III. Otras disposiciones

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

11613 *RESOLUCIÓN de 22 de abril de 1998, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo interprovincial de «Citroën Hispania, Sociedad Anónima» (Comercio).*

Visto el texto del Convenio Colectivo interprovincial de «Citroën Hispania, Sociedad Anónima» (Comercio) (código de Convenio número 9001031), que fue suscrito con fecha 12 de marzo de 1998, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, para su representación, y de otra, por los Comités de Empresa de los distintos centros de trabajo, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo l/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente registro de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 22 de abril de 1998.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL DE «CITROËN HISPANIA, SOCIEDAD ANÓNIMA» (COMERCIO)

1998

TÍTULO I

Disposiciones generales

A) Ámbito de aplicación

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

En cumplimiento de lo establecido en el artículo 85, apartado 2, b), del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se determina que el ámbito territorial del presente Convenio es el de la empresa «Citroën Hispania, Sociedad Anónima», en sus centros de trabajo de Doctor Esquerdo, número 62, y Hermanos García Noblejas, número 23, en Madrid; calle Valportillo, número 1 (polígono industrial), en Alcobendas; polígono de la Estación, en Pinto; y calle Badal, número, 81, en Barcelona.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

El Convenio afecta a la totalidad del personal de la empresa perteneciente a los centros de trabajo relacionados en el ámbito territorial, con las excepciones que se establecen en el artículo l, apartado 3, del Real Decreto Legislativo l/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio entrará en vigor a partir del día de su publicación, una vez registrado, sin perjuicio de lo cual, las condiciones económicas se aplicarán, con carácter retroactivo, a partir del 1 de enero de 1998, a excepción de aquellos aspectos del articulado que contienen vigencias concretas.

La duración del mismo será de un año, concluyendo su vigencia el día 31 de diciembre de 1998 o, en su caso, en aquellas fechas en que así se indique expresamente.

Artículo 4. *Prórroga y denuncia.*

Este Convenio se entenderá prorrogado, en sus propios términos, de año en año, si no se denunciara por cualquiera de las partes, por escrito, dos meses antes de expirar el plazo de vigencia.

Caso de prorrogarse tácitamente, se supeditará el contenido del presente Convenio a lo que en materia económica se establezca por las disposiciones legales vigentes en cada momento.

B) Vinculación, absorción y compensación

Artículo 5. *Vinculación.*

El presente Convenio constituye un todo orgánico e indivisible y las partes quedan mutuamente obligadas al cumplimiento de la totalidad, una vez publicado.

Artículo 6. *Condiciones más beneficiosas.*

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que, con carácter de cómputo anual, existieran con anterioridad a la entrada en vigor del Convenio.

En el supuesto de que exista duda en la apreciación de cuáles fuesen las condiciones más beneficiosas, se concederá opción a los interesados para que elijan entre la aplicación de las normas del Convenio o de las condiciones anteriores al mismo, bien entendido que sólo se podrá ejercitar la opción en su conjunto, es decir, que podrá elegirse entre aplicar o no el presente Convenio, pero no entre la aplicación de parte del mismo y parte de las condiciones anteriores.

Artículo 7. *Absorción.*

Las condiciones de este Convenio son absorbibles en su totalidad, por cómputo anual, con las que pudieran establecerse desde el 1 de enero de 1998, por norma de rango superior al mismo.

C) Comisión Paritaria del convenio

Artículo 8. *Comisión Paritaria.*

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 85, 2, e), del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se establece una Comisión Paritaria, compuesta por cuatro representantes de la empresa y cuatro de los trabajadores, que hayan formado parte de la Comisión Negociadora del Convenio.

Serán funciones específicas de la Comisión Paritaria las de entender e informar de todas las cuestiones que se deriven de la aplicación de este Convenio, siguiendo el procedimiento legal aplicable.

Artículo 9. *Comisión Paritaria de Tiempos y Rendimientos.*

Se constituye una Comisión Paritaria de Tiempos, integrada por cuatro representantes de los trabajadores, que deberán tener la calidad de miembros en los órganos de representación legal colegiados o unitarios de los trabajadores, y otros tantos representantes de la empresa, unos y otros con sus respectivos suplentes.

Serán funciones de la Comisión Paritaria las de entender e informar de todas las cuestiones que se deriven de la determinación, revisión o valoración de los tiempos y rendimientos.

TÍTULO II

Organización del trabajo

CATEGORÍAS PROFESIONALES

Artículo 10. *Categorías profesionales.*

El personal de «Citroën Hispania, Sociedad Anónima», estará encuadrado en las categorías profesionales que determina la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica y de conformidad con las definiciones que figuran en sus anexos. Aparte de las diferentes categorías existentes en la actualidad en la empresa, reflejadas en los anexos de este Convenio, ésta podrá crear otras que supongan una adaptación a sus propias características. No obstante, las categorías existentes coexistirán con las nuevas en tanto en cuanto haya colaboradores que las ostenten.

INGRESOS DE PERSONAL

Artículo 11. *Ingresos.*

Cuando la empresa deba proceder a la selección de personal del exterior para cubrir plazas vacantes, se practicarán las pruebas de aptitud necesarias, en las que podrán participar los trabajadores de la empresa y los viudos o viudas de éstos, dándoseles preferencia en igualdad de puntuación y, en su defecto, a los huérfanos o descendientes en primer grado. En cada caso se redactará por la empresa, oído el Comité de Empresa, un programa de pruebas con un baremo de puntuación. Dicho programa se hará público con una antelación mínima de treinta días a la celebración de las pruebas.

Estas normas no serán de aplicación en las contrataciones temporales o eventuales.

Los puestos que impliquen mando, sean de responsabilidad o precisen para su cumplimiento de la especial confianza de la empresa, serán de libre designación de ésta.

ASCENSOS

Artículo 12. *Ascensos por concurso-oposición.*

La empresa convocará concurso-oposiciones que permitan clasificar al personal para cubrir, por ascenso, las vacantes producidas por bajas de personal pertenecientes a los grupos profesionales:

Técnicos.
Administrativos.
Subalternos.
Ventas con comisión.

Artículo 13. *Excepciones.*

Se exceptúan del régimen de ascensos especificados en el artículo 12 los puestos o categorías que impliquen ejercicio de autoridad o mando sobre otras personas y los de especial confianza de la empresa.

MOVILIDAD DEL PERSONAL

Artículo 14. *Traslado por razones de servicio.*

Con carácter general, se estará a la normativa legal vigente.

Durante la vigencia de este Convenio, se establece un complemento por domicilio que se determina en el artículo 31 de este Convenio y una indemnización equivalente a dos mensualidades de la retribución individual de Convenio, más antigüedad, en el caso de segundo y sucesivos traslados, cuando el cambio sea por decisión de la empresa y no esté basado en un deficiente cumplimiento de las funciones inherentes al puesto ocupado.

ORGANIZACIÓN Y RACIONALIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 15. *Jornadas ordinarias irregulares.*

La Dirección de la empresa, cuando existan razones organizativas o de producción originadas por crestas de trabajo, acumulación de tareas o períodos de baja actividad, podrá establecer, en el curso de un año, un máximo de 110 jornadas de trabajo ordinario irregulares, cuya duración será de siete o nueve horas diarias, respetando, en todo caso, el descanso mínimo de doce horas entre jornadas, con el límite de la jornada anual pactada en este Convenio.

El establecimiento de estas jornadas irregulares deberá comunicarse con una antelación mínima de un mes a los trabajadores afectados, previa información a los representantes legales de los trabajadores.

Los períodos mínimos durante los cuales se realicen las jornadas irregulares serán de una semana laborable.

El pago de las jornadas ordinarias irregulares se realizará como si de jornadas ordinarias normales se tratase.

Siempre que la representación legal de los trabajadores del centro de trabajo lo solicite, las jornadas irregulares de nueve horas de duración, durante los meses de junio a septiembre, comenzarán a las siete treinta horas.

Este artículo, según lo prevenido en el párrafo 2.º del artículo 3 del texto del Convenio de 1998 tiene una vigencia máxima de un año, desde la fecha de la firma del presente Convenio.

Artículo 16. *Días de adecuación de jornada.*

La Dirección de la empresa, cuando existan razones organizativas o de producción originadas por crestas de trabajo, acumulación de tareas o períodos de baja actividad, podrá fijar los períodos de disfrute, a nivel colectivo o individual, de los días no laborables, por adecuación de jornada, con el sólo requisito de comunicarlo con una antelación mínima de un mes a los colaboradores afectados, previa información a los representantes legales de los trabajadores.

TÍTULO III

Jornada, descanso, licencias, vacaciones y excedencias

Artículo 17. *Jornada de trabajo.*

Durante la vigencia de este Convenio se establece una jornada de trabajo efectivo de mil setecientas cincuenta y dos horas año, que se distribuirán en función del calendario laboral de cada centro de trabajo.

La jornada normal se realizará de lunes a viernes, manteniéndose las excepciones a la misma existentes a la firma del Convenio.

Artículo 18. *Turnos y horarios de trabajo.*

Se mantienen los turnos y horarios de trabajo existentes a la firma del Convenio.

Artículo 19. *Jornada especial.*

Quienes, por razón de guarda legal tengan a su cuidado algún hijo menor de seis años, podrán solicitar una jornada especial, retrasando en una hora su incorporación y salida del trabajo, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

A esta opción podrá acogerse hasta un máximo de un 10 por 100 del personal de cada centro de trabajo.

Las resoluciones de todas las solicitudes para la concesión de jornada especial, que se presentarán ante el Servicio de Personal, serán comunicadas al Comité de Empresa.

Cuando las necesidades del servicio no permitan acogerse a la jornada especial, los trabajadores podrán optar por un cambio de puesto dentro del Departamento.

Artículo 20. *Jornada especial por lactancia.*

Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, podrán reducir la jornada normal en media hora más de lo fijado en el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores, con la disminución proporcional del salario.

Artículo 21. *Descanso por desplazamiento o trabajo en días no laborables.*

Cuando, por ineludibles necesidades del trabajo, confirmadas por el Jefe de Servicio, el personal de la empresa tuviese que prestar sus servicios o viajar en día de descanso, podrá descansar un 50 por 100 más del tiempo empleado en el trabajo o viaje.

Artículo 22. *Vacaciones.*

Anualmente, todo trabajador tiene derecho a un período de vacaciones retribuidas de treinta días naturales o a la parte proporcional que corres-

ponda, en el caso de no llevar trabajando en la empresa el año necesario para el disfrute pleno de este derecho.

El cómputo de tiempo trabajado se efectuará con relación al período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de cada año.

El período de vacaciones se establecerá preferentemente en los meses de julio y agosto. Cuando las necesidades del servicio impidan disfrutar las vacaciones en los meses citados, se concederán obligatoriamente en los meses de junio o septiembre.

De esta norma se exceptúan los servicios de vigilancia y portería.

No existirá compensación económica por días festivos en el período reglamentario de vacaciones.

Los trabajadores ingresados en la empresa antes del día 23 de marzo de 1995 tendrán derecho a días laborables de vacaciones complementarias por antigüedad, conforme al siguiente baremo:

Tres años de antigüedad: Un día.
Seis años de antigüedad: Dos días.
Nueve años de antigüedad: Tres días.
Doce años de antigüedad: Cuatro días.
Quince años de antigüedad: Cinco días.
Dieciocho años de antigüedad: Seis días.
Veintiún años o más de antigüedad: Siete días.

Voluntariamente, salvo indicación expresa en contrario del interesado, en la nómina del mes de enero del año en que se tenga derecho a ello, será incorporado en la retribución individual de Convenio del trabajador el importe de uno o dos días de su retribución individual de Convenio, más complemento de antigüedad, complemento de producción, carencia de incentivo, tasa fija o promedio de los doce últimos meses de las comisiones por ventas, como compensación de la renuncia «sine die» del disfrute del sexto o séptimo día de vacaciones complementarias por antigüedad.

Los trabajadores ingresados en la empresa con posterioridad al 22 de marzo de 1995 tendrán derecho hasta un máximo de cinco días laborales de vacaciones complementarias por antigüedad, conforme al siguiente baremo:

Tres años de antigüedad: Un día.
Seis años de antigüedad: Dos días.
Nueve años de antigüedad: Tres días.
Doce años de antigüedad: Cuatro días.
Quince años de antigüedad o más: Cinco días.

Con carácter general, para todos los centros de trabajo afectados por el presente Convenio, el primer día de vacaciones complementarias por antigüedad se generará a partir del tercer año desde la fecha de ingreso y los siguientes, cada tres años vencidos.

A estos efectos no se computarán los períodos de suspensión del contrato.

Artículo 23. *Permisos y licencias.*

El trabajador, avisando con la posible antelación y justificándolo debidamente, tendrá derecho a permisos retribuidos por las siguientes causas:

1.ª Fallecimiento de cónyuge, padres, padres políticos, abuelos, hijos, nietos y hermanos: Tres días naturales, que podrán ampliarse en consideración al tiempo preciso para el desplazamiento al efecto por producirse éste fuera del lugar de residencia, sin que, en ningún caso, sea superior a seis días naturales el tiempo empleado.

2.ª Fallecimiento de hijos, nietos y abuelos del cónyuge, hijos y hermanos políticos: Dos días naturales. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

3.ª Enfermedad grave de cónyuge, padres, padres políticos, abuelos, hijos, nietos y hermanos: Dos días laborables (posible reparto en cuatro medias jornadas), que podrán ampliarse en consideración al tiempo preciso para el desplazamiento al efecto, por producirse éste fuera del lugar de residencia sin que, en ningún caso, sea superior a cinco días naturales el tiempo empleado.

4.ª Enfermedad grave de hijos, nietos y abuelos del cónyuge, hijos y hermanos políticos: Dos días naturales. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

5.ª Fallecimiento de tíos carnales: Un día natural.

6.ª Matrimonio de hijos, hermanos, padres y padres políticos: Un día natural.

7.ª Nacimiento de hijo: Tres días laborables, que se podrán disfrutar dentro de los siete días siguientes al alumbramiento (posible reparto en seis medias jornadas), ampliables hasta cuatro días naturales más, cuando el trabajador necesitase realizar un desplazamiento al efecto por producirse éste fuera del lugar de residencia, considerando el tiempo preciso para el mismo.

8.ª Matrimonio del trabajador: Quince días naturales.

9.ª Exámenes (para los previstos en la Ley del Estatuto de los Trabajadores): El tiempo necesario.

10. Intervención quirúrgica sin internamiento de cónyuge e hijos: Un día natural.

11. Traslado del domicilio habitual: Un día natural.

Cuando encontrándose en situación de permiso por enfermedad grave de familiar, sobreviniese el fallecimiento de éste, finalizará el derecho al permiso obtenido, iniciándose el establecido para el supuesto de muerte.

Todo lo referido al cónyuge en este artículo se hará extensivo a los casos en que el trabajador, sin estar unido a otra persona por matrimonio civil o religioso, acredite, mediante documento oficial, su convivencia como pareja de hecho.

Artículo 24. *Excedencias.*

Las excedencias se concederán de acuerdo con lo establecido en las disposiciones legales de aplicación.

La empresa readmitirá al excedente en un plazo máximo de quince días, a partir de la fecha en que expire la excedencia, siempre que lo haya solicitado en el plazo reglamentario.

Si un trabajador, habiendo transcurrido, como mínimo, el 75 por 100 del tiempo de excedencia concedido, solicitase su reingreso, se admitirá su solicitud para la primera vacante de su categoría.

El excedente quedará obligado a:

1.º Aceptar el puesto que le sea ofrecido y que deberá estar de acuerdo con su categoría profesional.

2.º Someterse, con la antelación necesaria, al examen de salud que demuestre se encuentra en las condiciones de aptitud exigidas para el puesto de trabajo.

El Comité de Empresa será informado de las peticiones de reingreso y solución dada a las mismas.

TÍTULO IV

Régimen de retribuciones

A) Tabla salarial y definiciones

Artículo 25. *Tabla salarial.*

Todas las personas afectadas por este Convenio percibirán, al realizar jornada completa, los importes establecidos en las tablas I, II y III (retribución de Convenio), de acuerdo con su categoría laboral y puesto de trabajo, salvo lo dispuesto en este Convenio para los contratos de formación y prácticas.

Artículo 26. *Definiciones.*

Retribución de Convenio: Es la que se establece como tal en las escalas salariales del anexo.

Retribución individual de Convenio: Es la constituida por el total de los devengos salariales, excluidos complementos.

La retribución de Convenio y la retribución individual de Convenio, en todo caso, absorberán siempre los aumentos que se puedan establecer por disposición legal o convencional.

B) Retribución individual de Convenio

Artículo 27. *Retribución individual de Convenio.*

Al 1 de enero de 1998, la retribución individual de Convenio será el resultante de incrementar en un 2,7 por 100 el importe asignado a cada trabajador por este concepto al 31 de diciembre de 1997.

C) Complementos personales

Artículo 28. *Complementos personales, antigüedad o vinculación.*

Se abonará el complemento de antigüedad o vinculación, por trienios, con igual importe para todas las categorías y puestos de trabajo con jornada completa.

Para el año 1998, el valor del trienio será de 103,74 pesetas/día o 3.058,38 pesetas/mes.

D) Complementos de puesto de trabajo

Artículo 29. *Complementos de puesto de trabajo.*

Todos los complementos salariales de puesto de trabajo se abonarán en tanto se mantengan constantes las circunstancias que los motivaron.

Artículo 30. *Complementos por puesto y turno, turno, puesto, jornada especial, jornada ordinaria sábados, domingos y festivos.*

Los complementos por puesto y turno, turno, puesto, jornada especial, jornada ordinaria sábados, domingos y festivos se incrementarán en un 2,7 por 100.

Artículo 31. *Complemento por domicilio.*

Afectará al personal que, trasladado del centro de trabajo por razones de servicio, haya procedido o tenga que proceder, a petición de la empresa, al cambio de residencia a un domicilio distinto al del centro de trabajo de contratación. Los importes del complemento por domicilio quedarán establecidos para el año 1998, en los siguientes términos:

	Director regional — Pesetas	Adjunto DR — Pesetas	Delegado y Jefe de zona — Pesetas
Trabajadores sin hijos o con un hijo	79.675	68.291	57.859
Trabajadores con dos o tres hijos	85.357	73.983	63.647
Trabajadores con cuatro o más hijos	91.053	79.675	69.426

El complemento por cambio de residencia o domicilio no se aplicará a las personas afectadas por un expediente de regulación de empleo, estándose, en este caso, a lo que disponga la autoridad laboral.

El personal que perciba complemento por domicilio y que se reincorpore a su centro de trabajo de contratación, por iniciativa de la empresa, conservará dicho complemento en los términos siguientes:

Durante los tres meses siguientes a la fecha de su incorporación al puesto del centro de trabajo de contratación percibirá el importe equivalente al 100 por 100 de la subvención por vivienda.

Durante los nueve meses restantes, dicho complemento disminuirá acumulativa y proporcionalmente cada mes, en una novena parte, hasta su extinción.

Con independencia de lo expuesto en los párrafos anteriores, se analizará la situación individual de cada trabajador, en el caso de reincorporación al centro de trabajo de contratación.

Artículo 32. *Complemento por nocturnidad.*

Cuando proceda, y no esté comprendido en el complemento de puesto o turno, se calculará incrementando el valor hora, en el período de nocturnidad, en un 25 por 100 sobre la retribución individual de Convenio, más antigüedad.

Artículo 33. *Complemento por trabajos tóxicos, penosos o peligrosos.*

En cuanto a la calificación de un puesto de trabajo como excepcionalmente penoso, tóxico o peligroso, así como a las medidas o compensaciones a adoptar, se estará a lo que determine, en cada caso, la jurisdicción laboral.

E) Complementos de calidad o cantidad

Artículo 34. *Complemento de producción.*

A partir de la firma del presente Convenio, el importe del Complemento de Producción será de 109,03 pesetas/hora de trabajo efectiva.

Artículo 35. *Primas por carencia de incentivo y a tasa fija.*

Los importes de las primas a tasa fija o por carencia de incentivo vigentes al 31 de diciembre de 1997, para los puestos no sometidos a baremo, quedan establecidos en los siguientes valores por hora de trabajo efectivo:

A tasa fija: Almacén piezas de recambio (personal obrero, subalterno y técnico de taller hasta categoría de Capataz):

a) En período de aprendizaje: 56,94 pesetas/hora.
b) A partir del cuarto mes de trabajo efectivo: 109,03 pesetas/hora.

Carencia de incentivo: Resto de los servicios (personal obrero):

a) Peones: 72,60 pesetas/hora.
b) Especialistas, Especialistas Almacén y Especialistas cualificados de primera, segunda y tercera: 72,60 pesetas/hora.
c) Profesionales de tercera: 89,49 pesetas/hora.
d) Profesionales de segunda: 89,49 pesetas/hora.
e) Profesionales de primera: 89,49 pesetas/hora.
f) Jefes de Equipo: 89,49 pesetas/hora.
g) Profesional técnico: 89,49 pesetas/hora.

Artículo 36. *Rendimientos.*

A todos los efectos, se entenderán como rendimiento normal o habitual del trabajador el que hayan obtenido otros trabajadores en el mismo puesto o similar, pudiéndose considerar como período para determinar dicho rendimiento normal un mínimo de seis meses y un máximo de un año.

Artículo 37. *Primas por sustitución de primas de productividad, carencia de incentivo, a tasa fija o comisiones por ventas.*

Se mantendrán los importes que al 31 de diciembre de 1997 venga percibiendo cada trabajador por estos conceptos.

Artículo 38. *Prima de voluntariedad, jornada desplazada.*

Con efectos de 1 de enero de 1998, el importe de la prima de voluntariedad por jornada desplazada se fija en 160 pesetas/hora.

Artículo 39. *Primas de puntualidad.*

Los importes de los baremos de la prima de puntualidad vigentes al 31 de diciembre de 1997 se incrementarán en un 2,7 por 100.

Artículo 40. *Comisiones por ventas.*

Se estará a los baremos que, en cada momento, fije la Dirección de la empresa, en función de los objetivos comerciales, previo informe, que se establecerá en el plazo de una semana por los representantes de los trabajadores.

Se constituirá una Comisión Paritaria, compuesta por tres representantes de la empresa y tres representantes de los trabajadores, para el análisis y estudio de las propuestas de variación que ambas partes puedan presentar a los baremos.

Artículo 41. *Prima de presencia.*

Con objeto de premiar la presencia continuada en el trabajo, la prima de presencia para todos los trabajadores de la empresa durante 1998 se regirá por los siguientes criterios:

1. La prima se devengará por meses naturales completos en situación de alta en la plantilla.
2. El trabajador que no tenga ninguna ausencia al trabajo durante el mes percibirá, por cada una de las doce mensualidades ordinarias, la siguiente prima:

Personal sin derecho a percibir prima de asistencia: 2.127 pesetas/mes (enero a diciembre 1998).

Personal con derecho a percibir prima de asistencia: 4.973 pesetas/mes (enero a diciembre de 1998).

No tendrán la consideración de ausencias a los efectos de esta prima:

Las vacaciones reglamentarias.
Los permisos reglamentarios retribuidos.
Los descansos derivados de recuperación voluntaria.

3. Para los trabajadores a tiempo parcial, la prima mensual se calcula prorrateándose conforme a la jornada de trabajo pactada.
4. Se entenderá por ausencia la falta al puesto de trabajo durante una jornada completa.

F) Complementos de vencimiento periódico superior al mes

Artículo 42. *Gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad.*

El personal de la empresa percibirá, en el año 1998, dos gratificaciones. El importe de cada gratificación será de treinta días o una mensualidad del importe de la retribución individual de Convenio, más el complemento de antigüedad o vinculación, prorrateándose en función del tiempo trabajado en cada semestre natural, computándose como tal el correspondiente a enfermedad justificada, servicio militar y accidente de trabajo.

G) Indemnizaciones o suplidos

Artículo 43. *Dietas.*

Las asignaciones al 31 de diciembre de 1997 en concepto de desayuno, almuerzo y cena se incrementarán en un 2,7 por 100 a partir del 21 de marzo de 1998.

El importe de «habitación» se justificará mediante factura de hotel, manteniéndose en dos las categorías por este concepto:

Personal encuadrado en la categoría A de dietas: Hotel de cuatro estrellas.

Personal encuadrado en la categoría B de dietas: Hotel de tres estrellas.

H) Mejora voluntaria

Artículo 45. *Incapacidad temporal.*

La empresa, una vez superado el período de prueba y en concepto de mejora voluntaria, contemplado en el artículo 191 del Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, abonará, en la situación de incapacidad temporal, por un tiempo máximo de doce meses ampliables, de mantenerse dicha situación, a seis meses más:

La diferencia existente entre la prestación de la Seguridad Social y el importe de la retribución individual de Convenio, más complementos personales y de puesto de trabajo.

A los trabajadores que perciban primas de producción, de carencia de incentivo o a tasa fija se les abonará, a partir del decimosexto día de baja la diferencia existente entre la prestación de la Seguridad Social y el 100 por 100 de los importes de la retribución individual de Convenio, complementos personales y de puesto de trabajo, más la cantidad obtenida en el mes anterior a la fecha de baja por los conceptos de complementos de producción y carencia de incentivo o tasa fija, garantizándose, en todo caso, como mínimo, la mejora prevista en el apartado anterior.

A efectos del período máximo en el que la empresa abonará la mejora voluntaria referida en este artículo, se computarán los de recaída y observación.

