

PRIMA DE OBJETIVOS

La actual situación económico-financiera en Europa, que exige a las Empresas cada vez mayor eficiencia en la asignación de sus recursos y extremar su competitividad para mantenerse en el mercado, ha llevado a los interlocutores en la negociación del Convenio Colectivo del Centro de Vigo a abrir una reflexión sobre la política retributiva.

En este contexto, en primer lugar, se ha evolucionado la tradicional fórmula de incremento salarial contenida en el art. 27 del Convenio para asociarla al IPC real del año –porque este es el parámetro que realmente permite garantizar el mantenimiento del poder adquisitivo de la plantilla– y abandonar así la referencia al IPC previsto, índice que los firmantes consideran actualmente superado porque no cuenta con la estabilidad que requiere la vigencia de 4 años que las partes desean fijar para la norma convencional.

De modo complementario al incremento salarial, en el Grupo PSA han comenzado a ensayarse en los últimos años fórmulas que permiten asociar una parte de la retribución a los resultados de la Empresa, haciendo converger los esfuerzos individuales hacia la obtención de los objetivos colectivos. En este sentido se orienta ya el “Acuerdo marco sobre la Participación y el Ahorro salarial” firmado en mayo 2010 para Francia, línea que han seguido otros fabricantes de automóviles en la península ibérica.

En este marco, el Centro de Vigo dio ya un primer paso en 2011, implantando la dinámica de animación cuatrimestral del Contrato de objetivos, que favorece que los objetivos prioritarios del Centro se compartan con la plantilla y sus representantes y se declinen hasta el nivel de la UEP.

Corresponde ahora continuar este camino, mediante la fijación de una prima ligada a los resultados del Centro, ya que, la consecución de los objetivos fijados depende en gran medida del nivel de compromiso de la plantilla y, aunque este nivel de compromiso va más allá de la remuneración, se considera que ésta puede constituir un incentivo para este fin.

A los citados efectos, la Dirección de la Empresa y los Sindicatos - S.I.T.-F.S.I., U.G.T., C.I.G. y CC.OO.- firmantes del vigente Convenio Colectivo adoptan los siguientes;

ACUERDOS

PRIMERO.- Definición de la prima.

Para la vigencia del Convenio Colectivo 2012/2015, las partes acuerdan fijar una prima anual, no consolidable, ligada al cumplimiento de los objetivos establecidos por la Dirección de la empresa, equivalente a un máximo del 1,5% del salario bruto anual de cada trabajador/a, entendiendo como tal, salario Convenio, complemento individual y complemento de antigüedad.

SEGUNDO.- Fijación de los objetivos.

Anualmente, con ocasión de la definición del Contrato de objetivos del Centro de Producción de Vigo, la Dirección de la Empresa elegirá los 4 objetivos cuyo cumplimiento desencadenará el abono de esta prima.

Los indicadores de los objetivos anuales y su calendarización mensual serán los establecidos en el Contrato de objetivos del Centro y se comunicarán a la Comisión Paritaria de Convenio en una reunión celebrada en el primer mes del año natural.

TERCERO.- Consecución y seguimiento de los objetivos.

Para determinar el montante de la prima se establece un sistema de puntos de modo que el cumplimiento mensual de cada uno de los objetivos fijados devengará 1 punto y la consecución del objetivo acumulado del año generará 3 puntos adicionales que se sumarán a los acumulados cada mes, siendo el máximo de puntos por objetivo 15, es decir, 60 puntos en el global de todos ellos.

CUARTO.- Importe de la Prima.

El importe de la prima dependerá del total de puntos acumulados a lo largo del año. La consecución del 100% de los puntos dará lugar al abono del 1,5% del salario bruto efectivamente percibido en el año por cada trabajador/a. En caso de no alcanzar la puntuación máxima, se percibirá un importe proporcional al total de puntos acumulados.

QUINTO.- Abono.

La prima se abonará el mes de marzo del año siguiente al de generación de la misma a todos los/as trabajadores/as presentes en el momento del pago y siempre que hayan permanecido en alta un mínimo de noventa días en el año de devengo de la misma.

Para el personal de nuevo ingreso se abonará la prima de forma proporcional al periodo de alta en el año de generación, computándose íntegro el mes de su incorporación en la Empresa.

En el caso de los/as trabajadores/as que causen baja con antelación a la fecha de pago se abonará la prima en función de los últimos resultados mensuales publicados.

Para al abono de los puntos correspondientes al cumplimiento de los objetivos anuales acumulados, será necesario que el trabajador se encuentre en alta en el momento de abono de la prima. Su importe será proporcional al tiempo de alta en el año de referencia.

Si la baja empresa se produce de forma voluntaria por el trabajador incumpliendo el plazo de preaviso establecido en el artículo 16 del Convenio o por despido disciplinario se perderá el derecho de abono de dicha prima.

SEXTO.- Animación.

Al objeto de facilitar la animación permanente de los objetivos y fomentar la implicación de los/as trabajadores/as en su consecución, se dispondrán los mecanismos de información y comunicación necesarios para su seguimiento por la plantilla.

SÉPTIMO.- Vinculación.

En caso de una extensión a España del Acuerdo francés de participación, las partes se reunirán para analizar el impacto que esta extensión produce.

En prueba de conformidad, lo firman en Vigo, a seis de marzo de dos mil doce, de una parte, la Dirección del Centro de Vigo de **PEUGEOT CITROËN AUTOMÓVILES ESPAÑA, S.A.** y, de otra, los Sindicatos – S.I.T.-F.S.I., U.G.T., C.I.G. y CC.OO.-, firmantes del Convenio Colectivo 2012 - 2015: