

ACUERDO DE MODIFICACIÓN PARCIAL DEL CONVENIO COLECTIVO 2012 – 2015 RELATIVA AL NUEVO SISTEMA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

En 2012, la reforma laboral configuró los grupos profesionales como único instrumento legal de clasificación profesional, creando con ello una estructura de clasificación más ágil y flexible que el sistema tradicional – tanto para la definición de funciones, como para la aplicación de movilidades – y que, precisamente por ello, ofrece mayor capacidad para adaptar las condiciones de trabajo a las circunstancias que atraviese la Empresa. Esta norma legal – Ley 3/2012 – suprimió asimismo las categorías profesionales, fijando un año de plazo para que los convenios realizasen la pertinente adaptación.

A fin de responder a esta exigencia, dentro del plazo establecido, las representaciones de la Dirección y de los Sindicatos del Centro de Vigo de Peugeot Citroën Automóviles España constituyeron una comisión negociadora para la modificación parcial del Convenio Colectivo 2012 – 2015, que, actuando según un calendario previamente acordado, abordó los diferentes aspectos derivados de la modificación legal descrita. En las sucesivas reuniones de negociación mantenidas, se trataron los cambios relativos a la definición de los grupos profesionales, a la clasificación de la plantilla en estos nuevos grupos, a los mecanismos de promoción profesional y económica y a las evoluciones necesarias y posibles en los instrumentos de movilidad funcional.

Tras la celebración de cinco reuniones, los días 8, 11, 15, 18 y 23 de julio, se alcanzaron los acuerdos de modificación del Convenio Colectivo 2012 – 2015 que se citan a continuación:

Primero: Definición de Grupos Profesionales

Se modifica el contenido del artículo 12 del Convenio 2012-2015: *Sistema de Clasificación Profesional del Personal Horario*, que pasa a denominarse Sistema de Clasificación Profesional y que, con la redacción contenida en el anexo de artículos modificados que acompaña este Acuerdo, introduce las definiciones de los Grupos Profesionales Horario y Mensual en los que se adscriben los/las trabajadores/as en los siguientes términos:

- Grupo profesional de personal horario: Comprende a los/las trabajadores/as vinculados/as, 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.

Segundo: Modificación del Anexo Sistema de Clasificación Profesional

Ambas partes convienen en adaptar el *Anexo de Clasificación Profesional del Personal Horario* que pasará a denominarse *Anexo sobre el Sistema de Clasificación Profesional*, con la redacción que figura en el anexo de artículos modificados que se acompaña y que, a partir de esta fecha, resulta aplicable a la totalidad de trabajadores/as incluidos/as en el ámbito de aplicación del Convenio. Asimismo, el *artículo 15 Ascensos*, se remite a lo dispuesto en el *Anexo de Clasificación Profesional*, quedando sin contenido.

- Clasificación:

Se mantiene el sistema de clasificación y de evolución profesional y económica actualmente definido en el Convenio para el Grupo Profesional Horario con las adaptaciones de referencias y terminológicas que resultan necesarias. En el caso del Grupo Profesional Mensual, al desaparecer las antiguas categorías, se eliminan las referencias a puestos de trabajo, categorías o titulaciones y se agrupan los puestos en familias de funciones con su nivel profesional de entrada y zona de evolución, según los sistemas de gestión del Grupo.

- Promoción:

Se recoge el sistema PSA basado en las competencias y el desempeño, donde lo determinante es la capacidad de cada trabajador/a de fortalecer ambos de manera que, una vez evaluado por su jerarquía, pueda obtener, según el procedimiento definido en cada caso, un nivel profesional superior y el nivel retributivo que al efecto corresponda. En el caso del Personal Horario, se promociona atendiendo al nivel de competencias ejercido en el referencial, al desempeño y a la consecución de los objetivos a partir de nivel 8. Para el Personal Mensual se formaliza en Convenio el sistema de apreciación del desempeño que realiza la jerarquía en la entrevista individual con arreglo a los criterios establecidos por el Grupo PSA, manteniendo lo que se viene aplicando en el Centro desde hace varios años.

Se establece, además, un criterio específico para la promoción, de modo automático, desde el nivel formación, que se configura como nivel de acceso posible para todas las personas que ingresen en el Centro. Dicho nivel permite que durante sus 18 meses de duración el/la trabajador/a pueda adquirir las habilidades y conocimientos teóricos y prácticos necesarios para el adecuado desempeño de sus funciones.