I) Cláusula de revisión

Artículo 45. *Cláusula de revisión.*

Si al 31 de diciembre de 1998, el IPC de dicho año superase el 2,7 por 100, una vez constatada fehacientemente tal circunstancia por el Instituto Nacional de Estadística, se procederá a una revisión salarial, consistente en la elevación de los niveles salariales individuales existentes al 31 de diciembre de 1997, con efectos a partir del mes en que el IPC haya superado dicho 2,7 por 100, y su cuantía será el exceso entre el IPC real del conjunto de 1998 y el citado 2,7 por 100. Los correspondientes nuevos niveles servirán de base para la negociación de salarios de 1999.

J) Régimen de contratación

Artículo 46. *Contratos formativos.*

Las contrataciones que se efectúen al amparo de la Ley 63/1997 y Real Decreto 2317/1993 bajo la modalidad de contratos de formación tendrán garantizadas una retribución no inferior al 60 por 100 el primer año, al 75 por 100 el segundo año y al 85 por 100 el tercer año, de la retribución de Convenio correspondiente a la categoría de contratación según las escalas I, II y III, anexas al presente Convenio, sin que, en ningún caso, pueda ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 47. *Contratos en prácticas.*

Las contrataciones que se efectúen al amparo de la Ley 63/1997 y del Real Decreto 2317/1993 bajo la modalidad de contratos en prácticas tendrán garantizadas una retribución no inferior al 65 por 100 el primer año y al 85 por 100 el segundo año de la retribución de Convenio correspondiente a la categoría de contratación según las escalas I, II y III, anexas al presente Convenio.

Artículo 48. *Contratación eventual.*

De conformidad con lo establecido en el artículo 15, 1, b), de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, las partes acuerdan la aplicación de la vigencia máxima de los contratos allí establecidos en la medida pactada en el Convenio Colectivo del Sector de la Industria Siderometalúrgica de la Comunidad Autónoma de Madrid y Convenio Colectivo Provincial para la Industria Siderometalúrgica de la Provincia de Barcelona, para los contratos que se celebren en los centros de trabajo de la Comunidad de Madrid y de la provincia de Barcelona, respectivamente.

Artículo 49. *Contrato de fomento de la contratación indefinida.*

De acuerdo con lo establecido en la disposición adicional primera de la Ley 63/1997, de 26 de diciembre, la empresa podrá proceder a la conversión de contratos de duración determinada o temporales en contratos para el fomento de la contratación indefinida, regulados en la norma citada.

K) Horas extraordinarias

Artículo 50. *Horas extraordinarias.*

Las horas extraordinarias se abonarán con un incremento del 50 por 100 sobre el valor de la hora ordinaria. Cuando se opte por compensar la realización de horas extraordinarias con descanso se compensarán a razón de una treinta horas por cada hora extraordinaria realizada.

La opción entre el descanso o la compensación económica por la realización de horas extraordinarias corresponderá al trabajador.

Excepcionalmente, la empresa podrá ofrecer la realización de horas extraordinarias compensadas exclusivamente en metálico cuando existan razones organizativas o de producción, siempre con carácter voluntario.

El valor de la hora ordinaria sobre la cual se aplicará el recargo expresado en el párrafo anterior se deteminará dividiendo el total de los devengos anuales en concepto de retribución individual de Convenio, más antigüedad, entre el número de horas de jornada anual pactadas en este Convenio.

Por circunstancias técnicas, organizativas o crestas de trabajo, la empresa podrá establecer la realización de un máximo de ochenta horas extraordinarias estructurales por trabajador y año. La realización de este tipo de horas extraordinarias será voluntaria.

Este artículo, según lo prevenido en el párrafo 2.º del artículo 3 del texto del Convenio de 1998 tiene una vigencia máxima de un año desde la fecha de la firma del presente Convenio.

TÍTULO V

Régimen asistencial

Artículo 51. *Seguro de vida.*

Se mantiene la indemnización económica del seguro colectivo de vida contratado por la empresa, siendo a su cargo el importe de la prima del mismo.

La base de indemnización equivale, para cada trabajador, a su salario bruto anual, excluidas horas extraordinarias, al 1 de enero de 1998. Los complementos variables serán estimados en función del promedio alcanzado por los trabajadores sometidos a similar módulo de producción.

1. Muerte natural, invalidez permanente absoluta y gran invalidez: Percepción de una suma igual al 100 por 100 de la base de indemnización.
2. Invalidez permanente total: 100 por 100 de la base de indemnización, adquiriéndose derecho en el momento de causar baja definitiva en la plantilla de la empresa y del reconocimiento legal de su situación.
3. Fallecimiento por accidente: Percepción por los beneficiarios de una suma igual al 200 por 100 de la base de indemnización.

Artículo 52. *Seguro individual de accidentes.*

Se establece una única cobertura de 4.000.000 de pesetas en el seguro individual de accidentes, para el personal que haya de desplazarse fuera de su centro de trabajo, por necesidades de servicio.

Artículo 53. *Incapacidad permanente parcial e incapacidad permanente total.*

La empresa dará preferencia a los trabajadores que fueran declarados con incapacidad permanente parcial o incapacidad permanente total para ocupar los puestos de trabajo que se adapten a su capacidad, salvo que, en el supuesto de incapacidad permanente total, se acojan a las indemnizaciones fijadas en el seguro colectivo de vida. Al trabajador se le asignará la categoría y retribución correspondiente al nuevo puesto desempeñado.

Artículo 54. *Personal en servicio militar o servicio social sustitutorio.*

En el período reglamentario de cumplimiento del servicio militar o servicio social sustitutorio, el personal perteneciente a la empresa percibirá las pagas extraordinarias de julio y Navidad.

Además recibirá, en concepto de percepción de carácter asistencial y acción social empresarial, los importes mensuales (RIC, más antigüedad) que le corresponda, de acuerdo con el siguiente cuadro:

En provincia distinta al domicilio habitual:

Con cargas familiares: 80 por 100 de RIC, más antigüedad.
Sin cargas familiares: 40 por 100 de RIC, más antigüedad.

En provincia del domicilio habitual:

Con cargas familiares: 40 por 100 de RIC, más antigüedad.
Sin cargas familiares: 20 por 100 de RIC, más antigüedad.

Esta percepción será incompatible con la realización de cualquier trabajo por cuenta ajena.

Artículo 55. *Régimen de protección a la jubilación.*

Se establece el siguiente régimen de protección:

A) Jubilados antes del 31 de diciembre de 1977:

1. Complemento de empresa a la jubilación.—El importe individual que, como complemento de empresa con carácter periódico vienen percibiendo los trabajadores jubilados, se incrementará en un 2,7 por 100.

En caso de fallecimiento del jubilado, el cónyuge superviviente percibirá, con el mismo carácter periódico, el 50 por 100 del importe del complemento de empresa a la jubilación.

2. Los importes individuales percibidos durante 1997 se incrementarán en un 2,7 por 100.

B) Jubilados a partir de la entrada en vigor de este Convenio: En tanto no se modifique la legislación vigente en la materia, se abonará una cantidad a tanto alzado en el momento de la jubilación, de acuerdo con el baremo siguiente:

	Años de antigüedad				
Edad	10 a 14 — Mensualidades	15 a 19 — Mensualidades	20 a 24 — Mensualidades	25 a 29 — Mensualidades	30 o más — Mensualidades
60	—	2	6	10	14
61	—	4	8	12	12
62	2	6	10	10	11
63	4	8	8	9	10
64	6	6	7	8	9
65	4	5	6	7	8

En el cómputo de la mensualidad se incluirá RIC, más antigüedad.

Artículo 56. *Jubilación.*

Con el fin de propiciar la consolidación de la empresa y sus puestos de trabajo, así como la eventual posibilidad de creación de nuevos empleos, se establece la jubilación obligatoria a la edad de sesenta y cinco años, teniendo en cuenta que los trabajadores de la empresa, en general, alcanzan a esa edad las condiciones para causar derecho a la pensión de jubilación.

En consecuencia, cumplidos los sesenta y cinco años, el trabajador causará baja en la plantilla de la empresa, salvo que no reúna el tiempo mínimo de carencia para causar derecho a la pensión de jubilación, en cuyo caso podrá continuar trabajando el tiempo indispensable para ello.

Artículo 57. *Economato.*

El régimen de beneficiario de economato se establece en los siguientes términos:

Centros de trabajo de Madrid, Pinto y Barcelona: Adjudicación de bonos de descuento con una bonificación del 20 por 100 en las compras de hasta 26.318 pesetas mensuales, realizadas en los establecimientos concertados.

Personal desplazado con residencia fuera de las provincias de Madrid y Barcelona: Bonificación del 20 por 100 de descuento en las compras de hasta 26.318 pesetas mensuales, realizadas en los establecimientos concertados.

La entrega de bonos se efectuará semestralmente.

