

**Convenio colectivo da empresa Peugeot Citroën Automóviles España, S.A.  
(Anos 2004-2007)<sup>1</sup>**

Este convenio colectivo para os anos 2004, 2005, 2006 e 2007 foi asinado en Vigo o día 30 de marzo de 2004, pola representación da empresa e polos sindicatos Sindicato Independiente de Trabajadores (SIT-FSI), Unión General de Trabajadores (UGT), Confederación Intersindical Galega (CIG) e Comisiones Obreras (CC.OO.).

Pola empresa: Andrés F. Alonso Pico, Eloy Álvarez Pérez, José Juan Arias Rivera, José Ramón Coira Durán, José M. Fernández Barbeitos, Sonia Fernández Barciela, Antonio Garrote Cobelo, José J. González Estévez, Juan A. Muñoz Codina, Ignacio de Pablos Alonso, Miguel A. Puime Rey, Ramón Torres Bua.

Por SIT-FSI: M<sup>a</sup> José Alonso Carballido, Antonio Álvarez Rodríguez, M<sup>a</sup> Felisa Arenas Villarroel, Juan Cantos Oliva, Juan Carlos Diéguez Vázquez, Roberto Fernández Barros, José Fontenla Viéitez, Ana M<sup>a</sup> Reigosa Priego. Asesor: Gilberto Verísimo Collazo.

Por UGT: Antonio Fernández García, Rubén Pérez Prego. Asesor: Fernando Espinosa Castro.

Por CIG: Henrique Pérez González. Asesor: Anxo González Ferreira.

Por CC.OO.: Delfín Ríos Gandarillas. Asesor: Pedro Comesaña Nandín.

Convenio colectivo 2004-2007

Título I

Disposicións xerais

Artigo 1º.-Partes contratantes.

Este convenio colectivo foi negociado e subscrito pola empresa Peugeot Citroën Automóviles España, S.A. e polos sindicatos Sindicato Independiente de Trabajadores (SIT-FSI), Unión General de Trabajadores (UGT), Confederación Intersindical Galega (CIG) e Comisiones Obreras (CC.OO.), recoñecéndose como interlocutores válidos para os efectos do artigo 87.1º da Lei do Estatuto dos traballadores (ET), co ámbito territorial e persoal que máis abaixo se indica.

Artigo 2º.-Ámbito territorial.

De acordo co establecido no artigo 83.1º do ET, o ámbito territorial do convenio é o dos centros de traballo da empresa Peugeot Citroën Automóviles España, S.A., existentes na actualidade na provincia de Pontevedra.

Artigo 3º.-Ámbito persoal.

O convenio afecta a 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 este convenio colectivo, excepto naqueles aspectos del que choquen coa temporalidade dos ditos contratos.

En canto aos traballadores con contrato a tempo parcial ou de duración inferior á máxima acordada neste convenio, as súas condicións xerais, económicas e sociais serán as previstas neste texto aínda 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 sentido de que deben entenderse referidas tanto á persoa da traballadora como do traballador.

Artigo 4º.-Vixencia.

---

<sup>1</sup> Publicado no DOG núm. 103, do 31 de maio de 2004.

O convenio entrará en vigor o día da súa sinatura, sen prexuízo do cal as condicións económicas aplicaranse a partir do día 1 de xaneiro de 2004.

Terá unha vixencia de catro anos, a excepción daqueles aspectos do articulado que conteñan vixencias concretas, expirando o 31 de decembro do ano 2007.

Artigo 5º.-Prórroga e denuncia.

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

Artigo 6º.-Condicións 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 7º.-Comisión paritaria do convenio.

En cumprimento do disposto no artigo 85.3º e) do ET, a partir da entrada en vigor deste convenio, crearase unha comisión paritaria para a interpretación do convido, 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 SIT-FSI, UGT, CIG e CC.OO.

As reunións desta comisión celebraranse cada tres meses, salvo 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 en acta. En caso de non haber acordo, farase que reflecta as diferencias. En ambos casos, o ditame da comisión servirlle 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 notificarano a aqueles, por se deciden acudir coa súa reclamación ante a instancia competente.

A propia comisión establecerá as normas do seu funcionamento.

Título II

Persoal

Artigo 8º.-Cadros de persoal.

A empresa dará a coñecer no transcurso do mes de marzo de cada ano un rexistro do persoal ao servizo desta, ordenado polo seu número e facendo constar os seguintes datos: nome e número do traballador, data de antigüidade na empresa, categoría laboral e a súa antigüidade nela, e servizo en que traballa. Así mesmo, 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 seralles entregada aos representantes legais dos traballadores xunto cun anexo no que figurará un resumo do número de compoñentes de cada categoría.

Estes datos referiranse á situación laboral e profesional dos traballadores en 1 de xaneiro de cada ano de publicación do rexistro.

Respecto ás bases de cotización á Seguridade Social, haberá que atermos ao disposto na normativa legal vixente.

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 del.

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.

-Aprendices e profesionais de oficio: 1 mes.

-Especialistas: 2 semanas.

As contratacións baixo a modalidade de contrato en prácticas terán un período de proba mínimo de dous meses.

2. Peugeot Citroën Automóviles España, S.A. entregarlle á representación legal dos traballadores unha copia básica de todos os contratos que deban celebrarse por escrito, a excepción dos contratos de relación laboral especial de alta dirección sobre os que se establece o deber de notificación á representación legal dos traballadores.

Co fin de comprobar a adecuación do contido do contrato á legalidade vixente, esta copia básica conterá todos os datos do contrato a excepción do 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, puidese afectar a intimidade persoal.

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

Nos contratos suxeitos á obriga de rexistro no Inem a copia básica remitíraselle, xunto co contrato, á oficina de emprego. Nos restantes supostos remitirase exclusivamente a copia básica.

Peugeot Citroën Automóviles España, S.A. notificaralles aos representantes legais dos traballadores as prórrogas dos contratos de traballo cuxa copia básica foi entregada, así como as denuncias correspondentes a estes, no prazo dos dez días seguintes a que houber lugar.

