anterior esté comprendido entre el 0% y 1,5%, no se aplicará ningún incremento sobre las tablas salariales y resto de valores del Convenio del año anterior.
- En el caso de que el IPC real a 31 de diciembre del año anterior sea mayor que el 1,5% y menor o igual a 3%, se aplicará la revisión salarial sobre las tablas salariales y resto de valores del Convenio, por la diferencia entre el IPC real a 31 de diciembre y el 1,5%, sin que ello resulte en total un incremento superior al 1,5%.
- Si el IPC real a 31 de diciembre del año anterior es superior al 3%, se aplicará un incremento del 1,5% sobre las tablas salariales y valores de convenio.

Con efectos de 1 de enero de los años 2017, 2018 y 2019 los incrementos salariales se efectuarán según se detalla a continuación y tomando como referencia para fijar los tramos de evolución del incremento el porcentaje medio de consecución de la prima de objetivos de los últimos cinco años, computados hasta 31/12/2016:

- 
- 
- En el caso de que el IPC real a 31 de diciembre del año anterior esté comprendido entre el 0% y el porcentaje medio de consecución de la prima de objetivos definida con los criterios anteriormente señalados, no se aplicará ningún incremento sobre las tablas salariales y resto de valores del Convenio del año anterior.
 - En el caso de que el IPC real a 31 de diciembre del año anterior esté comprendido entre el porcentaje medio de la prima de objetivos definida con los criterios anteriormente señalados y el doble de dicho valor, se aplicará la revisión salarial por la diferencia entre el IPC real a 31 de diciembre y dicho valor medio de la prima de objetivos.
 - Si el IPC real a 31 de diciembre del año anterior es superior al doble del porcentaje medio de consecución de la prima de objetivos definida con los criterios anteriormente señalados, se aplicará un incremento igual al valor medio de la prima de objetivos.

Artículo 28º - 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 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, de igual forma que en el personal mensual.

Artículo 29º - SALARIO CONVENIO

El Salario Convenio que con carácter de mínimo corresponde en 2015 a cada nivel profesional de Personal Horario, es el siguiente:

	€/ Hora	€/ Día	€/ Paga	€/ AÑO
Nivel Formación	4,8363	38,6903	1.160,71	16.250,00
Nivel Profesional 1 B	5,0595	40,4763	1.214,29	17.000,00
Nivel Profesional 1 A	5,4762	43,8097	1.314,29	18.400,00
Nivel Profesional 2	5,8929	47,1430	1.414,29	19.800,00
Nivel Profesional 3	6,3095	50,4763	1.514,29	21.200,00
Nivel Profesional 4	6,4583	51,6667	1.550,00	21.700,00
Nivel Profesional 5	6,6071	52,8570	1.585,71	22.200,00
Nivel Profesional 6	6,7560	54,0477	1.621,43	22.700,00
Nivel Profesional 7	6,9048	55,2380	1.657,14	23.200,00
Nivel Profesional 8	7,0536	56,4287	1.692,86	23.700,00
Nivel Profesional 9	7,2024	57,6190	1.728,57	24.200,00
Nivel Profesional 10	7,3810	59,0477	1.771,43	24.800,00
Nivel Profesional 11	7,5595	60,4763	1.814,29	25.400,00
Nivel Profesional 12	7,7381	61,9047	1.857,14	26.000,00
Nivel Profesional 13	7,9167	63,3333	1.900,00	26.600,00
Nivel Profesional 14	8,0953	64,7620	1.942,86	27.200,00

A



Artículo 31º - RETRIBUCIONES DEL GRUPO PROFESIONAL MENSUAL

1/ En la rúbrica Salario estará comprendido, en su caso, el Complemento Individual regulado en el artículo 32, y se devengará en 14 pagas anuales de 30 días cada una y a razón de 8 horas/día.

El complemento retributivo contenido en el artículo 34, se devengará de acuerdo con su propia regulación.