Se mantienen como beneficiarios del régimen de economato a las viudas y viudos de colaboradores que reúnan los siguientes requisitos:

a) No haber cumplido la edad de sesenta y cinco años.
b) Justificar fehacientemente que perciben pensión de viudedad.
c) No obtener ingreso alguno en concepto de rentas de trabajo.

Artículo 58. *Préstamos economato.*

Se concederán préstamos a los trabajadores de la empresa que lo soliciten, para su utilización en los establecimientos concertados, en las siguientes cuantías:

Familias numerosas: 66.800 pesetas.
Demás trabajadores: 55.500 pesetas.

Dicha cantidad será descontada, como máximo, en las doce pagas siguientes a la concesión del préstamo y sin interés alguno.

Este artículo, según lo prevenido en el párrafo 2.º del articulo 3 del texto del Convenio de 1998 tiene una vigencia máxima de un año desde la fecha de la firma del presente Convenio.

Artículo 59. *Becas.*

Se establecen para el curso 1998/1999 los siguientes fondos, destinados a becas de estudio:

Para los centros de trabajo de Madrid: 830.936 pesetas.
Para Pinto: 687.216 pesetas.
Para Barcelona: 185.020 pesetas.

Las becas se asignarán por Comisiones Mixtas, integradas por dos representantes de la empresa y dos representantes de los Comités de Empresa en cada uno de los centros de trabajo de Madrid, Doctor Esquerdo, número 62, y Hermanos García Noblejas, número 23; Pinto, polígono de la Estación, y Barcelona, Badal, número 81.

En el resto de los centros, la representación legal de los trabajadores emitirá un informe que dirigirá a la Comisión Mixta de Madrid, Doctor Esquerdo, número 62.

A título orientativo, el 90 por 100 de cada fondo se destinará para estudios de:

Primaria.
ESO.
Formación Profesional.
BUP.
COU.
Idioma Francés.
Estudios relacionados con la actividad de la empresa, organización industrial, gestión comercial, marketing, etc.
Mandos intermedios.
Estudios universitarios.

El 10 por 100 restante se destinará a los estudios no previstos en el párrafo anterior.

Los citados fondos se destinarán a la concesión de becas a trabajadores y huérfanos de trabajadores que lo soliciten y realicen estudios en centros oficiales o reconocidos.

El importe máximo de cada beca será de 30.000 pesetas.

Cuando el número de solicitudes sea superior al de becas, se concederán teniendo en cuenta los ingresos totales del trabajador y de la familia dando

prioridad a los de menores ingresos absolutos o relativos en proporción a los familiares a su cargo. En caso de igualdad se adjudicarán al solicitante que acredite mejores resultados académicos.

En caso de que el fondo no se utilizase en su totalidad, el importe sobrante se destinará a los hijos de los trabajadores que lo soliciten. No podrán optar a este beneficio las personas que disfruten de cualquier otra ayuda por estudio.

La convocatoria se realizará antes del 31 de marzo, terminando el plazo de admisión de solicitudes en treinta días y adjudicándose las becas en un plazo máximo de treinta días a partir del momento en que finalice el plazo de admisión de solicitudes.

La Comisión podrá recabar cuanta documentación considere oportuna, previa a la adjudicación de las becas.

En el caso de que el solicitante hubiera recibido beca en el curso anterior será necesario, junto a la nueva solicitud, presentar documentación que acredite los resultados obtenidos en el citado curso.

Las becas se abonarán previa justificación del gasto realizado (matrículas, recibos mensuales, material didáctico, etc.).

En todos los casos se estudiarán las situaciones excepcionales que no se ajusten a estas normas.

Artículo 60. *Préstamos.*

Se amplían los fondos existentes hasta alcanzar los siguientes importes:

a) 48.508.316 pesetas para los centros de trabajo de Madrid.
b) 5.911.786 pesetas para el centro de trabajo de Barcelona.

La concesión de préstamos y distribución de fondos se realizará por Comisiones Mixtas, compuestas por dos representantes de la empresa y dos representantes de los trabajadores.

La adjudicación de los préstamos y su cuantía se realizará, en aras de una mayor justicia distributiva, atendiendo el mayor número de peticiones y procurando que en todo momento exista el fondo necesario para atender los casos de necesidad urgente, de acuerdo con las normas siguientes:

1.ª El importe máximo a prestar será de 324.000 pesetas para gastos extraordinarios y de 756.000 pesetas para adquisición de vivienda, vehículos nuevos fabricados y distribuidos por «Citroën Hispania, Sociedad Anónima», a través de su Departamento de Ventas Especiales y vehículos de ocasión procedentes de la flota de coches de servicio.

2.ª La devolución se efectuará a razón de 18.000 pesetas mensuales, como mínimo, en un período de tiempo no superior a cuatro años.

3.ª Únicamente se podrá obtener un préstamo para un mismo gasto.

4.ª No podrán obtener préstamos para adquisición de vivienda los trabajadores con vivienda asignada por la empresa o que la tuvieran de su propiedad, salvo que en este último caso se justificase que existe una auténtica necesidad de adquirir una nueva vivienda, dadas las condiciones de habitabilidad o dimensiones de la actual.

5.ª Será condición indispensable para solicitar estos préstamos tener, al menos, un año de antigüedad en la empresa. En caso contrario, el importe de los préstamos se reducirá al 50 por 100 de los máximos fijados en la norma 1.ª

6.ª A partir del momento en que se perciba el importe del préstamo solicitado, deberá justificarse la utilización del mismo en el plazo máximo de quince días.

7.ª La concesión de un nuevo préstamo de la misma naturaleza no podrá efectuarse hasta la total amortización del anterior.

8.ª Cuando el número de peticiones de préstamo sea superior al de los que se puedan conceder, en función de la cuantía del fondo, se dará preferencia a las peticiones en las que concurran las circunstancias a continuación expuestas y analizadas prioritariamente por ese mismo orden:

a) Colaboradores que no hayan sido beneficiarios de un préstamo anterior por este concepto.

b) Colaboradores con menores ingresos brutos obtenidos en «Citroën Hispania, Sociedad Anónima», durante el año natural anterior a la solicitud o concesión del préstamo.

9.ª En todos los casos se estudiarán las situaciones excepcionales que no se ajusten a estas normas.

10. En caso de quedar extinguida la relación laboral, sea cual fuere la causa, antes de la total amortización del préstamo, la empresa podrá descontar de la liquidación el importe pendiente de devolución y, en el caso de que éste no fuese suficiente, el prestatario queda obligado a la liquidación total de la deuda antes de causar baja definitiva en la empresa, si bien ésta negociará, en cada caso, el sistema de cancelación del préstamo.

11. La concesión del préstamo para la compra de vehículos nuevos fabricados y distribuidos por «Citroën Hispania, Sociedad Anónima», y vehículos de ocasión procedentes de la flota de coches de servicio será compatible con la adjudicación de préstamos para adquisición de vivienda y gastos extraordinarios. En este supuesto, el importe máximo a prestar será el equivalente al 10 por 100 del precio a colaborador del vehículo.

Artículo 61. *Premio veinticinco años de servicio.*

Se abonará el importe de una mensualidad a los trabajadores que cumplan veinticinco años de antigüedad en la empresa.

A estos efectos, se entenderá por mensualidad la totalidad de las retribuciones obtenidas por el trabajador en el mes anterior a la fecha en que se cumplan los veinticinco años. No se incluirá en este cómputo:

a) Prestaciones de la Seguridad Social y mejoras voluntarias.
b) Horas extraordinarias.
c) Pagos de vencimiento periódico superior al mes.

En el caso de colaboradores que perciban comisiones por ventas, como sistema de retribución variable, se entenderá por mensualidad las retribuciones obtenidas por el trabajador en el mes anterior en concepto de retribución individual de Convenio, antigüedad, primas de presencia, más el promedio de comisiones obtenido en los doce meses anteriores a la fecha en que se cumplen los veinticinco años de servicio.

Artículo 62. *Ayudas varias.*

La empresa, a través del Departamento de Condiciones de Vida y Trabajo, y de acuerdo con la dotación de medios del mismo, prestará ayudas en los problemas derivados de tratamientos médicos especiales, hijos deficientes, escolaridad, guarderías infantiles, etc.

Artículo 63. *Compra de recambios y accesorios.*

A todos los trabajadores propietarios de un automóvil «Peugeot» o «Citroën» se les aplicará en la venta de recambios los descuentos de concesionario según baremo. En la venta de accesorios se aplicarán los descuentos de concesionario, según baremo, sin distinción de marcas.

Artículo 64. *Compra de vehículos.*

El descuento en la venta a colaboradores de vehículos nuevos fabricados o distribuidos por «Citroën Hispania, Sociedad Anónima», será el descuento de concesionario, estableciéndose como único procedimiento el existente a través del Servicio de Ventas Especiales a Colaboradores.