Os representantes legais dos traballadores deberán recibir, polo menos trimestralmente, información acerca das 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 sxiilo profesional, non podendo utilizar a dita documentación para fins distintos dos que motivaron o seu coñecemento.

Peugeot Citroën Automóviles España, S.A., con ocasión da extinción do contrato, ao comunicarlles aos traballadores a denuncia ou, se é o caso, o aviso previo da extinción del, deberá xuntar 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 do finiquito, facéndose constar nel o feito da súa sinatura en presenza dun representante legal dos traballadores, ou ben 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 deste punto en idéntico sentido.

Artigo 10º.-Contratación eventual.

De conformidade co establecido no artigo 15.1º b) do ET, as partes acordan a aplicación da vixencia máxima dos contratos alí establecidos na medida pactada no convenio sectorial do metal.

Artigo 11º.-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, xa sexan a tempo completo ou a tempo parcial.

Artigo 12º.-Categorías.

O persoal de Peugeot Citroën Automóviles España, S.A. estará encadrado nas categorías profesionais definidas neste texto, reservando a empresa para si o dereito de crear outras categorías, ademais das existentes na actualidade na empresa, que supoñan unha adaptación ás súas propias características.

En tal sentido, as categorías de persoal horario quedan estruturadas como segue:

- Especialistas C.
- Especialistas B.
- Especialistas A.
- Profesional de 3ª B.
- Profesional de 3ª A.
- Profesional de 2ª B.
- Profesional de 2ª A.
- Profesional de 1ª B.
- Profesional de 1ª A.
- Profesional de 1ª especial.

As citadas categorías de persoal horario están amparadas polo sistema de clasificación profesional anexo a este convenio colectivo.

Artigo 13º.-Comisión de seguimento do sistema de clasificación profesional do persoal horario.

Créase unha comisión de seguimento de clasificacións profesionais, 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 SIT-FSI, UGT, CIG e CC.OO. A comisión é competente para a exposición e resolución das dúbidas de interpretación que poidan presentarse e, en xeral, para o seguimento da aplicación deste sistema.

Artigo 14º.-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.

Cando por razóns organizativas sexa necesario trasladar persoal dalgúns talleres a liñas de montaxe, terminación, pintura, fosfatación e embutición (grandes e pequenas prensas), farase por orde de antigüidade na empresa entre o persoal daqueles talleres, empezando polos de menor antigüidade. Se o traballador que pola súa antigüidade lle corresponde ser trasladado estivo xa nalgún destes talleres por un período mínimo de dous anos, ou ten limitacións determinadas polo servizo médico da empresa que lle impidan o traballo nos ditos talleres, o traslado efectuarase na persoa que lle siga en antigüidade. Quedan a marxe desta norma os profesionais.

En todos os traslados a que fai referencia a letra A), teranse en conta as aptitudes que sexan necesarias para o bo desempeño do posto.

B) Traslados a outros centros de traballo.

Habrá que atermos á normativa legal vixente, excepto que a empresa non faga uso do dereito de sancionar as faltas moi graves co traslado forzoso a distinto centro de traballo que supoña cambio de domicilio.

C) Traslados especiais.

O 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 aque

la actividade por un período non superior a dous anos. O indicado anteriormente non rexerá para aqueles traballadores que voluntariamente acepten a permanencia nos ditos postos.

Artigo 15º.-Ascensos.

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) Existindo vacantes por baixas de persoal na cadro de persoal.

A empresa convocará concursos que permitan clasificar o persoal para cubrir por ascenso o 100% das vacantes producidas por baixas de persoal, salvo que a vacante sexa amortizada ou poida ser cuberta por un traballador excedente de igual categoría.

C) Existindo vacantes por aumento de cadro de persoal.

As vacantes que se produzan por este motivo, cubriranse nun 50% por concurso e nun 50% por libre designación da empresa. Se non puidesen ser cubertas as vacantes por este sistema de promoción interna, a empresa recorrerá á contratación.

D) Xunta de control de cualificación.

Para os concursos previstos nas letras B) e C), constituirase unha xunta de control composta por:

1 representante do servizo de formación.

1 membro do comité de empresa desta especialidade e categoría, se existise; de non ser así, da especialidade e categoría máis similar.

1 membro do comité de empresa da categoría superior ou similar no caso de non existir aquel.

1 representante do servizo onde se produza a vacante.

As probas dos concursos serán teórico-prácticas e consistirán nun exame das aptitudes profesionais.

En caso de igual puntuación, daráselle prioridade á maior antigüidade do traballador na súa categoría.

Para cada concurso a empresa confeccionará un programa e un baremo de puntuación, oída a xunta de control de cualificación. O programa permitirá prepararse os traballadores, ben asistindo aos cursos internos, se os houbese, ben por preparación libre.

A convocatoria para realizar as probas será feita pública, polo menos, cunha antelación de 30 días.

Poderán presentarse aos concursos para cubrir prazas nos grupos obreiro, administrativo e técnico, nas súas diversas categorías, os traballadores que teñan unha antigüidade mínima de doce meses na categoría inferior correspondente aos postos que se van cubrir dentro do grupo profesional respectivo.

Unha vez cualificadas as probas profesionais polo servizo de formación, someteranse á xunta de control de cualificación para a súa verificación. Dentro da xunta de control, o servizo de formación terá o voto de calidade.

No caso de que ningún candidato fose considerado apto nos concursos convocados, corresponderalle á empresa proceder a cubrir a dita vacante.

E) Exceptúanse do réxime de ascensos especificado nas letras B) e C) na súa totalidade, os ascensos a xefes de 1ª 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, así como o ascenso de especialista C a especialista B.

F) Para os efectos establecidos nas letras B) e C), o cadro de persoal a considerar será o existente en profesionais, técnicos ou administrativos, no momento de producirse vacantes por variación de cadro de persoal.

### Título III

#### Réxime de traballo

##### Artigo 16º.-Xornada laboral.

O número de horas de traballo anuais para 2004, 2005, 2006 e 2007 será de 1.705 horas/ano, non entrando no cálculo deste cómputo o descanso retribuído para bocadillo. A xornada retribuída de 1.705 horas/ano pactada, equivale, en concordancia co acordado e practicado por o grupo PSA, a unha xornada efectiva de 1.623,81 horas/ano.

