

**ACUERDO SOBRE GESTIÓN Y EVOLUCIÓN DE COMPETENCIAS DEL
PERSONAL HORARIO**

En la actual coyuntura de cambio, caracterizada por la incertidumbre económica y un clima de inestabilidad generalizado, el Centro de Vigo ha demostrado su capacidad de adaptación natural a las evoluciones del mercado. Mediante la aplicación de los mecanismos de flexibilidad pactados –funcionamiento del Turno de Noche; Bolsa de Horas; sábados de producción, o semana deslizando, entre otros– se ha materializado el tránsito desde 2007, año récord en la producción del Centro, hasta el momento presente, en que se redimensiona la estructura productiva de la Planta para mantener su actividad por debajo de su capacidad.

Para superar esta coyuntura, tanto en la organización de la actividad del Centro durante los últimos meses de 2008, como en las medidas pactadas para industrializar el Programa de Producción de 2009 –que experimenta una sensible bajada, situándose en niveles productivos equivalentes a los de 1997– se ha tenido presente la perspectiva social, con medidas organizativas sin impacto sobre la plantilla estable del Centro; de entre estas decisiones destaca el procedimiento utilizado en la cancelación del Turno de Noche; o la previsión de incrementar la cadencia horaria en los turnos de día a fin de integrar en los mismos a toda la plantilla estable del Centro.

Adicionalmente, al claro impacto de la bajada productiva en el volumen de empleo y actividad del Centro se suman también los planes de ajuste de personal de estructura diseñados por la Dirección del Grupo PSA y en marcha desde 2007.

De todo lo anterior se deduce la necesidad de acometer un redimensionamiento general de la plantilla para adecuarla a las expectativas de evolución de la actividad. Sin embargo, mientras que los oficios del colectivo de personal horario que están directamente vinculados a la fabricación cuentan con instrumentos de ajuste natural –contratación temporal, dimisiones, jubilaciones, etc.– que se consideran suficientes a día de hoy; ello no es así en el caso del resto de los oficios.

B

D

Por ello, en las reuniones mantenidas, las partes consideran necesario que la reducción de la plantilla en los oficios no directamente vinculados a la fabricación se lleve a cabo por medios no traumáticos, acudiendo a movilizaciones funcionales –mediante recolocaciones internas o la reclasificación profesional– y, al mismo tiempo, que a lo largo de este proceso, se diseñe un plan que permita adecuar la empleabilidad y reconducir la evolución profesional de los trabajadores impactados.

Este entorno industrial fuertemente competitivo y en permanente evolución genera, en este último colectivo de trabajadores, desajustes entre la cualificación adquirida a lo largo de los años y las exigencias técnicas y profesionales diarias del puesto de trabajo. Es, por tanto, un desafío mayor contribuir al desarrollo de su empleabilidad, favoreciendo la adaptación de sus competencias a las evoluciones de la actividad y estimulando, al mismo tiempo, el talento de las personas.

Según lo expuesto, este acuerdo se pacta con un triple objetivo: Limitar el impacto social de las evoluciones productivas evitando su afectación al empleo estable; adaptar el volumen de efectivos que no están directamente ligados a la fabricación a las medidas de urgencia puestas en marcha por la Dirección del Grupo PSA –avanzar a 2009 la aplicación de CAP 2010– y a la importante bajada de volúmenes productivos y, por último, estimular las competencias a fin de que los trabajadores de oficios impactados se conviertan en actores de su evolución profesional.

A tal efecto, la Dirección del Centro de Vigo de PSA Peugeot Citroën y su Comité de Empresa, reunidos los días 2 y 10 de diciembre 2008; 15 y 26 de enero; 11 y 18 de febrero y 6 y 11 de marzo 2009, adoptan los siguientes

ACUERDOS

PRIMERO: Objeto

Para adaptar el volumen de empleo del Centro a la evolución de actividad prevista, los trabajadores de los oficios señalados en el Anexo cuyo nivel de competencias ejercidas –según conste en el correspondiente documento de entrevista individual correspondiente a

B



2008– sea inferior al nivel profesional que a día de hoy hayan consolidado, se adscribirán, en función de las necesidades y capacidad organizativa del Centro y atendiendo a los criterios establecidos a continuación, a un puesto de trabajo de Mano de Obra Directa (MOD) (oficios de Operario Polivalente de UEP).

