

ANEXO I:

MODIFICACIONES ARTICULADO CONVENIO COLECTIVO 2012-2015

Artículo 12º – SISTEMA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

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

- Grupo Profesional de Personal Horario

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

- Grupo Profesional de Personal Mensual

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

Los/as trabajadores/as de PEUGEOT CITROËN AUTOMÓVILES ESPAÑA S.A. incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio estarán encuadrados en los niveles profesionales definidos en el anexo de este texto, reservándose la Dirección de la Empresa el derecho de crear otros niveles de clasificación profesional, además de los existentes en la actualidad en la Empresa, que supongan una adaptación a sus propias características.

ANEXO AL CONVENIO 2012-2015: 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.

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 |
| Nivel de Formación |

El acceso al Centro de todos/as los/as trabajadores/as que se contraten se podrá realizar por el Nivel de formación, que está orientado a la consecución y adquisición de las habilidades y conocimientos necesarios para el desempeño del puesto de trabajo. A este nivel profesional accederá aquel/lla trabajador/a que no cuente con experiencia profesional previa en la Empresa o cuando, teniéndola, hayan transcurrido más de 3 años desde la finalización del último contrato. En caso contrario, computados 18 meses naturales desde el inicio del contrato, se podrá acceder a nivel 1 para el Grupo Horario y al mínimo de la familia de funciones que corresponda para el Grupo Mensual.



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 1 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 18 meses naturales desde el inicio del contrato.

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 movidades 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 movidades.

Artículo 15 – ASCENSOS

Sin contenido. Se integra en el Anexo al Convenio 2012-2015: *Sistema de Clasificación Profesional*.

Artículo 29º - SALARIO CONVENIO

El Salario Convenio que con carácter de mínimo corresponde en 2013 a cada nivel profesional de Personal Horario, es el siguiente:

| | <u>Euros/hora</u> | <u>Euros/día</u> | <u>Euros/Paga</u> | <u>Euros/año</u> |
|-----------------------------|-------------------|------------------|-------------------|------------------|
| Nivel Formación | 5,0595 | 40,476 | 1.214,28 | 17.000,00 |
| Nivel Profesional 1 | 5,8295 | 46,6357 | 1.399,07 | 19.586,98 |
| Nivel Profesional 2 | 6,3148 | 50,5183 | 1.515,55 | 21.217,65 |
| Nivel Profesional 3 | 6,8001 | 54,4007 | 1.632,02 | 22.848,31 |
| Nivel Profesional 4 | 6,8589 | 54,8710 | 1.646,13 | 23.045,76 |
| Nivel Profesional 5 | 6,9172 | 55,3377 | 1.660,13 | 23.241,78 |
| Nivel Profesional 6 | 6,9755 | 55,8043 | 1.674,13 | 23.437,82 |
| Nivel Profesional 7 | 7,0330 | 56,2643 | 1.687,93 | 23.631,05 |
| Nivel Profesional 8 | 7,1148 | 56,9180 | 1.707,54 | 23.905,53 |
| Nivel Profesional 9 | 7,2845 | 58,2757 | 1.748,27 | 24.475,76 |
| Nivel Profesional 10 | 7,4542 | 59,6333 | 1.789,00 | 25.045,97 |
| Nivel Profesional 11 | 7,6236 | 60,9887 | 1.829,66 | 25.615,24 |
| Nivel Profesional 12 | 7,7935 | 62,3477 | 1.870,43 | 26.186,00 |
| Nivel Profesional 13 | 7,9633 | 63,7067 | 1.911,20 | 26.756,77 |
| Nivel Profesional 14 | 8,1332 | 65,0657 | 1.951,97 | 27.487,51 |

Artículo 31º - RETRIBUCIONES DEL GRUPO PROFESIONAL MENSUAL

1/ En la rúbrica Salario estarán comprendidos, en su caso, el Complemento Individual y el Complemento de Antigüedad regulados en los artículos 32 y 35, respectivamente, y se devengará en 14 pagas anuales de 30 días cada una y a razón de 8 horas/día.

Los Complementos retributivos contenidos en los artículos 33 al 34, se devengarán de acuerdo con su propia regulación.