Todo o persoal disporá dun día de permiso retribuído segundo o artigo 18, a desfrutar individualmente na data que se desexe se as necesidades do servizo o permiten. Non obstante o anterior, a empresa, en función das súas necesidades organizativas ou produtivas, terá a facultade de establecer o desfrute colectivo do dito día con ocasión da confección do calendario laboral de cada ano.

Con independencia do día previsto no parágrafo anterior acórdase, así mesmo, a concesión dun día de permiso retribuído suplementario que, en función das necesidades produtivas ou organizativas, poderá ser considerado, a xuízo da empresa, como integrante da bolsa de horas a que se 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 34.2º do ET, con independencia das xornadas especiais habituais en determinados talleres ou servizos, establécese a posibilidade de distribución irregular da xornada anual, fundamentalmente na quenda de noite, dadas as súas peculiaridades organizativas e de produción.

Así mesmo, establécese o cómputo plurianual da xornada, denominado bolsa de horas, cuxo desenvolvemento se recolle en documento para o efecto.

##### Artigo 17º.-Vacacións.

O período anual de vacacións será de trinta días naturais.

Cada ano de vixencia deste convenio colectivo, a empresa, tendo en conta as súas necesidades organizativas e produtivas, proporá á representación dos traballadores o período de desfrute de vacacións que, normalmente, se fixará en época estival.

Artigo 18º.-Licenzas.

O traballador, logo de 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 en salario convenio, complemento de antigüidade e complemento individual.

Matrimonio do traballador: 15 días naturais.

Nacemento fillo: 3 días laborables, que se poderán desfrutar dentro dos sete días seguintes ao parto. En caso de necesidade de desprazamento, serán 4 días.

Falecemento:

-De pais, fillos e cónxuxe do traballador: 5 días naturais.

-De avós, netos e irmáns do traballador: 3 días naturais.

-De pais, 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.

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

Enfermidade grave:

-De pais, fillos e cónxuxe do traballador: ata 3 días naturais (valorando circunstancias de cada caso).

En caso de necesidade de desprazamento, corresponderá un día máis.

-De avós, netos e irmáns do 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.

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

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

Traslado de domicilio habitual: 1 día natural.

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

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

Artigo 19º.-Excedencias.

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

A empresa admitirá o excedente nun prazo de quince días a partir da data en que expire a súa excedencia, sempre que o solicitase 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 el o solicite.

Se un traballador, transcorrendo 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 solicitar que se lle dea coñecemento dos rexeitamentos que se producisen na solicitude de reingreso dos excedentes.

Artigo 20º.-Xubilación.

Co 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 á idade de 65 anos. En conse

cuencia, cumpridos os 65 anos, o traballador causará baixa no cadro da empresa, salvo que non reúna o tempo mínimo de carencia para causar dereito á pensión de xubilación, en cuxo caso poderá continuar traballando o tempo indispensable para iso.

Artigo 21º.-Complemento por xubilación.

Coa entrada en vigor deste convenio establécese un sistema de complemento por xubilación aos 65 anos, que se regula polo regulamento que figura en documento para o efecto.

As cantidades fixadas no dito regulamento -150 euros e 112,82 euros, segundo os casos-, actualizaranse anualmente de acordo coa porcentaxe de incremento salarial e revisión a que houber lugar se é o caso, pactados no convenio colectivo para o ano anterior.

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

#### Título IV

##### Réxime de retribucións

##### A. Tempos e rendementos

Artigo 22º.-Tempos.

Os tempos determinarase polos procedementos de cronometraxe e valoración empregados ata a data polos servizos técnicos da empresa, podendo ser: estimados, provisionais e definitivos. Ao pórse en marcha unha nova operación ou unha modificación de posto e ata que sexa posible realizar a primeira cronometraxe, aplicarase 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, non debendo normalmente producirse despois de seis meses da primeira cronometraxe para os postos individuais, nin de doce para as liñas e traballos colectivos.

Artigo 23º.-Revisión dos tempos.

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

- a) Por modificación dos medios: máquinas, equipamentos, 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.

No casos de discrepancia individual sobre o tempo asignado, sen prexuízo do seu cumprimento, haberá que aterse ao establecido nas normas de funcionamento da comisión paritaria de tempos.

Artigo 24º.-Aplicación dos tempos.

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

A excepción de determinados postos ou funcións (retocadores de patio, pintores de cabinas, condutores de carros elevadores ...), 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.

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

Artigo 25º.-Rendementos.

Na hipotética situación de que un traballador ou grupo de traballadores presente unha inadecuación de seu rendemento con respecto ao habitual, a empresa procedería ao seu cálculo e aboamento de acordo cos sistemas e fórmulas establecidos no texto do convenio colectivo de 1998 título IV, réxime de retribucións, publicado no DOG nº 75, do 21 de abril de 1998, que para estes efectos considérase lexislación supletoria e que, así mesmo, o será con respecto aos criterios de definición do rendemento reflectidos no artigo 26 do dito texto.

Artigo 26º.-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 SIT-FSI, UGT, CIG e CC.OO.

A dita comisión rexeráse polas súas propias normas de funcionamento, acordadas en documento para o efecto.

Anexo á letra A. Tempos e rendementos.

1. A velocidade das liñas de montaxe non se variará dentro dunha mesma repartición.

2. En canto á información sobre as reparticións (operacións a realizar e tempo destas), que poderá ser escrita ou verbal, e como ampliación ao indicado ao respecto no artigo 24º, aplicación dos tempos, facilitarase:

-Nº de vehículos previstos para producir por xornada dentro de cada período.

-Composición por modelos, prevista en cada liña.

-En canto ás opcións importantes, sexan estas pola súa cantidade ou polo tempo de realización, dado que afectan a un número reducido de traballadores, informarase verbalmente destas aos afectados.

3. Así mesmo, e con independencia de ser oídos 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 repartición ou cambios de programación substanciais, afondarase no sentido de que exista unha maior comunicación e información nos talleres afectados.