No obstante, en atención a la reciente implantación del nuevo sistema de clasificación profesional, la valoración del nivel de competencias ejercido por el trabajador de cara a su movilidad funcional hacia la familia de oficios de Operario Polivalente de UEP se realizará atendiendo tan solo a las competencias específicas –las de tipo técnico– incluidas en su respectivo referencial de competencias.

SEGUNDO: Criterios

Si bien la familia de oficios de operario polivalente de UEP permite extender el recorrido profesional individual hasta alcanzar el nivel 8, este Acuerdo establece las condiciones para que tal oficio sea desempeñado por trabajadores con un nivel profesional consolidado superior.

En consecuencia, para los trabajadores incluidos en los oficios que se relacionan en el Anexo, la movilidad funcional regulada en la cláusula primera de este documento se realizará atendiendo acumulativamente a los siguientes criterios:

- Menor nivel de competencias específicas ejercidas,
- Menor nivel profesional
- Menor antigüedad en el nivel profesional

Igualmente, en el desarrollo de este proceso se favorecerá la voluntariedad.

Todo lo anterior se entiende sin perjuicio de los cambios de puesto de trabajo que resulten necesarios desde otros oficios hacia los de la familia de Operario Polivalente de UEP para trabajadores con un nivel profesional consolidado igual o inferior a 8, para los cuales se seguirá igual criterio de movilidad que en el supuesto anterior, pese a no estar directamente concernidos por la aplicación de este Acuerdo, puesto que se trataría de una

mera movilidad funcional de tipo horizontal, con incorporación a un nuevo oficio o referencial de competencias.

Como caso particular, se considerarán incluidos en el ámbito de aplicación del presente Acuerdo –beneficiarios, por tanto, del Programa de Orientación y de la preferencia en el retorno a su anterior función– los trabajadores que ostenten nivel profesional 8 como resultado de la conversión de los anteriores Profesionales 2ªA.

TERCERO: Mantenimiento de condiciones y nuevo puesto

Los cambios de oficio acordados en el presente documento se llevarán a cabo sin perjuicio del mantenimiento de las retribuciones que correspondan al nivel profesional consolidado por el trabajador.

Igualmente, en el nuevo oficio, el trabajador se beneficiará del periodo de aprendizaje previsto en el artículo 25 del vigente Convenio Colectivo y de los complementos retributivos de puesto de trabajo que resulten aplicables al mismo, si fuese el caso.

CUARTO: Ámbito personal y temporal de aplicación del Acuerdo

En la fecha de firma de este documento, y sin perjuicio del impacto de posibles evoluciones de la actividad productiva a lo largo del año –que, a su vez, se comunicarían oportunamente a la Comisión de Seguimiento–, se estima que un total de 200 trabajadores de oficios relacionados en el Anexo con nivel Profesional 8 o superior deberán incorporarse a un oficio de Operario Polivalente de UEP a lo largo de todo el año 2009.

A partir de este momento, y quedando patente la voluntad de favorecer su retorno a una función de las citadas en el Anexo, accederán al Programa de Orientación Profesional que se define a continuación y podrán participar, en condiciones preferentes, en las pruebas de acceso a dichos oficios que se realicen.

B



Transcurridos dos años desde la entrada en vigor de este Acuerdo, las partes –a través de la que en su momento se designe como Comisión de Seguimiento– se reunirán para evaluar la situación y proponer cuantas acciones procedan al respecto.

QUINTO: Programa de Orientación Profesional

La aplicación de las movilidades funcionales previstas en este Acuerdo tiene su origen en la permanente evolución de las técnicas y oficios que se produce en el Centro y, precisamente por ello, esta acción debe considerar la necesidad de abrir nuevas oportunidades de desarrollo profesional a los trabajadores concernidos.

Para ello, a los trabajadores con funciones de Mano de Obra Directa provenientes de los oficios del Anexo se les realizará un recorrido profesional individualizado, denominado Programa de Orientación Profesional, de cara a conseguir una mejor adecuación entre las aspiraciones de los trabajadores y las necesidades de la Empresa.

El Programa de Orientación Profesional se estructura del modo siguiente:

Recibida de su Jerarquía y su Responsable de Personal la notificación del cambio de función, se programará al trabajador una formación de acogida en el nuevo puesto que, con la finalidad de introducirle en el entorno de la fabricación, estará centrada en las herramientas del Sistema de Producción PSA (SPP); y la UEP, su contrato de objetivos e indicadores de seguimiento. A continuación, el trabajador será formado en los básicos del Taller, obteniendo la correspondiente habilitación.