2/ Las cuantías mínimas por niveles profesionales en 2015 son las siguientes:

	€ / Hora	€ / Día	€ / Paga	€ / AÑO
Nivel Formación	4,8363	38,6903	1.160,71	16.250,00
Nivel Profesional 1 B	5,0595	40,4763	1.214,29	17.000,00
Nivel Profesional 1 A	5,4762	43,8097	1.314,29	18.400,00
Nivel Profesional 2	5,8929	47,1430	1.414,29	19.800,00
Nivel Profesional 3	6,3095	50,4763	1.514,29	21.200,00
Nivel Profesional 4	6,4583	51,6667	1.550,00	21.700,00
Nivel Profesional 5	6,6071	52,8570	1.585,71	22.200,00
Nivel Profesional 6	6,7560	54,0477	1.621,43	22.700,00
Nivel Profesional 7	6,9048	55,2380	1.657,14	23.200,00
Nivel Profesional 8	7,0536	56,4287	1.692,86	23.700,00
Nivel Profesional 9	7,2024	57,6190	1.728,57	24.200,00
Nivel Profesional 10	7,3810	59,0477	1.771,43	24.800,00
Nivel Profesional 11	7,5595	60,4763	1.814,29	25.400,00
Nivel Profesional 12	7,7381	61,9047	1.857,14	26.000,00
Nivel Profesional 13	7,9167	63,3333	1.900,00	26.600,00
Nivel Profesional 14	8,0953	64,7620	1.942,86	27.200,00
Nivel Profesional 15	8,4226	67,3810	2.021,43	28.300,00
Nivel Profesional 16	8,7500	70,0000	2.100,00	29.400,00
Nivel Profesional 17	9,0923	72,7380	2.182,14	30.550,00
Nivel Profesional 18	9,4494	75,5953	2.267,86	31.750,00
Nivel Profesional 19	9,8065	78,4523	2.353,57	32.950,00
Nivel Profesional 20	10,1637	81,3097	2.439,29	34.150,00

Artículo 32º - COMPLEMENTO INDIVIDUAL

Es un complemento salarial que se devengará de conformidad con lo establecido en los artículos 28 y 31 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 32 bis.- COMPLEMENTO DE HABILITACIÓN

Se establece el Complemento de habilitación que es un complemento salarial funcional, no consolidable, abonable por hora efectiva de trabajo a los/as trabajadores/as con "nivel de formación" y transcurridos 12 meses de antigüedad en dicho nivel profesional.

Su valor se fija en 250 €/año, equivalente a 0,1466 €/hora.


Artículo 33º - COMPLEMENTO DE PRESENCIA

Sin contenido.

Artículo 35º - COMPLEMENTO DE ANTIGÜEDAD

A
Sin contenido.

Artículo 36º - 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 será voluntaria y tendrá carácter general.

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 deberá efectuarse 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, en cuyo caso se considerará obligatoria la prestación.

El valor de la hora extraordinaria para el año 2014 será de 0'6609 euros por cada 1.000,- euros del Salario anual en los conceptos: Salario Convenio y Complemento Individual, que en cada caso correspondan. El valor resultante se mantiene en el mismo nivel para el año 2015.

Artículo 37º - PAGAS EXTRAORDINARIAS

Las pagas extraordinarias serán abonadas por los conceptos de SALARIO y COMPLEMENTO INDIVIDUAL, 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.

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 43º - SEGURO DE VIDA Y SEGURO DE ACCIDENTES

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

Con estos seguros quedarán garantizadas las siguientes indemnizaciones:

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

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

- Abono de un capital complementario de 37.758,54- 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 17.- 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 47.182,06 euros.

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

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

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

Artículo 44º - COMPLEMENTO SALARIAL EN SITUACIÓN DE INCAPACIDAD TEMPORAL


A partir del uno de mayo de 2012, 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.

A

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.

**ANEXO AL CONVENIO COLECTIVO
2012/2015**

A

A handwritten signature in black ink, consisting of several overlapping loops and a long horizontal stroke extending to the left.

**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, se trata ahora de evolucionar 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, resulte 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.

A

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 12.

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

A



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 24 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:
 - o La realización del trabajo individual y en equipo.
 - o El respeto de las reglas y consignas.
 - o 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:

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

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 o al nivel de entrada de la familia de funciones que corresponda para el Grupo Mensual, solo se producirá cuando el/la trabajador/a haya acumulado 24 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.

Se establecerá un programa de seguimiento de la situación de los/as trabajadores/as del Grupo Horario que no hayan evolucionado de nivel en los últimos 5 años, habilitándose 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 que corresponda al nivel de clasificación profesional del /de la trabajador/a y 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.