2/ Las cuantías mínimas por niveles profesionales en 2013 son las siguientes:

| | <u>Euros/hora</u> | <u>Euros/día</u> | <u>Euros/Paga</u> | <u>Euros/año</u> |
|-----------------------------|-------------------|------------------|-------------------|------------------|
| Nivel Formación | 5,0595 | 40,476 | 1.214,28 | 17.000,00 |
| Nivel Profesional 1 | 5,8295 | 46,6357 | 1.399,07 | 19.586,98 |
| Nivel Profesional 2 | 6,3148 | 50,5183 | 1.515,55 | 21.217,65 |
| Nivel Profesional 3 | 6,8001 | 54,4007 | 1.632,02 | 22.848,31 |
| Nivel Profesional 4 | 6,8589 | 54,8710 | 1.646,13 | 23.045,76 |
| Nivel Profesional 5 | 6,9172 | 55,3377 | 1.660,13 | 23.241,78 |
| Nivel Profesional 6 | 6,9755 | 55,8043 | 1.674,13 | 23.437,82 |
| Nivel Profesional 7 | 7,0330 | 56,2643 | 1.687,93 | 23.631,05 |
| Nivel Profesional 8 | 7,1148 | 56,9180 | 1.707,54 | 23.905,53 |
| Nivel Profesional 9 | 7,2845 | 58,2757 | 1.748,27 | 24.475,76 |
| Nivel Profesional 10 | 7,4542 | 59,6333 | 1.789,00 | 25.045,97 |
| Nivel Profesional 11 | 7,6236 | 60,9887 | 1.829,66 | 25.615,24 |
| Nivel Profesional 12 | 7,7935 | 62,3477 | 1.870,43 | 26.186,00 |
| Nivel Profesional 13 | 7,9633 | 63,7067 | 1.911,20 | 26.756,77 |
| Nivel Profesional 14 | 8,1332 | 65,0657 | 1.951,97 | 27.487,51 |
| Nivel Profesional 15 | 8,7071 | 69,6568 | 2.089,70 | 29.255,86 |
| Nivel Profesional 16 | 9,0267 | 72,2140 | 2.166,42 | 30.329,87 |
| Nivel Profesional 17 | 9,2122 | 73,6976 | 2.210,93 | 30.952,99 |
| Nivel Profesional 18 | 9,7731 | 78,1851 | 2.345,55 | 32.837,73 |
| Nivel Profesional 19 | 10,3400 | 82,7197 | 2.481,59 | 34.742,32 |
| Nivel Profesional 20 | 10,7143 | 85,7143 | 2.571,43 | 36.000,00 |

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

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

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

- Grupo Profesional de Personal Mensual
 - Titulados 6 meses
 - No titulados 2 meses

- Grupo Profesional de Personal Horario
 - Niveles profesionales 4 a en adelante 1 mes
 - Niveles profesionales Formación a 3 2 semanas

Las contrataciones bajo la modalidad de "CONTRATO EN PRÁCTICAS" tendrán un período de prueba mínimo de dos meses.

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

Con el fin de comprobar la adecuación del contenido del contrato a la legalidad vigente, esta copia básica contendrá todos los datos del contrato a excepción del número del Documento Nacional de Identidad, el domicilio, el estado civil y cualquier otro que, de acuerdo con la Ley Orgánica 1/1982, de 5 de Mayo, pudiera afectar a la intimidad personal.

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 16° - PREAVISO

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

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

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

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

Artículo 20º - EXCEDENCIAS

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

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

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

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

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

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

Artículo 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. Para el Grupo horario en 2013 se establecen los siguientes valores mínimos:

| <u>Nivel Profesional</u> | <u>Valor Mínimo</u> |
|---------------------------------|----------------------------|
| Niveles Profesionales 5, 6 y 7 | 106,41 Euros / Año |
| Nivel Profesional 8 o superior | 694,49 Euros / Año |

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

ANEXO AL CONVENIO 2012/2015: CÓDIGO DE CONDUCTA LABORAL

SANCIONES

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

a) Por faltas leves:

Amonestación verbal.
Amonestación por escrito.

b) Por faltas graves:

Traslado de puesto dentro de la misma Fábrica.
Suspensión de empleo y sueldo de 2 a 20 días.

c) Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de 21 a 60 días.
Inhabilitación por un período no superior a 5 años para adquirir un nivel superior.
Traslado forzoso a otra localidad sin derecho a indemnización alguna.

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

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

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