B. Condicións económicas

**Artigo 27°.-Incrementos salariais.**

As táboas salariais contidas neste título son consecuencia da aplicación dun incremento salarial do 3% sobre os valores actualizados o 31-12-2003.

Para o ano 2005, o incremento salarial será o correspondente ao IPC oficialmente previsto para o 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 se a houber.

Para o ano 2006, o incremento salarial será o correspondente ao IPC oficialmente previsto para o 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 se a houber.

Para o ano 2007, o incremento salarial será o correspondente ao IPC oficialmente previsto para o 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 se a houber.

**Artigo 28°.-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, se é o caso, formarán a efectos

de nómina o salario, que se devengará en 14 pagas anuais de 30 días cada unha e a razón de 8 horas/día.

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

A cotización á Seguridade Social efectuarase por cómputos de 30 días por mes, de igual forma que no persoal mensual.

**Artigo 29°.-Salario convenio.**

O salario convenio que con carácter de mínimo corresponde a cada categoría de persoal horario, é o seguinte:

<b>Categoría</b>	<b>Euros/hora</b>	<b>Euros/día</b>	<b>Euros/paga</b>	<b>Euros/ano</b>
Especialistas C	4,8363	38,6903	1.160,71	16.250
Especialistas B	5,2173	41,7380	1.252,14	17.529,91
Especialistas A	5,2634	42,1070	1.263,21	17.684,88

Profesionais de 3ª B	5,3092	42,4733	1.274,20	17.838,74
Profesionais de 3ª A	5,3550	42,8397	1.285,19	17.992,61
Profesionais de 2ª B	5,4001	43,2007	1.296,02	18.144,28
Profesionais de 2ª A	5,4642	43,7137	1.311,41	18.359,71
Profesionais de 1ª B	5,6673	45,3387	1.360,16	19.042,21
Profesionais de 1ª A	5,8636	46,9087	1.407,26	19.701,65
Profesionais de 1ª especial	6,0471	48,3767	1.451,30	20.318,23

Artigo 30º.-Complemento de cualificación de posto.

É un complemento salarial aplicable aos traballadores con categoría de profesional de 2ª B ou inferior, que se aboará sobre as horas efectivas de traballo realizadas naqueles postos aos que lles corresponda un nivel de cualificación 4 ou superior, cos valores seguintes, que levan incluído a media correspondente a pagas extraordinarias e vacacións.

Cualificación 4: 0,0868 euros/hora.

Cualificación 5: 0,1735 euros/hora.

Cualificación 6: 0,3470 euros/hora.

Os profesionais de 2ª A, 1ª B, 1ª A e 1ª especial percibirán, en lugar deste complemento de cualificación de posto, a cantidade fixa de 591,60 euros, que terán a mesma consideración que o complemento individual definido no artigo 33, adiciónándose aos valores que por este concepto puidesen corresponder.

Nota: unha vez realizada a integración parcial do importe do complemento de cualificación no salario convenio regulado no artigo 29, os valores que anteriormente lles correspondían ás cualificacións de

posto 1, 2 e 3 quedan totalmente absorbidos polas novas táboas salariais. En consecuencia, os traballadores que desempeñen postos con nivel de cualificación 1, 2 ou 3, deixarán de percibir este complemento.

Os traballadores que desempeñen postos aos que puidese corresponder un nivel de cualificación superior a 6, pasarán a percibir o nivel de cualificación 6. Mentres tal circunstancia se produza, a diferenza co nivel de cualificación 6 aboarase mediante o complemento que en cada caso corresponda.

Artigo 31º.-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 2,0036 euros/hora.

Artigo 32º.-Retribucións do persoal mensual e táboa de retribucións mínimas por categorías.

1. Os soldos do persoal mensual existentes ao 31-12-2003 serán incrementados nas porcentaxes indicadas no artigo 27 deste mesmo texto.

Na rúbrica soldo estarán comprendidos, se é o caso, o complemento individual e o complemento de antigüidade regulados nos artigos 33 e 37, respectivamente, e devengarase en 14 pagas anuais de 30 días cada unha e a razón de 8 horas/día.

Os complementos retributivos contidos nos artigos 34 ao 36, devengarase de acordo coa súa propia regulación.

2. As contías mínimas por categorías, para 2004, son as seguintes:

<b>Grupo</b>	<b>Euros/ano</b>
* Subalterno	
Cabo de gardas	20.607,42
Dependente principal	18.920,36
Cociñeiro principal	18.920,36
Vixilante	17.656,44
Cociñeiro	17.656,44
Chofer	17.524,55
Almaceneiro	16.953,04
Dependente	16.953,04
Cociñeiro auxiliar	16.110,05
Ordenanza	16.110,05

Telefonista	16.110,05
Dependente auxiliar	15.829,80
* Administrativo	
Xefe administrativo de 1ª	25.666,42
Xefe administrativo de 2ª	22.855
Oficial administrativo de 1ª	20.607,42
Oficial administrativo de 2ª	17.515,76
Auxiliar administrativo	16.539,80
* Técnico	
-Técnicos de taller:	
Xefe de taller	25.666,42
Mestre de taller	23.697,99
Contramestre	22.855
Encargado	20.607,42
-Técnicos de oficina:	
Delineante proxectista	22.855
Delineante de 1ª	20.607,42
Delineante de 2ª	18.920,36
Auxiliar delineante	17.234,40
Reprodutor e arquivador planos	16.110,05
-Técnicos de organización:	
Xefe de organización de 1ª	25.666,42
Xefe de organización de 2ª	23.697,99

Técnico de organización de 1ª	21.450,41
Técnico de organización de 2ª	19.483,08
Auxiliar de organización	17.656,44
-Técnicos de laboratorio:	
Xefe de laboratorio de 1ª	25.666,42
Xefe de laboratorio de 2ª	22.855
Analista de 1ª	20.607,42
Analista de 2ª	18.920,36
Auxiliar de laboratorio	17.234,40
-Técnicos titulados:	
Enxeñeiro	24.187,08
Licenciado	24.187,08
Axudante enxeñeiro	24.187,08
Perito-enxeñeiro técnico	21.466,89
Diplomado	21.466,89
Graduado social	21.466,89
Axudante técnico sanitario	21.466,89
Asistente social	21.466,89

3. No ano 2005, a táboa vixente o 31 de decembro de 2004 incrementarase na porcentaxe pactada para o dito ano (artigo 27º).

