

Adenda al Acuerdo regulador de la retribución variable

Con fecha de 10 de febrero de 2020 la Dirección y la representación social del Centro de Vigo de Peugeot Citroën Automóviles España S.A. suscribieron el Acuerdo regulador del dispositivo de la remuneración variable 2020 – 2023, configurando ésta como un instrumento que permite adherir a los/as empleados/as a los frutos del progreso rentable del Grupo y recompensar sus esfuerzos en conseguir los objetivos colectivos.

Este marco quedó, en todo caso, subordinado a los criterios que pudiese fijar Groupe PSA en cuanto a su política profit sharing, que las partes acordaron aplicar automáticamente en España en caso de producirse cualquier cambio, reuniéndose para formalizar los documentos correspondientes.

Con fecha de 29 de junio se suscribió el Acuerdo de participación e intéressement de Groupe PSA en Francia donde este mecanismo establece el equilibrio necesario entre el progreso de la empresa y la redistribución de los frutos de dicho progreso a la plantilla, y es por ello que, de forma novedosa, dentro del esquema de remuneración variable incluye dos objetivos estratégicos: un objetivo económico, vinculado al MOP, y uno de calidad, pues este es también un desafío del Grupo en el marco del Plan Push to Pass 2, señalando también como parte de este esquema que, en el contexto actual de una crisis sin precedentes, la rentabilidad y la tesorería se fijan como dos retos mayores para la supervivencia de la Empresa.

Conforme a ello se produce una cierta evolución en la política de remuneración variable que, manteniendo los criterios generales establecidos en años anteriores, integra ahora de cara al abono en 2021 un bonus ligado a la calidad para todos los países del mundo y profundiza en las circunstancias de orden económico que permiten su abono.

Y si bien en previsión de esta evolución, en el marco de la negociación colectiva, se comprometió ya un nuevo Bonus Calidad, cuyo valor se fijó en tal momento en 140 Euros y ligado al cumplimiento de los objetivos de calidad España, su estructura y contenido restante quedaron en dicho contexto por concretar.

Así pues, una vez fijados los criterios de Groupe PSA sobre la estructura y abono de la remuneración variable en todos los países (profit sharing) de cara a 2021, en aplicación de la cláusula Sexta del Acuerdo sobre Remuneración Variable suscrito por la representación social y la Dirección del Centro de Vigo, han de reunirse las partes para trasladar estas normas al Acuerdo suscrito, todo ello conforme a lo siguiente:

PRIMERO: Se modifica la estructura de la remuneración variable a abonar en 2021 para integrar un doble objetivo, económico y de calidad, manteniéndose, como umbral de activación de dicha remuneración que permite su devengo al final del año y, consecuentemente el pago en la fecha establecida, un margen Operacional Corriente mayor o igual al 1%, manteniendo flujo de caja positivo, de la División Automóvil de las sociedades industriales y comerciales, excluyendo gastos de reestructuración y eventos excepcionales en el ejercicio considerado.

SEGUNDO: Dicho dispositivo de remuneración variable, configurado de tal modo que se asocie a la plantilla a las ambiciones del Grupo a través de sus resultados económicos y también al seguimiento de los objetivos estratégicos como la calidad, se compone, en consecuencia, de la suma de los dos elementos siguientes:

- El objetivo económico, que se encuentra ampliamente descrito en el Acuerdo de remuneración variable suscrito de 10 de febrero de 2020 que las partes mantienen como expresamente aplicable en lo no previsto en este documento, supone la fijación de un incentivo – definido como un porcentaje del salario de referencia – por umbrales sucesivos crecientes en función del margen operacional de la división automóvil que se devenga una vez finalizado el año anterior a su abono, cuando, en la documentación oficial de presentación de cuentas anuales, se constatan cumplidas las condiciones establecidas en este documento.
- El objetivo de calidad, por su parte, a abonar en el año 2021, está en relación con la reducción de reclamaciones calidad de clientes de vehículos nuevos en los 3 primeros meses tras la venta, a cuyo fin se establece, como indicador de seguimiento, la tasa de fallos, que mide la proporción de vehículos en los que se haya remontado un defecto calidad cubierto por la garantía contractual, sobre el total de vehículos vendidos que hayan permanecido 3 meses en circulación.

TERCERO: Para el objetivo calidad, la cuantía máxima a abonar en 2021 se mejora respecto al compromiso previo, fijándose en 150 Euros en caso de cumplimiento del objetivo al 100%, con una progresión lineal desde el 0% al 50% y desde el 50% al 100% conforme a la tasa de cumplimiento del objetivo establecido que se señala a continuación:

- Umbral de activación: 36.075 (realizado en 2019) ppm (defectos por millón de vehículos fabricados)
- Umbral de consecución al 50%: 34.000
- Umbral de consecución al 100%: 29.500
- Cuantificación de la progresión entre los distintos umbrales: lineal

Este indicador se mide sobre la totalidad de vehículos vendidos por el Grupo en España que cuenten con 3 meses de circulación entre el 1 de enero al 31 de diciembre de 2020, independientemente del país de fabricación.

CUARTO: El abono a los beneficiarios del montante correspondiente a cada uno de los dos objetivos de la remuneración variable se realizará, conforme a lo convenido en su momento, en proporción al tiempo de presencia durante el año, requiriéndose haber permanecido en alta en la empresa durante un mínimo de 3 meses en el año anterior a su abono.

A los efectos del cálculo del montante de la remuneración variable, objetivo económico y de calidad, las situaciones de suspensión de contrato por razón de maternidad o paternidad, riesgo embarazo y lactancia, así como las excedencias de verano y las reducciones de jornada por cuidado de hijos/as aquejados de enfermedad grave y los periodos de IT por enfermedad profesional o accidente de trabajo, no implicarán minoración alguna, ni en la cuantía teórica del salario de referencia, ni en la de tiempo de alta en la empresa computables.

En consecuencia, el intervalo de tiempo transcurrido en dichas situaciones se considerará como tiempo de alta y, a su vez, en el salario de referencia de estas primas se incluirá el importe teórico de los haberes que hubiesen correspondido a cada persona de haber estado trabajando durante esos mismos períodos, siempre calculados según las reglas de determinación de la cuantía de cada uno de los objetivos de esta remuneración variable.

Teniendo específicamente en cuenta el excepcional contexto de crisis sanitaria 2020 ligada a COVID-19, las ausencias ligadas al cese de actividad por el estado de alarma y situación subsiguiente, con aplicación de Expediente de Regulación de Empleo suspensivo, independientemente de su causa específica de origen, así como las reducciones de jornada por guarda legal derivadas de la situación de Covid-19 (RDL 8 y 15/2020), el tiempo de IT del personal considerado por el Servicio Médico como personal sensible Covid-19, serán asimiladas a los efectos de esta prima, a periodos de presencia.

Lo anterior se establece, exclusivamente, para el cálculo del montante de esta remuneración variable, no pudiendo extenderse a otros Acuerdos o situaciones distintos de los aquí previstos.

QUINTO: Para los sucesivos años de vigencia del acuerdo sobre remuneración variable, habrá de llevarse a cabo una idéntica adaptación, a los efectos de mantener en todo momento su vinculación con la política y estrategia de profit sharing de Groupe PSA.

Para lo no previsto en este documento, que será de aplicación preferente, se estará a lo dispuesto en el Acuerdo Regulador del Dispositivo de retribución variable 2020-2023 suscrito por las partes en Vigo, el 10 de febrero de 2020.

Lo que, en prueba de conformidad, se suscribe en Vigo, a 23 de julio de 2020

Por la Representación de la Dirección:



Por los Sindicatos:

