

## **PLAN INDUSTRIAL**

En relación con el proceso de asignación de productos, inversiones y modelos por parte del grupo PSA, y dadas las opciones que la Planta de Figueruelas (Zaragoza) puede tener en la adjudicación de dichos productos, las partes firmantes de este Acuerdo, consideran necesario realizar una apuesta competitiva para tratar de favorecer dicha adjudicación.

El presente acuerdo surtirá efectos y tendrá vigencia durante el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2018 y el 31 de diciembre de 2022. En el caso de que no se adjudicaran nuevas inversiones o hubiera cambios sustanciales de capacidad en la Planta de Figueruelas (Zaragoza), cualquiera de las Partes podrá solicitar la reapertura automática de las negociaciones del 14 Convenio Colectivo, debiendo ser éste reconsiderado en su conjunto.

## **EMPLEO Y REJUVENECIMIENTO DE LA PLANTILLA**

Las Partes comparten los objetivos de adecuar la plantilla a las necesidades técnicas y organizativas de cada momento, proceder al rejuvenecimiento de la plantilla y establecer una estructura de costes de personal más competitiva para el futuro.

En línea con estos objetivos, las Partes se comprometen a establecer mecanismos para favorecer la salida de los empleados nacidos en el periodo comprendido entre el 1 de enero de 1958 y el 31 de diciembre de 1961, siempre que la situación económica de la empresa lo permita y tenga como consecuencia una mejor utilización de los recursos de acuerdo con los requerimientos de plantilla y necesidades técnicas y organizativas previstas.

A tal fin, en cada uno de los años de vigencia del Convenio se estudiará las fórmulas más adecuadas para la consecución de estos objetivos, que pueden ser la aplicación del marco legal vigente en cada momento del contrato de jubilación parcial vinculado a un contrato de relevo, la puesta en marcha de un plan de prejubilaciones, u otras fórmulas que de igual forma contribuyan a los mismos objetivos.

Así mismo, las Partes acuerdan la reanudación con carácter inmediato de aplicación de la fórmula del contrato de jubilación parcial vinculado a un contrato de relevo para los empleados nacidos en 1957, con una reducción del tiempo de trabajo del 75%.

## **CONTRATO DE OBRA O SERVICIO**

Por lo que respecta al contrato eventual por circunstancias de la producción y al contrato por obra o servicio determinado, las partes acuerdan remitirse al Convenio Colectivo Provincial para la Industria Siderometalúrgica de Zaragoza.

## **INCREMENTO SALARIAL**

El incremento anual de los salarios de las tablas así como de los complementos *ad personam* acordados en este Plan Industrial serán los siguientes:

- Años 2018 y 2019: quedarán congelados a valores de 31 de diciembre de 2017.
- Años 2020, 2021 y 2022: 50% del IPC real del año anterior.

## **COMPLEMENTO POR NOCTURNIDAD, PLUS DE TRABAJO EN SÁBADOS, DOMINGOS Y FESTIVOS Y COMPLEMENTO DE CALENDARIOS ESPECIALES**

Eliminación del **Complemento por Calendarios Especiales** en 5 pasos proporcionales -20% en cada uno de los años - durante los 5 años de vigencia del Convenio Colectivo.

**Plus de sábados, domingos y festivos y Plus de nocturnidad:** reducción del 10% en 2018, permaneciendo su cuantía fija durante la vigencia del acuerdo.

## **RETRIBUCIÓN VARIABLE (PRIMA VARIABLE ANUAL INDIVIDUAL)**

La cuantía por trabajador en concepto de “Prima Anual Variable Individual” será de 500 E anuales en cada uno de los años de vigencia del Convenio Colectivo.

### **CONFIGURACIÓN DE LA PRIMA VARIABLE**

La individualización del Fondo de Prima Variable en la Prima a recibir por cada empleado se determinará de la siguiente manera:

- El 50% del Fondo se divide entre los empleados elegibles, y la cantidad resultante se abonará en función de la presencia en los mismos términos y condiciones actuales.
- El 50% del Fondo se atribuirá a cada empleado en función de su Evaluación de Desempeño, en los mismos términos y condiciones actuales.