4. No ano 2006, a táboa vixente o 31 de decembro de 2005 incrementarase na porcentaxe pactada para o dito ano (artigo 27º).

5. No ano 2007, a táboa vixente o 31 de decembro de 2006 incrementarase na porcentaxe pactada para o dito ano (artigo 27º).

Artigo 33º.-Complemento individual.

É un complemento salarial que se devengará de conformidade co establecido nos artigos 28º e 32º 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 atribúise 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>
Profesional de 3ª B, 3ª A e 2ª B	83,53 euros/ano
Profesional de 2ª A ou superior	249,33 euros/ano

Este complemento individual incluírase en nómina na rúbrica de salario ou soldo.

Artigo 34º.-Complemento de puntualidade e asistencia.

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

1. Persoal horario.

Fíxase o seu valor en 11,19 euros para cada unha das 11 pagas, equivalente a 123,10 euros/ano para todas as categorías.

2. Persoal mensual.

Fíxase o seu valor en 8,69 euros para cada unha das 11 pagas, equivalente a 95,63 euros/ano para todas as categorías.

3. Condicións xerais de aplicación.

-Considérase para estes efectos como tempo de traballo o así definido no ET.

-Computarase e devengarase 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 ausenzas ou faltas de puntualidade por IT (incapacidade temporal) ou permisos regulamentarios non suporán ningunha dedución.

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

Artigo 35º.-Complemento de presenza.

Con 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. Devengarase 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 ausenzas 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.

33,57 euros/mes, equivalente a 402,81 euros/ano.

2.2. Persoal mensual.

26,35 euros/mes, equivalente a 316,17 euros/ano.

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

Artigo 36°.-Complemento por réxime de traballo a quendas.

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

Devéngase sobre as horas efectivas de traballo, fixándose o seu valor en 0,1499 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 lle recoñecen o dereito a percibir a antigüidade.

O valor do trienio será:

0,0547 euros/hora.

0,4377 euros/día.

13,13 euros/paga.

183,83 euros/ano.

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

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

Artigo 38°.-Horas extraordinarias.

Cando as circunstancias técnicas e produtivas así o exixisen, 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 comunicarlles 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 deban realizarse, salvo naqueles casos considerados de forza maior ou para previr ou reparar sinistros e outros danos extraordinarios e urxentes, en cuxo caso considerárase obrigatoria a prestación.

O valor da hora extraordinaria para o ano 2004 será de 0,7353 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 2004 manteranse no seu mesmo nivel para o ano 2005.

No ano 2006, o valor da hora extraordinaria experimentará un incremento igual ao pactado para o dito ano, manténdose no mesmo nivel para o ano 2007.

Artigo 39°.-Pagas extraordinarias.

As pagas extraordinarias serán aboadas polos conceptos de soldo ou salario, complemento de antigüidade e complemento individual, se é o caso, segundo se establece nos artigos precedentes deste mesmo texto. As datas de aboamento serán o 30 de xuño e o 30 de novembro.

A empresa aboará as ditas pagas extraordinarias completas a todos os traballadores que estivesen en situación de IT (incapacidade temporal) no semestre anterior, mentres subsista a obriga de cotizar á Seguridade Social.

Artigo 40°.-Revisión salarial.

Se o 31 de decembro de 2004 o IPC do dito ano superase o 3%, unha vez constatada de forma que faga fe tal circunstancia polo Instituto Nacional de Estatística, procederase a unha revisión salarial

consistente na elevación dos niveis salariais individuais existentes ao 31-12-2003, con efectos a partir do mes en que o IPC superase a dita porcentaxe, e a súa contía será o exceso entre o IPC real do conxunto de 2004 e a citada porcentaxe pactada. Os correspondentes novos niveis servirán de base para a aplicación dos niveis salariais do ano 2005.

Aplicarase igual procedemento para cada un dos anos 2005, 2006 e 2007, se o IPC real superase o incremento salarial pactado para o dito ano (IPC previsto máis 0,5 puntos).

Artigo 41º.-Pagamento de nóminas e recibo de salarios.

A liquidación das nóminas de todo o persoal levarase a efecto 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 pagamento quincenal a mensual no persoal horario, aqueles traballadores que ingresasen con anterioridade ao mes de maio de 1993 terán unha entrega diferida por tempo indefinido cun valor equivalente a quince días.

Así mesmo, establécese como recibo individual de salarios o modelo actualmente vixente en todos os centros do grupo PSA Peugeot Citroën.

## Título V

Previsión e política social

Artigo 42º.-Formación.

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

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

O plan de formación correspondente ao ano 2004 responde ás necesidades de formación derivadas do obxectivo xeral descrito anteriormente, prevé unha programación da orde 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 plan supón un custo superior aos 3 millóns de euros.

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

Polo menos trimestralmente, a empresa facilitaralle información á comisión de seguimento sobre todos os aspectos do plan de formación anual e a súa avaliación de resultados. A dita comisión de seguimento do plan 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 SIT-FSI, UGT, CIG e CC.OO.

A comisión establecerá o seu propio calendario de reunións.

Todas aquelas accións do plan de formación anual susceptibles de ser subvencionadas e que cumpran

os requisitos exixidos pola lexislación vixente en cada momento serán obxecto dun proxecto formativo do que o comité de empresa será informado oportunamente.

Os plans de formación dos anos 2005, 2006 e 2007 determinaranse en función das necesidades expresadas polos servizos e as orientacións establecidas pola dirección, prevíndose, en función dos efectivos existentes en cada un dos ditos anos, un volume de formación equivalente ao do ano 2004.

Artigo 43º.-Bolsas de estudo.

A empresa concederá en 2004 bolsas de estudo por un importe de 139.610 euros brutos. Para os anos 2005, 2006 e 2007 o dito importe incrementarase nas mesmas porcentaxes a que fai referencia o artigo 27º.

130 de 230 euros para carreiras superiores.