Podrá renovarse el vehículo acogiéndose a estas condiciones, transcurrido un año desde la adquisición del anterior. En el resto de los casos se estudiará oportunamente.

Los gastos de transporte en la venta de coches a colaboradores serán a cargo de la empresa.

Artículo 65. *Formación profesional.*

La empresa organizará cursos de perfeccionamiento profesional para ayudar a la formación del personal de los diferentes grupos profesionales que demuestren su capacidad o interés en ampliar conocimientos, con independencia de lo establecido en el artículo 59.

Artículo 66. *Financiación vehículos.*

Se establece para 1998 un sistema de venta de vehículos fabricados o comercializados por «Citroën Hispania, Sociedad Anónima», cuyas condiciones generales son las siguientes:

Precio de vehículo: Tomando en consideración los descuentos fijados para los trabajadores de «Citroën Hispania, Sociedad Anónima», según modelo.

Entrada: Mínimo, 10 por 100 del precio a colaborador.

Financiación: A un máximo de seis años (72 pagas) de igual cuantía.

Interés: 4,5 por 100 anual.

Formalización de la financiación: Se formalizará, en todo caso, a través de los Departamentos correspondientes de la empresa y de la entidad financiera.

Forma de pago: A través de descuento en nómina.

Modalidades de financiación:

A) Hasta seis años con devolución de la cantidad aplazada (principal más intereses) en 72 pagas.

B) Hasta seis años estableciéndose dos créditos:

Uno con amortización única de su principal al final del último año y con abono mensual de sus intereses.

Otro con amortización de su principal, más intereses, mediante un máximo de 72 pagas.

Este sistema es aplicable, asimismo, a vehículos de ocasión según la modalidad de financiación A), hasta cinco años (60 pagas).

El personal con contrato de duración determinada podrá acogerse a esta modalidad de financiación aplazando el pago de la cantidad financiada, como máximo, hasta la fecha de finalización de su contrato.

Los beneficiarios de este sistema de financiación podrán acogerse al fondo de préstamos para compra de vehículos previsto en el artículo 60, hasta el límite del 10 por 100 del precio a colaborador.

Este sistema de financiación será aplicable, también, en las ofertas promocionales.

Este artículo, según lo prevenido en el párrafo 2.º del artículo 3 del texto del Convenio de 1998, tiene una vigencia máxima de un año desde la fecha de la firma del presente Convenio.

TÍTULO VI

Comités de Empresa

Artículo 67.

«Citroën Hispania, Sociedad Anónima», en cuanto a la normativa, funciones y relación con los Comités de Empresa, así como en materia de seguridad y salud laboral, comedor laboral, economato y Comisiones Paritarias, estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

El Comité de Empresa de «Citroën Hispania, Sociedad Anónima», será informado:

1. Anualmente:

a) Del Balance, cuenta de resultados y Memoria.

b) Del Registro de Personal en función de su ámbito de representación, en orden derivado de su antigüedad en la empresa, del que recibirán copia y en el que constarán los siguientes datos:

Nombre y apellidos.
Fecha de nacimiento del trabajador.
Fecha de ingreso del trabajador en la empresa.
Servicio en el que trabaja.
Categoría profesional.
Fecha de ingreso en la categoría.
Retribución Convenio por categoría.

c) De la masa salarial correspondiente al año 1998.

2. Con carácter trimestral: Sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la situación de la producción y ventas, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo, estadísticas sobre índices de absentismo y sus causas, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.

3. Con carácter mensual:

a) Del total de horas extraordinarias realizadas por cada Servicio.
b) De las altas, bajas y de las de carácter interino.
c) De los cambios de servicio o centro de trabajo.

4. De los expedientes de regulación de empleo.

5. De las sanciones impuestas a los trabajadores con un día de antelación, como mínimo, al de su comunicación al interesado.

Artículo 68. *Cuota sindical.*

La empresa recaudará la cuota sindical a los trabajadores que lo soliciten.

Los trabajadores interesados en la realización de tal gestión remitirán personalmente o a través de un representante sindical, a la Dirección de la empresa, un escrito en el que se expresará la orden de descuento, su cuantía, sindicato al que pertenecen y número de cuenta corriente o libreta y entidad bancaria en la que la empresa debe ingresar su cuota.

TÍTULO VII

Disposiciones finales

Disposición final primera.

El presente Convenio anula la totalidad de la normativa del anterior Convenio Colectivo Interprovincial de la empresa «Citroën Hispania, Sociedad Anónima», publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 18 de junio de 1997, por Resolución de 2 de junio de 1997, de la Dirección General de Trabajo.

Disposición final segunda.

En defecto de normas aplicables en el presente Convenio y en todas aquellas materias no previstas en el mismo se estará a lo dispuesto en la Ordenanza Laboral para la Industria Siderometalúrgica y demás disposiciones de carácter general.

Las referencias a la Ordenanza Laboral para la Industria Siderometalúrgica que se hacen a lo largo del articulado continuarán vigentes en tanto no sean sustituidas por norma estatal o convencional.

Disposición final tercera.

Al personal ingresado en los meses de enero, febrero y marzo de 1998 se les aplicará el aumento considerando que el salario asignado en la fecha de contratación es el que hubiera tenido el 31 de diciembre de 1997, salvo pacto individual en contrario.

Disposición final cuarta.

En el supuesto de que la jurisdicción laboral, en el ejercicio de las atribuciones que le son propias, invalidase alguno de los pactos del Convenio, quedaría éste sin efecto, debiendo ser reconsiderado de nuevo en su totalidad para lo que se han de reunir las partes contratantes.

ANEXO I

Sistema de clasificación grupo profesional personal obrero (acordado en el Convenio Colectivo para 1997)

CATEGORÍAS DEL PERSONAL OBRERO DEL COMERCIO

Es objetivo común de todos los integrantes de la empresa, plasmado en el proyecto «Empresa 2.000», alcanzar el nivel de competencia, profesionalismo y motivación que los proyectos de empresa exigen.

Las permanentes evoluciones tecnológicas que afectan tanto al producto como a las instalaciones, así como la modernización de la organización del trabajo, hacen necesaria la evolución constante de las competencias de todas las personas de la empresa.

El desarrollo de la competencia y progresión profesional estará basado en cuatro pilares:

a) El desarrollo profesional de cada persona.
b) El desempeño eficaz de diferentes tareas.
c) La gestión de carreras.
d) Un plan de formación personalizado.

El desarrollo profesional estará abierto a todos los trabajadores de «Citroën Hispania, Sociedad Anónima», para lo que se pondrán en servicio los siguientes medios:

1. Sistema de clasificación profesional.—Se establece un sistema de clasificación profesional que permita un desarrollo de carrera fluido y continuo y que facilite a los trabajadores fijos en plantilla la mejora de sus competencias hacia unas más amplias posibilidades de evolución. Consistirá en:

a) Ampliar el número de categorías profesionales del personal obrero, pasando a:

Peones y Especialistas: De las tres actuales a cinco.

Profesionales: Creación de la categoría profesional Técnico y unificación de las categorías de Oficial de tercera A y B.

b) Implantar un método de valoración de puestos común en «Citroën Hispania, Sociedad Anónima», y adaptado a las nuevas necesidades y profesionalidad derivada de la evolución tecnológica que permita:

Valorar en su justo término los requerimientos profesionales de los puestos, facilitando la ampliación de categorías profesionales, en su caso.

Optimizar la gestión mediante una mejor adaptación del personal a los puestos de trabajo.

2. Procedimiento de evolución profesional del personal obrero.—El desarrollo profesional del personal obrero está basado en la capacidad para ejercer puestos de un nivel de complejidad superior.

Se hará una identificación de las competencias y potencial de todos los trabajadores con el fin de orientar y planificar las acciones complementarias para su desarrollo profesional (formación teórica o práctica, adaptación hombre-puesto, etc.).

Por otro lado, se desarrollará el concepto de polivalencia funcional, que se define como el conjunto de puestos que un trabajador tiene que conocer y desempeñar, definidos por la empresa con criterios organizativos, a fin de poder sustituir por cualquier circunstancia a los trabajadores habituales del puesto.

La polivalencia funcional deberá permitir avanzar en:

La evolución cualitativa de las tareas.

El trabajo en equipo.

La apreciación del potencial y la mejora de la gestión en la previsión de empleos y cualificaciones.

1. *Sistema de clasificación profesional*

1.1 Valoración de puestos.—Como consecuencia de la aplicación del método de valoración, los puestos quedarán clasificados en nueve niveles de complejidad, identificándose desde el primer nivel, C1, hasta el más alto, C9.