## CLASIFICACION PROFESIONAL

Las partes acuerdan que tras la firma del presente acuerdo, las tablas salariales vigentes, con las garantías *ad personam* al final indicadas, serán las siguientes:

<b>ESP</b>		<b>PO</b>		<b>4</b>		<b>5</b>	
<b>Nivel</b>	<b>Salario</b>	<b>Nivel</b>	<b>Salario</b>	<b>Nivel</b>	<b>Salario</b>	<b>Nivel</b>	<b>Salario</b>
1.0	17,604.97	2.0	18,291.30	4.0	18,922.96	5.0	21,798.43
1.0	17,604.97	2.0	18,291.30	4.0	18,922.96	5.0	21,798.43
1.1	18,531.55	2.1	19,254.00	4.1	19,918.91	5.1	22,945.72
1.2	18,894.30	2.2	19,919.95	4.2	20,582.94	5.2	24,031.70
1.3	19,254.00	2.3	20,582.25	4.3	21,294.85	5.3	26,023.49
1.4	19,919.95	2.4	21,296.20	4.4	22,006.05	5.4	27,116.04
1.5	20,582.25	2.5	22,007.70	4.5	22,945.72	5.5	28,682.65
1.6	22,007.70	2.6	22,948.90	4.6	24,031.70	5.6	29,757.85
<b>Nivel ESP</b>	<b>25,000.00</b>	2.7	26,023.35	<b>Nivel 4</b>	<b>27,500.00</b>	<b>Nivel 5</b>	<b>31,000.00</b>
		2.8	26,023.35				
		<b>Nivel PO</b>	<b>27,000.00</b>				

12 meses en cada nivel.

## EMPLEADOS DE NUEVO INGRESO

La contratación de nuevos empleados a partir de la firma de este acuerdo solo es posible si va acompañado de nuevas condiciones de entrada para los mismos que permitan alcanzar mejores condiciones de competitividad.

Las Partes acuerdan estudiar en 2018 un sistema de progresión profesional de los nuevos empleados a los niveles superiores en función de un desarrollo competencial individual que se documente en su evaluación de desempeño anual en relación con los objetivos marcados.

## EMPLEADOS CONTRATADOS CON ANTERIORIDAD

Los empleados contratados con anterioridad a la entrada en vigor del presente Plan Industrial, mantendrán *ad personam* las tablas salariales y carrera profesional previstas en el 13 Convenio Colectivo, con consideración al nivel adquirido y el periodo total acumulado de permanencia en la empresa.

## **PAUSAS**

Las Partes acuerdan la ampliación del tiempo de trabajo en 10 minutos por turno, a partir de la fecha de firma del Convenio Colectivo.

La ampliación se realizará de la siguiente manera:

- Reducción del tiempo de bocadillo de 18 a 15 minutos
- Reducción del tiempo de pausa de 40 a 33 minutos

## **RENDIMIENTOS**

En los nuevos proyectos que se adjudiquen a la planta de Figueruelas a partir de la firma del presente Acuerdo, los tiempos se determinarán por los procedimientos de valoración de tiempos vigente en cada momento en el grupo PSA y empleados por los Servicios Técnicos de la Empresa.

A tal fin, la Dirección de la compañía proporcionará, previamente a su aplicación, formación e información sobre el nuevo sistema en el seno de la Comisión de Organización.



## **DISTRIBUCIÓN IRREGULAR DE LA JORNADA**

Dada la alta variabilidad de los programas de producción y las demandas del mercado, ambas Partes adquieren el compromiso de adaptar los calendarios de trabajo a las necesidades de producción de cada momento durante la vigencia del convenio colectivo.

**Junio-septiembre 2018:** las Partes acuerdan implantar un sistema flexible de 15 a 18 turnos productivos de lunes a sábado en la Línea 1. Uno de cada dos fines de semana se trabajará con descanso compensatorio entre semana y uno de cada dos como jornada adicional de producción hasta un máximo 20 turnos adicionales en fin de semana por empleado.

Al objeto de reducir el impacto derivado de la posible descompensación entre líneas de producción, las partes acuerdan estudiar la aplicación de un plan de rotaciones entre la Línea 1 y la Línea 2, en turnos de mañana y tarde, para compensar las jornadas adicionales de producción y presencia en fin de semana. Con esta medida se potencia la polivalencia de los trabajadores siempre que se garanticen los estándares de calidad en el proceso.

Los turnos productivos en fin de semana (turnos de calendario / turnos adicionales) que se señalen con carácter colectivo a partir de la firma de este acuerdo, se compensarán de la siguiente manera:

Turnos de calendario fin de semana:

- 0.25 en dinero
- 1 jornada de descanso

Turnos adicionales de fin de semana:

- 1.25 en dinero ó
- 1.25 en descanso

Los descansos de calendario se disfrutarán inmediatamente, de acuerdo con el propio calendario que se establezca, y los descansos de turnos adicionales en fin de semana se disfrutarán en el semestre siguiente de acuerdo con el sistema que se pacte en la Comisión de Organización.

Tendrán prioridad para trabajar en las jornadas de recuperación en fin de semana los empleados con bolsa de horas negativa.