100 de 155 euros para carreiras medias.

150 de 95 euros para estudos de formación profesional.

450 de 76 euros para estudos de educación infantil (de 3 a 6 anos), primaria, ESO e bacharelato.

10 de 76 euros para outros estudos.

450 de 100 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.

Atenderanse, en primeiro lugar, as solicitudes para estudos propios do persoal, e, no caso de quedaren bolsas de estudo sen conceder, estas serán aplicadas aos fillos dos traballadores.

Para percibir o importe das bolsas de estudo será imprescindible presentar o xustificante de matrícula e as cualificacións do curso.

Constitúese a comisión paritaria para a concesión das bolsas de estudo que 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 SIT-FSI, UGT, CIG e CC.OO. A comisión estará presidida por un dos representantes da dirección con voto de calidade.

Establécese con carácter xeral un período previo de alta no cadro de persoal da empresa de 12 meses, dentro dos 18 meses anteriores a cada convocatoria anual. Así mesmo, todos os traballadores solicitantes deberán permanecer de alta no cadro de persoal no momento de concesión destas bolsas de estudo.

As bolsas 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 cumprisen 3 anos o 1 de xaneiro de cada ano de vixencia do convenio.

Artigo 44º.-Seguro de vida e seguro de accidentes.

1. A empresa cubrirá os riscos de falecemento e incapacidade permanente mediante o seguro colectivo de vida e o seguro colectivo de accidentes que actualmente ten establecidos.

Con estes seguros quedarán garantidas as seguintes indemnizacións:

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

O capital asegurado será equivalente ao salario anual de cada traballador, entendendo por tal o salario convenio, o complemento de antigüidade así como o complemento individual e persoal, se é o caso, todo iso valorado no momento do feito causante.

-Aboamento dun capital complementario de 29.609 euros nos casos de morte ou incapacidade permanente derivadas de accidente (laboral ou non laboral).

Esta cantidade fíxase en 80% para contratos concluídos con xornada anual inferior á pactada no primeiro parágrafo do artigo 16º, 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. O dito seguro garantirá os riscos de falecemento e incapacidade permanente por un importe adicional de 36.998,31 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 de persoal da empresa como consecuencia do recoñecemento legal de tal situación.

As coberturas destes seguros alcanzan a totalidade do cadro de persoal da empresa en situación de activo, entendendo tamén como tal a situación legal de IT (incapacidade temporal), ata o máximo previsto no artigo 131 bis.2 da Lei xeral da Seguridade Social segundo redacción dada pola Lei 42/1994, do 30 de decembro. 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 finalizar a obrigatoriedade de cotización da empresa á Seguridade Social.

Artigo 45º.-Mutualidade de previsión social.

A achega da empresa á mutualidade de previsión social, durante a vixencia deste convenio fíxase no 49% das cotas para cubrir os fins actuais regulamentarios establecidos nos estatutos e Regulamento de prestacións aprobados con data do 12 de xaneiro de 2004.

Artigo 46º.-Vivendas.

Peugeot Citroën Automóviles España, S.A., para cada un dos anos 2004, 2005, 2006 e 2007, destinará a cantidade de trinta mil cincuenta e un euros (30.051 euros) recuperados do fondo creado en 1981, máis outros trinta mil cincuenta e un euros (30.051 euros) en concepto de achega excepcional para os catro anos, como dotación para préstamos destinados á construción, adquisición ou reparación de vivenda propia que se utilice ou se vaia utilizar como domicilio familiar.

As características principais destes préstamos serán as seguintes:

-Importe máximo: 6.010,12 euros.

-Prazo de devolución: 10 anos.

-Xuros euribor a 1 ano+1%.

A concesión dos préstamos farase en función da antigüidade na empresa, da situación familiar e dos recursos económicos dos solicitantes.

Os contratos de traballo dos solicitantes deben ter, polo menos, unha vixencia igual ao prazo de devolución indicado, así como non finalizar antes del.

Constitúese unha comisión paritaria para a concesión dos préstamos que 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 SIT-FSI, UGT, CIG e CC.OO. a comisión estará presidida por un dos representantes da dirección con voto de calidade.

Artigo 47º.-Prevención de riscos laborais.

Peugeot Citroën Automóviles España, S.A., consciente da súa responsabilidade no ámbito industrial e persoal en relación co seu cadro de persoal, formula, como prioridades, a compatibilidade do seu obxecto social coa calidade de vida de 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 en 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 plan anual de prevención, os cales 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 doutras normas ou compromisos que se poidan alcanzar coa representación dos traballadores.

Para a vixencia deste convenio colectivo establécese especificamente o seguinte:

-Con 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, salvo causa de forza maior.

-O comité de seguridade e saúde disporá dun crédito aberto de 180.303,63 euros anuais para atender as demandas que requiran investimento, unha vez valoradas e aceptadas e de ata 1.502,53 euros para pequenas melloras a través dun procedemento que permite a súa rápida execución.

-Continuaranse potenciando 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.

-Facúltanse os delegados de prevención para 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. Nas 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 roupa de protección persoal, prácticas inseguras, etc.

-As novas instalacións considéranse un obxectivo prioritario desde o punto de vista de prevención de riscos laborais, por iso o servizo de prevención participará no deseño e desenvolvemento delas. 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 plan anual de prevención.

-Continuarase co desenvolvemento do plan de ergonomía na empresa e, co fin da adecuación dos postos de traballo ás características persoais de cada traballador, desenvolveranse os mecanismos de estudo, análises e mellora das condicións de traballo dos postos existentes no centro. O persoal técnico recibirá formación específica na análise e deseño ergonómico de postos de traballo. Os servizos médico e de prevención participarán na mellora da adaptación individualizada do persoal limitado.

-Os membros do comité de seguridade e saúde observarán o sixilo profesional a que fai referencia o artigo 65 do ET sobre todas aquelas cuestións ou datos dos que teñan coñecemento en función da súa designación ou nomeamento, en especial absténdose de trasladalos fóra do ámbito empresarial, excepción feita daqueles órganos da Administración competentes por razón da materia para a súa inspección e control.