Clasificación de los puestos

Profesionales:	Nivel de complejidad 9	(C9).
	Nivel de complejidad 8	(C8).
	Nivel de complejidad 7	(C7).
	Nivel de complejidad 6	(C6).
No profesionales:	Nivel de complejidad 5	(C5).
	Nivel de complejidad 4	(C4).
	Nivel de complejidad 3	(C3).
	Nivel de complejidad 2	(C2).
	Nivel de complejidad 1	(C1).

1.2 Correlación entre la clasificación de puestos, las nuevas categorías y las categorías actuales:

Nivel de complejidad	Nuevas categorías profesionales	Categorías profesionales actuales
C9	Profesional técnico	—
C8	Profesional de primera	Oficial primera
C7	Profesional de segunda	Oficial segunda
C6	Profesional de tercera	Oficial tercera A y B.
C5	Especialista cualificado de primera	—
C4	Especialista cualificado de segunda	Especialista B y Especialista de Almacén B.
C3	Especialista cualificado de tercera	—
C2	Especialista	Especialista A y Especialista de Almacén A.
C1	Peón	Peón.

1.3 Nuevas tablas salariales (valores 1996 según anexo I Convenio Colectivo):

Actual		Nuevo	
Categoría	RIC — Pesetas	Categoría	RIC — Pesetas
—	—	Profesional técnico	2.269.805
Oficial de primera	2.141.805	Profesional de primera	2.141.805
Oficial de segunda	1.941.761	Profesional de segunda	2.012.353
Oficial de tercera B	1.827.270	Profesional de tercera	1.912.353
Oficial de tercera A	1.744.353	—	—
—	—	Especialista cualificado de primera	1.870.353
Especialista y Especialista de Almacén B	1.827.270	Especialista cualificado de segunda	1.828.353
—	—	Especialista cualificado de tercera	1.786.353
Especialista y Espececialista de Almacén A	1.744.353	Especialista	1.744.353
Peón	1.597.273	Peón	1.597.273

1.4 Criterios de aplicación del nuevo sistema de clasificación.—En el momento de la aplicación del nuevo sistema de clasificación se procederá de acuerdo con los siguientes criterios:

Familia de Peones, Especialistas y Especialistas de Almacén: A los Especialistas con contrato indefinido se les asignará la categoría profesional que corresponda al puesto ocupado en el momento de la aplicación de este sistema.

No obstante, en los casos en que su categoría profesional actual fuese superior a la que resultara de la aplicación del nuevo sistema, se le respetará su categoría actual, garantizándole la retribución que viniese percibiendo.

En caso de ocupar en el futuro puestos de complejidad superior, la diferencia económica resultante será absorbible hasta donde alcance.

Familia de profesionales: Partiendo de las categorías actuales, se aplicarán los nuevos principios de promoción en la medida en que los trabajadores vayan evolucionando en su profesionalidad.

2. *Procedimiento de evolución profesional del personal obrero*

El desarrollo profesional del personal obrero está basado en la capacidad del trabajador para ejercer una función de un nivel de complejidad superior al que puede acceder, en función de la disponibilidad de puestos, como consecuencia de:

La evolución del propio puesto ocupado.

La movilidad funcional.

Asimismo, en el caso de no existir puestos de complejidad superior, podrá acceder en función de la capacidad que demuestre el trabajador para ejercer varios puestos como consecuencia del desarrollo de la polivalencia funcional.

Esta progresión profesional está favorecida por una reorientación y una formación profesional facilitadas durante todo el desarrollo de la carrera.

2.1 Principios de progresión hasta la categoría de Especialista cualificado de primera.—La progresión profesional hasta la categoría Especialista cualificado de primera se basa en la capacidad del trabajador para ejercer el puesto o la función de un nivel de complejidad superior al desempeñado.

Esta progresión se desarrolla de la manera siguiente:

Una vez implantado y aplicado el sistema de clasificación profesional durante 1997 y situado el personal obrero en las categorías correspondientes al nuevo sistema, en un plazo de aproximadamente cinco años en un nivel correspondiente al del puesto ejercido, y si la calidad, cantidad, cumplimiento de la normativa de seguridad, nivel de participación en el trabajo, aceptación de la movilidad interna y disponibilidad son juzgadas, cada una de ellas, satisfactorias, se propondrá a cada trabajador un puesto de nivel de complejidad superior o una función de polivalente.

Una formación práctica y técnica adaptada al nuevo puesto facilitará la integración en las nuevas funciones.

La promoción al nivel superior se hará, después de un período de prueba de tres meses, habiéndose demostrado la obtención de resultados óptimos tanto en calidad como en cantidad de trabajo.

Si la calidad, cantidad, cumplimiento de la normativa de seguridad, nivel de participación en el trabajo, aceptación de la movilidad interna o disponibilidad no son satisfactorias y no permiten una propuesta de evolución, las razones de las insuficiencias serán precisadas en el curso

de una entrevista con el trabajador. En esta entrevista se abordarán igualmente las posibilidades de reorientación y formación apropiadas.

2.2 Principios de progresión de Especialista cualificado de primera a la categoría de Profesional de tercera.

La progresión profesional hasta la categoría de Profesional de tercera está basada en el reconocimiento del profesionalismo que permite continuar la evolución de carrera de los trabajadores que demuestren las mejores aptitudes. Esta progresión se desarrolla de la manera siguiente:

El acceso a esta categoría se producirá mediante la superación de una prueba profesional que tendrá lugar en función de los puestos disponibles, una vez desempeñado satisfactoriamente durante, al menos, cinco años un puesto de nivel de complejidad C5.

Para los trabajadores con nivel de formación FP2 el mencionado plazo podrá reducirse a dos años (sólo hasta la categoría Profesional de tercera)

En el caso de no superar la prueba, se facilitará o subvencionará al interesado un complemento de formación que integre, según las necesidades, formación general, técnica y tecnológica al objeto de poder presentarse de nuevo a la prueba.

Para los trabajadores que alcancen la categoría de Profesional de tercera, existirá un «Procedimiento de Orientación Profesional», basado en test y entrevistas, que permiten conocer las características personales y profesionales de cada candidato, a fin de orientarlo hacia la vía de evolución más apropiada.

Este «Procedimiento de Orientación Profesional» podrá, asimismo, recomendar formaciones susceptibles de mejorar los puntos débiles.

Si la calidad, cantidad, costos, plazos, cumplimiento de la normativa de seguridad, nivel de participación en el trabajo, aceptación de la movilidad interna y disponibilidad no son satisfactorias cada una de ellas, y, en consecuencia, no permiten realizar la prueba profesional, las razones de las insuficiencias serán precisadas en el curso de una entrevista con el trabajador.

2.3 Principios de progresión hasta la categoría Profesional técnico.—Para el acceso a las categorías de Profesional de segunda, primera y Profesional técnico se seguirá el mismo procedimiento que se ha descrito para la categoría Profesional de tercera.

ANEXO II

Sistema de clasificación y promoción profesional grupo profesional ventas con comisión

GRUPO PROFESIONAL VENTAS CON COMISIÓN

Es objetivo común de todos los integrantes de la empresa, plasmado en el proyecto «Empresa 2.000», alcanzar el nivel de competencia, profesionalismo y motivación que los proyectos de la empresa exigen.

Las permanentes evoluciones tecnológicas, que afectan tanto al producto como a las instalaciones, así como la modernización de la organización del trabajo y el alto grado de competitividad en el sector del automóvil hacen necesaria la evolución constante de las competencias de todas las personas de la empresa.

El desarrollo de la competencia y progresión profesional estará basado en cuatro pilares:

a) El desarrollo profesional de cada persona.
b) El desempeño eficaz de diferentes tareas.
c) La gestión de carreras.
d) Un plan de formación personalizado.

El desarrollo profesional estará abierto a todos los trabajadores de «Citroën Hispania, Sociedad Anónima», para lo que se pondrán en servicio los siguientes medios:

Sistema de clasificación profesional: Se establece un sistema de clasificación profesional que permita un desarrollo de carrera fluido y continuo y que facilite a los trabajadores en plantilla la mejora de sus competencias hacia unas más amplias posibilidades de evolución, consistente en:

a) Ampliar a cinco el número de categorías profesionales del personal de ventas con omisión.

b) Definir los distintos niveles en los siguientes términos:

Nivel 1: De ingreso.

Nivel 2: Procedente de nivel 1, con dos años continuados o tres alternos de resultados no inferiores al 90 por 100 en cumplimiento de objetivos comerciales en volúmenes, rentabilidad y calidad.

Nivel 3: Un mínimo de cuatro años continuados o siete alternos cumpliendo el objetivo comercial en volúmenes, rentabilidad y calidad en sector y exposición, en ventas VN o VO (al menos dos años en cada una de las áreas VN-VO).