Una vez formado en su puesto, se realizará una entrevista de orientación profesional con la finalidad de diseñar el Plan específico antes citado y acordar, asimismo, las alternativas de su futura evolución en la Empresa, ya sea en la familia profesional de origen, o ya en otra distinta, garantizándose, en función de ello, el acceso a un mínimo de dos acciones formativas anuales:

- a) **Curso Genérico:** Común para todas las especialidades o familias profesionales sobre la dinámica de cambio en la empresa y el funcionamiento de los equipos de trabajo.
- b) **Cursos Específicos:** Relacionados con la familia profesional elegida para orientar la evolución futura del trabajador.

Tanto el acceso a la formación como su desarrollo será objeto de un seguimiento individualizado.

Durante el periodo de adscripción al Programa de Orientación los trabajadores se gestionarán por el técnico responsable del seguimiento de funciones profesionales, que llevará a cabo la supervisión individualizada de la participación en el Programa de cada uno de ellos.

SEXTO: Evolución profesional

Los trabajadores incorporados al Programa de Orientación Profesional podrán presentarse a las pruebas citadas en el Sistema de Clasificación Profesional vigente que se prevean para el acceso a los oficios del Anexo.

A los efectos anteriores, se considerará que existe una vacante cuando en un oficio del Anexo se precise cubrir un puesto y no exista excedente de trabajadores en el mismo.

En igualdad de condiciones, los participantes en el Programa de Orientación Profesional dispondrán de preferencia en el retorno a una función del Anexo de acuerdo con lo que se describe a continuación, siendo requisito imprescindible el cumplimiento de todas las condiciones que se citan:

1. Que la vacante se produzca en un oficio de la familia profesional en la cual el trabajador esté recibiendo su Programa de Orientación.
2. Que haya asistido a todas las formaciones que le fueren programadas en virtud de su adscripción al Programa de Orientación Profesional.

3. Que acredite desempeño satisfactorio y ejercer competencias –computando las específicas y las comunes– de nivel cuatro como mínimo en su puesto actual.

Para ello, el trabajador deberá contar con su evaluación de competencias actualizada anualmente. No obstante lo anterior, si las pruebas antes citadas se llevasen a término antes de que transcurriese un año desde el inicio del Programa de Orientación, el trabajador deberá acreditar, con carácter general, una actividad mínima de 6 meses en su nuevo puesto antes de poder someterse a una nueva evaluación.

En todo caso, para tomar parte en las pruebas de acceso que se realicen, los trabajadores que cumplan los requisitos antes citados se priorizarán atendiendo al mayor nivel de competencias específicas acreditado en su día en su anterior función.

Los que, una vez realizadas las pruebas resulten valorados como aptos, mantendrán dicha calificación aunque las vacantes no alcancen para todos ellos en ese momento. Por el contrario, los calificados como no aptos no podrán realizar nuevamente las pruebas de acceso hasta que transcurran doce meses.

La Comisión de Seguimiento será informada de las vacantes cubiertas, debiendo reservar al menos un 70% de las plazas surgidas cada año a trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de este Acuerdo.

SÉPTIMO: Compensación económica

Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de este Acuerdo percibirán el denominado Complemento funcional por valor de 824,45 Euros/año. Dicho complemento, de carácter funcional y no consolidable, se abonará por cada hora trabajada en un puesto de Mano de Obra Directa.

Para convalidar anualmente el mantenimiento de dicho complemento será preciso que en cada una de sus Entrevistas Individuales el trabajador acredite participar con aprovechamiento en el Programa de Orientación Profesional y desempeñar de forma

satisfactoria un oficio de Operario Polivalente de UEP, acreditando competencias –específicas y comunes– de nivel 4 como mínimo.

De no reunirse todas ellas, el trabajador en puesto MOD dejará de percibir el citado complemento funcional.

OCTAVO: Comisión de seguimiento

Para el seguimiento, interpretación y ejecución de lo acordado, una Comisión de Seguimiento se reunirá de forma periódica. Dicha Comisión estará integrada por cuatro miembros elegidos por el Comité de Empresa –delegados sindicales o miembros de dicho órgano representativo– y otros tantos representantes de la Empresa.