-O plan de formación da empresa incluírá a formación teórica e práctica suficiente en materia preventiva, tanto en aspectos xerais como específicos do posto de traballo ou función desenvolvida. Prestarase especial atención 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 plan 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 plan de emerxencia que conterá as medidas necesarias de primeiros auxilios, loita contra incendios e evacuación do persoal en caso de emerxencia. Actualizarase a formación dos equipamentos 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.

-Co fin de continuar coa redución de accidentes así como a mellora das condicións de traballo no centro, ao longo da vixencia deste 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 específica dirixida ao colectivo de RU's e RG's do centro.

Artigo 48º.-Desenvolvemento socialmente sustentable. Código ético.

Nas actuais circunstancias económicas e de competitividade que definen e condicionan o mundo da empresa e que hai que considerar para a súa supervivencia, é imprescindible ter en conta o elemento humano como parte fundamental integrante desta. Por iso, cómpre compatibilizar o desenvolvemento económico da empresa cos dereitos e aspiracións do contorno, tanto nos aspectos ambientais como nos puramente sociais.

Sen prexuízo do xa convido ou practicado, é intención dos asinantes durante a vixencia deste convenio colectivo analizar e, se é o caso, concluír acordos en materias de desenvolvemento socialmente sustentable na medida en que a organización da empresa posibilite tales instrumentos de integración laboral e social.

Ambas partes, así mesmo, declaran a vixencia dos valores e normas de comportamento contidos no código ético do grupo. Os asinantes, no ámbito das súas respectivas responsabilidades, propóñense exercer os seus dereitos e cumprir as súas obrigas no marco do respecto aos precitados valores.

## Título VI

### Acción sindical

Artigo 49º.-Utilización do crédito de horas polos membros do comité de empresa e delegados sindicais.

A empresa facilitaralles aos representantes dos traballadores os desprazamentos necesarios para a realización das súas funcións que, co 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 sindicais (ES-V-2036), que se cubrirá segundo o disposto na correspondente norma interna en vigor (referencia: PE-414/93) ou a que poida substituíla no futuro.

#### B) Fóra da xornada laboral.

Coa antelación suficiente realizarase a petición á xerarquía directa quen cubrirá o citado documento de desprazamento sindical e porao á 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 cuberto polo persoal de vixilancia, tendo que entregar copia deste á saída, unha vez finalizada a súa xestión.

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

### Artigo 50º.-Procedemento de resolución de conflitos.

A representación dos traballadores e a empresa obríganse a someter á comisión constituída ao efecto todas aquelas diverxencias que poidan ser obxecto de planteamento de conflito colectivo. As ditas diverxencias, debidamente documentadas, serán obxecto de estudo da comisión ao longo das reunións que ambas partes xulguen precisas co fin de ter un exhaustivo coñecemento do tema. En caso de desacordo, queda salvagardada a tutela xudicial efectiva.

A 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 SIT-FSI, UGT, CIG e CC.OO.

A propia comisión establecerá as normas do seu funcionamento.

#### Disposición transitoria

Acórdase 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%, para desfrutar de acordo cos condicionantes de cada taller ou servizo; a organización dos correspondentes descansos leva consigo a limitación citada

e, se non fose posible levar a efecto a estes, tales sábados terán a consideración de xornada complementaria.

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

-Se a pesar de se tomaren 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° do ET, fixándose o seu aboamento 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 exporá motivadamente a necesidade da súa realización ante o comité de empresa cunha antelación mínima de 15 días; o órgano representativo, unha vez oído, emitirá informe preceptivo no improrrogable prazo de 7 días co fin de que a empresa poida proceder á 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 para os efectos previstos no vixente ET.

Disposicións derradeiras

Primeira.-Regulación subsidiaria.

No non previsto neste convenio e demais normativa de índole xeral, as partes contratantes expresamente conveñen en que o texto da ordenanza de traballo para a industria siderometalúrxica, do 29 de xullo de 1970, aplicárase a título de dereito dispositivo en tanto que as ditas materias non estean reguladas por normativa expresa, en especial, no referente á descrición de contidos das categorías profesionais.

Segunda.-Vinculación á totalidade.

No suposto de que a xurisdición laboral, no exercicio das atribucións que lle son propias, invalidase algún dos pactos do convenio, quedaría este sen efecto, debendo ser reconsiderado de novo na súa totalidade, para o que se deben reunir as partes contratantes.

ANEXO

Sistema de clasificación profesional do persoal horario

Categorías do persoal horario.

É obxectivo común de todos os integrantes da empresa alcanzar o nivel de competencia, profesionalismo e motivación que os proxectos da empresa exigen.

As permanentes evolucións tecnolóxicas, que afectan tanto o produto como as instalacións, así como a modernización da organización do traballo fan necesaria a evolución constante das competencias de todas as persoas da empresa.

O desenvolvemento da competencia e progresión profesional estará baseado en catro piares:

- a) O desenvolvemento profesional de cada persoa.
- b) O desempeño eficaz de diferentes tarefas.
- c) A xestión de carreiras.
- d) Un plan de formación personalizado.

O desenvolvemento profesional estará aberto a todos os traballadores da empresa, para o que se porán en servizo os seguintes medios:

1. Sistema de clasificación profesional.

Este sistema de clasificación profesional permite un desenvolvemento de carreira fluído e continuo e facilítalles aos traballadores fixos en cadro de persoal a mellora das súas competencias cara a unhas máis amplas posibilidades de evolución.

Consistirá en:

a) Establecer as categorías profesionais do persoal horario seguintes:

Especialistas: 3 categorías.

Profesionais: 7 categorías.

b) Implantar o método de valoración de postos vixente nos centros do grupo PSA Peugeot Citroën, que permite:

-Valorar no seu xusto termo os requirimentos profesionais dos postos, independentemente das súas condicións físico-ambientais, e facilitando a ampliación de categorías profesionais, se é o caso.

-Optimizar a xestión mediante unha mellor adaptación do persoal aos postos de traballo.

2. Procedemento de evolución profesional do persoal horario

O desenvolvemento profesional do persoal horario está baseado na capacidade para exercer postos dun nivel de complexidade superior.