Nivel 4: Además de cumplir con las exigencias del nivel 3, colabora, a iniciativa de la empresa, en coordinar el equipo en ausencia del Jefe de Ventas y la formación de nuevos Vendedores.

Nivel 5: Jefe de Ventas en ejercicio de la función una vez superado el período de formación-adaptación que se determine.

Se considerará como fecha inicial del cómputo de los períodos de experiencias y resultados a los efectos de reconocimiento de los distintos niveles el 1 de enero de 1990, con aplicación el tercer mes siguiente a la firma del presente acuerdo.

A efectos de la definición de niveles y de la consiguiente clasificación del personal dentro de los mismos, quedan definidos los parámetros de medida en los siguientes términos:

Objetivo comercial: Es el objetivo comercial fijado por la Dirección de la sucursal para un período o períodos determinados y su grado de consecución, expresados numéricamente y en base a los datos aportados por la Dirección de Sucursales.

Objetivo de rentabilidad: Es el grado de cumplimiento de los objetivos de rentabilidad mínimos fijados por la Dirección de la sucursal para un período o períodos determinados, en base a los datos aportados por la Dirección de sucursales.

Objetivo de calidad: Es el determinado en base a los parámetros de calidad objetivables individualmente. Cuando los citados parámetros no estuvieran disponibles, se aplicarán en base al parámetro «calidad» de la «apreciación de resultados».

Tiempos: El tiempo o número de años exigible para el acceso al nivel 2 no será acumulable ni computable para el acceso al nivel 3, considerándose, en consecuencia, como procesos independientes.

c) Fijar las siguientes normas transitorias aplicables a todos los trabajadores afectados por el presente acuerdo, con fecha de ingreso anterior al 1 de marzo de 1998:

1. Para acceder al nivel 3 no se considerará la exigencia de haber prestado servicios de, al menos, dos años en cada una de las áreas de VN y VO.

2. Para este colectivo, la exigencia, de al menos, dos años en cda una de las áreas de VN y VO, será requisito indispensable para pasar al nivel 4.

3. Los colaboradores que al 1 de marzo de 1998 reúnan todas las condiciones para pasar al nivel 3, en el segundo trimestre de 1998 ascenderán a la categoría de «Vendedor de primera A», el 50 por 100, y el 50 por 100 restante ascenderá en el segundo semestre de 1998, teniendo prioridad en función de la mayor antigüedad en la empresa y, en caso de igualdad, en función de la mayor antigüedad en las funciones de venta.

d) Convertir, de forma automática, las denominaciones de las antiguas por las nuevas categorías, como se refleja a continuación:

Auxilares: Vendedor auxiliar.
Oficial de segunda: Vendedor de segunda.
Oficial de primera: Vendedor de primera B.
Jefe de segunda: Jefe de Ventas.

e) Desarrollar un plan de formación para Vendedores y Jefes de Ventas en las siguientes materias:

Técnicas de Venta.
Conocimiento del producto.
Gestión para responsables de VN y VO.
Nuevos productos financieros.
Actualización anual.

Este programa, de carácter obligatorio, tendrá como objetivo la formación continua de los equipos de ventas para potenciar su desarrollo profesional en la empresa.

ANEXO III

Grupos, categorías profesionales y tablas salariales

PERSONAL OBRERO

Escala I. Obreros

Categoría	Retribución de Convenio día — Pesetas	Retribución de Convenio año — Pesetas
Profesional técnico	5.649,47	2.401.025
Jefe de Equipo de Oficiales	5.472,50	2.325.809
Profesional de primera	5.330,88	2.265.624

Categoría	Retribución de Convenio día — Pesetas	Retribución de Convenio año — Pesetas
Profesional de segunda	5.008,68	2.128.689
Profesional de tercera	4.759,78	2.022.907
Especialista cualificado de primera	4.655,24	1.978.477
Especialista cualificado de segunda	4.550,71	1.934.052
Especialista B y Especialista Almacén B	4.548,01	1.932.903
Especialista cualificado de tercera	4.446,17	1.889.622
Especialista	4.341,63	1.845.193
Peón	3.975,56	1.689.613

ANEXO IV

Grupos profesionales, categorías profesionales y tablas salariales

PERSONAL TÉCNICO, ADMINISTRATIVO, SUBALTERNO Y VENTAS CON COMISIÓN

Escala II. Grupo profesional de Técnicos, Administrativos y Subalternos

	Categoría	Retribución de Convenio mes — Pesetas
5	Ordenanzas, Telefonistas y Porteros	140.588
6	Almaceneros, Auxiliares administrativos, Auxiliares de Organización, Conductores Despachadores de Recambios y Conductores de Máquinas Automóviles	141.301
	Auxiliares administrativos, Auxiliares de Organización (que no perciban complementos de calidad o cantidad en concepto de complemento de producción, primas por carencia de incentivo y a tasa fija)	145.429
7	Capataces de Peones, Capataces de Especialistas, Archiveros, Chóferes, Delineantes de segunda, Oficiales de segunda administrativos y Técnicos de Organización de segunda	158.988
	Oficiales de segunda administrativos y Técnicos de Organización de segunda (que no perciban complementos de calidad o cantidad en concepto de complemento de producción, primas por carencia de incentivo y a tasa fija)	162.084
8	Encargados, Oficiales de primera administrativos A, Técnicos de Organización de primera A y Delineantes de primera	181.986
	Oficiales de primera administrativos y Técnicos de Organización de primera (que no perciban complementos de calidad o cantidad en concepto de complemento de producción, primas por carencia de incentivo y a tasa fija)	183.758
9	Contramaestres, Maestros de Taller, Maestros Industriales, Oficiales de primera administrativos (Jefes de Grupo Administrativo), Oficiales de primera administrativos (Delegados Comerciales), Oficiales de primera administrativos (Secretario Dirección General con idioma), Técnico Organización de primera (Jefes Grupo Técnico), Técnicos Organización de primera (Delegados Posventa, Delegados Piezas de Recambio y Delegados Comercio)	204.241
10	ATS, Ingenieros técnicos, Maestros de Taller (Responsables de Taller), Maestros industriales (Responsables de Taller), Jefes de segunda administrativos, Jefes Organización de segunda, Analistas Programadores y de Sistemas, Diplomados, Graduados sociales	226.933
11	Ingenieros técnicos (Adjuntos a Jefe de Servicio), Titulados superiores, Jefes de segunda administrativos (Adjuntos a Jefe de Servicio o a Directores regionales), Jefes de Organización de segunda (Adjuntos a Jefe de Servicio), Jefes administrativos de primera y Jefes de Organización de primera	247.650

Escala III. Ventas con comisión

	Categoría	Retribución de Convenio mes — Pesetas
1	Vendedor auxiliar	119.701
2	Vendedor de segunda	127.417
3	Vendedor de primera A	135.711
4	Vendedor de segunda B	152.785
5	Jefe de Ventas	190.551

11614 *RESOLUCIÓN de 22 de abril de 1998, de la Dirección General del Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo del personal laboral del Consejo de Seguridad Nuclear.*

Visto el texto del Convenio Colectivo del personal laboral del Consejo de Seguridad Nuclear (número de código: 9005572), que fue suscrito con fecha 22 de diciembre de 1997, de una parte, por miembros del Comité de Empresa en representación de los trabajadores afectados, y de otra por los designados por la Dirección de la Empresa en representación de la misma al que se acompaña informe favorable emitido por los Ministerios de Economía y Hacienda y Administraciones Públicas (Comisión Ejecutiva de la Comisión Interministerial de Retribuciones), en cumplimiento de lo previsto en la Ley 65/1997, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1998 y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, esta Dirección General de Trabajo, acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora, con la advertencia a la misma del obligado cumplimiento de la Ley 65/1997, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1998 en la ejecución de dicho Convenio Colectivo.

Segundo: Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 22 de abril de 1998.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DEL CONSEJO DE SEGURIDAD NUCLEAR PARA 1996-1997

CAPÍTULO I

Ámbito de aplicación

Artículo 1.

El presente Convenio establece y regula las normas por las que han de regirse las condiciones de trabajo del personal laboral del Consejo de Seguridad Nuclear.

Artículo 2.

El Convenio será de ámbito nacional, aplicándose sus normas al personal a que afecta, cualquiera que sea la dependencia a que se encuentre adscrito.

Artículo 3.

1. El contrato de trabajo se celebrará por escrito y estará basado en el principio de garantía de estabilidad en el empleo.

2. Se considera como personal fijo a los trabajadores con contrato por tiempo indefinido, que hubieran superado el período de prueba exigido en cada caso.

3. Son trabajadores interinos los contratados para sustituir a trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo o para cubrir tem-