Ambas Partes convienen estudiar y acordar un sistema de flexibilidad a partir de septiembre de 2018, con el compromiso de cumplir con las necesidades de producción previstas en cada momento, a través de un sistema flexible de 18 turnos, la puesta en marcha de un equipo especial fin de semana, u otro sistema que sirva a los mismos fines.

## **HORAS EXTRAORDINARIAS OBLIGATORIAS**

Ambas partes acuerdan la realización de horas extraordinarias obligatorias para reparar averías, mantenimiento correctivo y/o realizar trabajos necesarios y urgentes en áreas específicas para garantizar la reanudación de la actividad productiva en óptimas condiciones.

La ejecución de las mismas se realizará preferentemente con voluntarios y previa información al Comité de Empresa.

## **HORAS COMPLEMENTARIAS**

En caso de contratos a tiempo parcial, se acuerda la posibilidad de realización de horas complementarias. El número de horas complementarias no podrá exceder del 60% de las horas ordinarias contratadas.

## **COMPLEMENTO DE INCAPACIDAD TEMPORAL**

Mantenimiento de las condiciones actuales del complemento de incapacidad temporal ligado al cumplimiento de las condiciones establecidas por la Empresa en la materia:

- Comunicar la patología causante del proceso al Centro Médico.
- Limitar la duración máxima de abono del complemento a la duración máxima estándar definida por el INSS en su Manual de Tiempos Óptimos de Incapacidad Temporal, salvo casos de cambio de diagnóstico que requiriera un mayor tiempo de recuperación.
- No realizar actividades que perjudiquen su recuperación.
- No abandonar el tratamiento recomendado.
- Aceptar un cambio de puesto de trabajo a propuesta del Centro Médico acorde a las limitaciones del trabajador.
- Abono de la pagas extraordinarias proporcionalmente al nivel profesional y tiempo efectivamente trabajado, no computándose como tiempo efectivamente trabajado los periodos de incapacidad temporal.

## COMPLEMENTO INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL

El Programa de Complemento de Incapacidad quedará renovado con las condiciones siguientes:

Los empleados a los que les sea reconocida por el organismo oficial correspondiente una Incapacidad Permanente en el grado de Total percibirán un complemento indemnizatorio que compensará sus años de trabajo en la empresa consistente en 15 meses de salario bruto de Tablas más el complemento personal por puesto de trabajo que perciba el trabajador + 6 meses de los mismos conceptos retributivos por el porcentaje de días de trabajo efectivo en los 12 meses previos al reconocimiento de la Incapacidad.

$$\text{Complemento} = 15 \text{ meses} + 6 \text{ meses} \times \frac{(12\text{-meses IT})}{12}$$

12

El Complemento se verá incrementado en un 4% por cada año de edad del empleado por debajo de 55, prorrateándose la cantidad de acuerdo con la edad exacta en la fecha efectiva de la baja, con un máximo de 24 mensualidades. A la inversa, el Complemento se reducirá en un 8% por cada año por encima de los 55, de acuerdo con la misma fórmula de cálculo anterior.

En el caso de que el empleado haya instado (directamente o través de la mutua) el procedimiento de revisión de su situación de incapacidad ante el organismo competente en los 6 primeros meses de la baja y así lo acredite ante la empresa, verá aumentada este complemento en un 5%. Si el empleado (directamente o través de la mutua) no lo insta antes dicho plazo, el complemento indemnizatorio se verá reducido en un 5% en aquellos casos en que se resuelva la situación de incapacidad después de los 12 primeros meses de baja, y en un 10% si se resuelve después de los 18 meses.

Este complemento es incompatible y excluye cualquier otra indemnización derivada del cese de la actividad, incluido el importe del seguro colectivo de vida contemplado en el Convenio Colectivo.

El empleado deberá aportar a la empresa la resolución de Incapacidad permanente total en el plazo de 1 mes desde la declaración firme y definitiva de la situación para que la empresa proceda al pago de la misma, así como el documento de solicitud de revisión de incapacidad permanente si es beneficiario de los porcentajes adicionales establecidos.

En todos aquellos casos en los que la declaración de IPT se produzca de oficio por parte de la administración, no procederá el pago de este complemento.

## **EMPLEADOS TÉCNICOS Y SUPERVISORES**

Las partes se comprometen a abrir un proceso de revisión inmediata (lunes 29 de enero) de las cuestiones de interés de este grupo de empleados al margen del propio Convenio Colectivo



## **SEGURO COLECTIVO DE VIDA**

Los capitales asegurados se verán incrementados conforme a los incrementos salariales del Convenio.