Movilidad:

La movilidad es objeto de desarrollo para los dos Grupos Profesionales en el Anexo de Clasificación Profesional teniendo en cuenta las características de las funciones englobadas en cada uno de ellos. Preservando la facultad de aplicar la normativa vigente para los supuestos no previstos, de modo no limitativo, la movilidad se configura del modo siguiente:

Para el Grupo Profesional Mensual, donde cada familia de funciones recoge una gran diversidad, tanto desde el punto de vista técnico como relacional, se mantiene el criterio que se viene aplicando de favorecer la movilidad de los/las trabajadores/as indistintamente hacia funciones de cualquier familia dentro del Grupo Profesional. Con ello, además, se consigue dar respuesta a los problemas que presentan las funciones más expuestas a las evoluciones organizacionales.

En el caso del Grupo Horario, la movilidad se configura, en algunos casos, como una medida de flexibilidad interna que permite una adaptación a las circunstancias concretas de cada momento, alejando el recurso a la flexibilidad externa. En consecuencia, en estos supuestos, la movilidad hacia oficios cuyo nivel máximo esté por debajo del nivel profesional del trabajador/a se podrá producir cuando sea necesario reconducir excedentes de efectivos de un oficio. En el proceso de determinación de los/as trabajadores/as candidatos a la permanencia en el oficio se tendrán en cuenta criterios como el mayor nivel de competencias ejercidas o que éstas sean superiores al nivel de clasificación.

Existirá una información previa a la Comisión de Clasificaciones Profesionales sobre las moviidades hacia oficios cuyo nivel máximo sea inferior al ostentado por el trabajador/a. En caso de producirse vacantes, se dará prioridad para el retorno a la función a aquellos que mantengan un desempeño adecuado en su nuevo oficio.

Se contempla, por el contrario, de modo más general, la movilidad hacia oficios cuyo nivel de acceso esté por encima del nivel profesional del/de la trabajador/a, tanto dentro como fuera del Grupo, en cuyo caso, la evolución profesional y económica se materializará de conformidad con los principios generales de promoción profesional.

Tercero: Retribución

Con la eliminación de las categorías profesionales se define para el Grupo Profesional Mensual una escala retributiva que, a partir de esta fecha, incluirá los niveles salariales comprendidos entre el nivel formación y el nivel 20, incorporándose estas modificaciones en el artículo 31 *Retribuciones del Personal Mensual y Tabla de Retribuciones Mínimas por Categorías del Convenio Colectivo* que además, pasa a denominarse Retribuciones del Grupo Profesional Mensual. Asimismo, una vez que se realice la conversión de categorías a niveles profesionales prevista en el apartado siguiente, los salarios actualmente abonados ajustarán su estructura a la nueva tabla, teniéndose en cuenta a



estos efectos lo previsto en el artículo 6 del Convenio Colectivo en materia de compensación y absorción.

Por otro lado, se modifica en el *Artículo 29 Salario Convenio* el importe correspondiente al Nivel Profesional 14.

Cuarto: Correlación entre niveles de clasificación profesional y categorías profesionales

Para facilitar la evolución al nuevo sistema del Grupo Profesional Mensual se establece la siguiente tabla de conversión entre niveles de clasificación profesional y las antiguas categorías profesionales existentes en este Grupo Profesional:

Niveles de Clasificación Profesional	Categoría Actual
Nivel 20	
Nivel 19	
Nivel 18	Jefe Administrativo de 1ª, Jefe de Organización de 1ª, Jefe de Laboratorio de 1ª, Jefe de Taller
Nivel 17	Ingeniero/a, Licenciado/a
Nivel 16	Jefe de Organización de 2ª, Maestro Taller
Nivel 15	Jefe de Laboratorio de 2ª, Delineante proyectista, Jefe Administrativo de 2ª, Contramaestre
Nivel 14	Perito-Ingeniero Técnico, Diplomado, Graduado Social, Ayudante Técnico Sanitario, Asistente Social, Técnico de Organización de 1ª
Nivel 13	Analista de 1ª, Delineante de 1ª, Oficial Administrativo de 1ª, Encargado/a
Nivel 11	
Nivel 10	Técnico de Organización de 2ª
Nivel 9	Delineante de 2ª, Analista de 2ª
Nivel 8	
Nivel 7	
Nivel 6	
Nivel 5	
Nivel 4	
Nivel 3	Oficial Administrativo de 2ª, Auxiliar delineante, Auxiliar de organización, Auxiliar laboratorio
Nivel 2	Auxiliar administrativo, Reprodutor y archivero de planos
Nivel 1	
Nivel Formación	

Quinto: Otras modificaciones en el articulado del Convenio Colectivo 2012-2015

En coherencia con los acuerdos alcanzados, se hace imprescindible modificar el literal del *Artículo 9 Personal de nuevo ingreso (Periodo de prueba)*, *Artículo 16 Preaviso*, *Artículo 20 Excedencias*, *Artículo 32 Complemento Individual* y el apartado *Sanciones*, incluido en el *Código de Conducta Laboral* a fin de adaptarlos a esta nueva nomenclatura:

Por LA DIRECCIÓN DE LA EMPRESA

Por S. I. T.-F. S. I.