Farase unha identificación das competencias e potencial de todos os traballadores, co fin de orientar e planificar as accións complementarias para o seu desenvolvemento profesional (formación, adaptación home-posto, etc...).

Por outro lado, desenvolverase o concepto de polivalencia funcional, que se define como a aptitude para dominar completamente unha etapa lóxica na fabricación dun automóbil ou dun proceso produtivo.

Enténdese por etapa lóxica na fabricación dun automóbil o conxunto ordenado e relacionado de tarefas dunha ou varias especialidades, propias da técnica de fabricación do automóbil (loxística, control, mantemento, fabricación, etc...).

Enténdese por proceso produtivo un conxunto de operacións de produción que teñen por obxecto obter ou transformar un elemento funcional dun vehículo (carrozaría, panel de lado, portas, asentos, etc...).

A polivalencia funcional deberá permitir avanzar en:

-A evolución cualitativa das tarefas.

-O traballo en equipo.

-A apreciación do potencial e a mellora da xestión na previsión de empregos e cualificacións.

1. Sistema de clasificación profesional.

1.1. Valoración de postos.

Como consecuencia da aplicación do método de valoración, os postos quedarán clasificados en 10 niveis de complexidade, identificándose desde o primeiro nivel C1, ata o máis alto, C9.

Clasificación dos postos

Nivel de complexidade 9: (C9).

Nivel de complexidade 8: (C8).

Nivel de complexidade 7: (C7).

Nivel de complexidade 6: (C6).

Nivel de complexidade 5a:(C5a).

Nivel de complexidade 5: (C5).

Nivel de complexidade 4: (C4).

Nivel de complexidade 3: (C3).

Nivel de complexidade 2: (C2).

Nivel de complexidade 1: (C1).

1.2. Correlación entre a clasificación de postos e categorías:

<b>Nivel de complexidade</b>	<b>Categorías profesionais</b>
C9	Profesional de 1ª especial
C8	Profesional de 1ª A
C7	Profesional de 1ª B
C6	Profesional de 2ª A
C5a	Profesional de 2ª B
C5	Profesional de 3ª A
C4	Profesional de 3ª B
C3	Especialista A
C2	Especialista B
C1	Especialista C

## 2. Procedemento de evolución profesional do persoal horario.

O desenvolvemento profesional do persoal horario está baseado na capacidade do traballador para exercer unha función dun nivel de complexidade superior, ao que pode acceder, en función da dispoñibilidade de postos, como consecuencia de:

- A evolución do propio posto ocupado.
- A mobilidade funcional.

Así mesmo, no caso de non existiren postos de complexidade superior, poderá acceder en función da capacidade que demostre o traballador para exercer varios postos como consecuencia do desenvolvemento da polivalencia funcional.

Esta progresión profesional está favorecida por unha reorientación e unha formación profesional facilitadas durante todo o desenvolvemento da carreira. Cando se produza tal progresión profesional serao á categoría superior inmediata e unha soa vez por ano.

### 2.1. Principios de progresión ata a categoría profesional de 2ª B.

A progresión profesional ata a categoría profesional de 2ª B baséase na capacidade do traballador para exercer o posto ou a función dun nivel de complexidade superior ao desempeñado.

Esta progresión desenvólvese da maneira seguinte:

- Nun prazo máximo de 5 anos nun nivel correspondente ao do posto exercido, e se a calidade, cantidade, cumprimento da normativa de seguridade e nivel de participación no traballo son xulgadas satisfactorias, proporase a cada traballador un posto de nivel de complexidade superior ou unha función de polivalente.

- Unha formación práctica e técnica adaptada ao novo posto facilitará a integración nas novas funcións.

-A promoción ao nivel superior farase, despois dun período de proba de 3 meses, demostrándose a obtención de resultados óptimos tanto en calidade como en cantidade de traballo.

-Se a calidade, cantidade, cumprimento da normativa de seguridade e nivel de participación no traballo non son satisfactorias e non permiten unha proposta de evolución, as razóns das insuficiencias serán precisadas no curso dunha entrevista co traballador e confirmadas por escrito. Nesta entrevista abordaranse igualmente as posibilidades de reorientación e formación apropiadas.

## 2.2. Principios de progresión de profesional de 2ª B ata profesional de 1ª especial.

A progresión profesional a partir da categoría de profesional de 2ª B está baseada no recoñecemento do profesionalismo que permite continuar a evolución de carreira dos traballadores que demostren as mellores aptitudes.

Esta progresión desenvólvese da maneira seguinte:

-O acceso a superior categoría producirase mediante a superación dunha proba profesional que terá lugar en función dos postos dispoñibles, unha vez desempeñado satisfactoriamente durante polo menos 5 anos un posto de nivel de complexidade inmediatamente inferior.

Para os traballadores con nivel de formación FP2 ou equivalente, o mencionado prazo poderá reducirse a dous anos (só ata a categoría profesional de 2ª A).

-No caso de non superar a proba, impartiráselle ao interesado un complemento de formación que integre, segundo as necesidades, formación xeral, técnica e tecnolóxica co obxecto de poderse presentar de novo á proba.

-Existirá un procedemento de orientación profesional, baseado en test e entrevistas, que permiten coñecer as características persoais e profesionais de cada candidato, co fin de orientalo cara a vía de evolución máis apropiada.

Este procedemento de orientación profesional poderá así mesmo recomendar formacións susceptibles de mellorar os puntos débiles.

-Se a calidade, cantidade, custos, prazos, cumprimento da normativa de seguridade e nivel de par

ticipación no traballo non son satisfactorias, e, en consecuencia, non permiten realizar a proba profesional, as razóns das insuficiencias serán precisadas no curso dunha entrevista co traballador e confirmadas por escrito.

## 2.3. Mobilidade funcional.

No suposto de que un traballador excepcionalmente por razóns organizativas ocupe un posto de nivel de complexidade superior ao que lle corresponde pola súa categoría durante máis de nove meses continuados terá preferencia para a realización das probas ou avaliacións regulamentarias para a adquisición da nova categoría na convocatoria máis inmediata. En todo caso, só se poderá ascender unha categoría por ano.