Teniendo en cuenta la actual coyuntura, a fin de tomar las medidas de anticipación que en cada caso procedan, en esta comisión se informará, igualmente, tanto de la creación de nuevos referenciales de competencias que, a la sazón, pudiesen quedar incluidos en el ámbito de aplicación de este Acuerdo, como de aquellos oficios que podrían considerarse “sensibles” porque las perspectivas de evolución económica, organizacional o tecnológica puedan entrañar una reducción probable de necesidades de efectivos y/o una evolución importante de su perímetro de competencias que exija una planificación.

NOVENO: Firmantes

En consideración a la legitimación ostentada por los firmantes, el presente Acuerdo de Empresa tendrá el alcance y la eficacia que la normativa vigente otorga a los convenios colectivos

Anexo: oficios / referenciales de competencias incluidos en el ámbito de aplicación del Acuerdo sobre Gestión y Evolución de Competencias del Personal Horario.

CONDUCTOR DE INSTALACIONES

- CI Embutición
- CI Especialista Embutición
- CI Monitor Ensamblaje Chapa
- CI Especialista Ensamblaje Chapa
- CI Pintura – TTS y Cataforesis
- CI Pintura – Estanqueidad y aplicación pintura
- CI Pintura – Centrales
- CI Especialista Pintura
- CI Montaje
- CI Monitor Montaje
- CI Ensamblaje y Expedición
- CI Redes Centrales

MONITOR

- Animador Escuela Taller
- Monitor Coordinador Chapistas Embutición
- Monitor Ensamblaje Chapa
- Monitor Chapistas Ensamblaje Chapa
- Monitor Pintura
- Monitor Montaje
- Monitor expedición vehículos nuevos
- Monitor Control vehículos terminados
- Monitor Coordinador retoques
- Monitor embalaje y expedición
- Monitor Flujos Constituyentes

RETOCADOR

- Retocador Chapista Embutición
- Retocador Chapista Ensamblaje Chapa
- Retocador Chapista Pintor
- Retocador Pintura
- Retocador Montador
- Retocador Eléctrico
- Retocador Mecánico

B



MANTENIMIENTO

- Mantenimiento Útiles Embutición
- Mantenimiento Especialista Útiles Embutición
- Mantenimiento Procesos
- Mantenimiento Especialista Procesos
- PAP Geometría ensamblaje Chapa
- PAP Especialista Geometría Ensamblaje Chapa
- Mantenimiento Instalaciones Generales
- Mantenimiento Especialista Instalaciones Generales
- Mantenimiento Trabajos Mecanización
- Mantenimiento Especialista Trabajos Mecanización
- Mantenimiento Calderería
- Mantenimiento Especialista Calderería

LOGÍSTICA

- Gestión Stocks Embalaje y Expedición
- Cadenciador Embalaje y Expedición
- Operador Expedición VN
- Operador Logística
- Piloto Logística
- Piloto Logística Especialista

CALIDAD

- Analista Calidad
- Analista Calidad Especialista
- Metrólogo Medida Producto
- Metrólogo Calibrado ECME
- Metrólogo Especialista Coordinador
- Metrólogo Especialista Programador
- Auditor de Control
- Analista laboratorio
- Analista Especialista Laboratorio
- Probador Demérito vehículo
- Verificador Ensayo Deméritos Vehículos
- Monitor Coordinador de Control

UTILLAJE / BIENES DE EQUIPOS

- Fabricación por Mecanizado
- Mecanización
- Ajustador – Montador construcciones mecánicas

BB

AS

CONCEPCIÓN DE VEHÍCULOS

- Analista Ensayo Vehículo
- Maquetista
- Electrónico Vehículo Prototipo
- Conductor Ensayo Vehículo
- Mecánico Vehículo Prototipo

En prueba de conformidad, firman las partes, en el mismo lugar y fecha establecido al inicio.

Por LA DIRECCIÓN DE LA EMPRESA:

A collection of handwritten signatures in black ink, representing the company management. The signatures are varied in style, with some being more legible than others. One signature appears to be 'J. M. ...' and another 'J. ...'.

Por EL COMITÉ DE EMPRESA:

A large collection of handwritten signatures in black ink, representing the company committee. The signatures are highly varied and stylized, with many overlapping and overlapping lines. Some signatures are circled or underlined.

(SIGUEN FIRMAS)

Por el COMITÉ DE EMPRESA: (Continuación)

A collection of handwritten signatures in black ink, arranged in three rows. The first row contains six signatures, the second row contains three, and the third row contains three. The signatures are stylized and vary in complexity. The last signature in the third row includes the initials 'J.G.' written below it.