9758 *RESOLUCIÓN de 6 de mayo de 2004, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio Colectivo Interprovincial de Automóviles Citroën España, S. A.*

Visto el texto del Convenio Colectivo Interprovincial de Automóviles Citroën España, S. A. (Código de Convenio n.º 9001031) que fue suscrito con fecha 31 de marzo de 2004, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y de otra por el Comité de Empresa en representación de los trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 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, resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 6 de mayo de 2004.—El Director general, Esteban Rodríguez Vera.

CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL DE AUTOMÓVILES CITROËN ESPAÑA, S. A., 2004-2007

PREÁMBULO

Código ético

Desarrollo socialmente sostenible

En las actuales circunstancias económicas y de competitividad que definen y condicionan el mundo de la empresa y que hay que considerar para su supervivencia, no se debe olvidar el elemento humano como parte integrante de la misma. Por ello, se ha de procurar compatibilizar el desarrollo económico de la empresa con los derechos y aspiraciones de la sociedad.

Sin perjuicio de lo ya convenido o practicado, es intención de los firmantes durante la vigencia del presente Convenio Colectivo analizar y, en su caso, concluir acuerdos en materias de desarrollo socialmente sostenible en la medida en que la organización de la empresa posibilite tales instrumentos de integración laboral y social.

Ambas partes, asimismo, declaran la vigencia de los valores y normas de comportamiento contenidos en el Código Ético del Grupo. Los firmantes, en el ámbito de sus respectivas responsabilidades, se proponen ejercitar sus derechos y cumplir sus obligaciones en el marco del respeto a los precitados valores.

TÍTULO I

Disposiciones generales

A) Ámbito de aplicación.

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

En cumplimiento de lo establecido en el artículo 85, apartado 3 b), del R. D. 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 Automóviles Citroën España, S. A., en sus centros de trabajo de: C/ Doctor Esquerdo n.º 62 y C/ Hermanos García Noblejas n.º 23, en Madrid; C/ Valportillo Primera n.º 1 (Polígono Industrial) en Alcobendas (Madrid); C/ Cormoranes s/n (Polígono de la Estación), en Pinto (Madrid); C/ Badal n.º 81 y C/ Tamarit n.º 86 en Barcelona; y Polígono Las Gándaras en Porriño (Pontevedra), así como cualquier otro que se pudiera incorporar al ámbito de la Empresa.

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 1.º, apartado 3, del R. D. Legislativo 1/1995, 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 2004, a excepción de aquellos aspectos del articulado que contienen vigencias concretas.

La duración del Convenio será de cuatro años, concluyendo su vigencia el 31 de diciembre de 2007 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, 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 2004 por norma de rango superior al mismo.

C) Comisión Paritaria del Convenio.

Artículo 8. *Comisión paritaria.*

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 85.3 e) del R. D. 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 unitaria 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.*

Aparte de las diferentes categorías existentes en la actualidad en Automóviles Citroën España, S. A., 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 concursos-oposición que permitan clasificar al personal para cubrir por ascenso las vacantes producidas por bajas de personal, pertenecientes a los grupos profesionales:

Técnicos.
Administrativos.
Subalternos.

Ascenderán automáticamente al cumplir un año de antigüedad con prestación efectiva de trabajo, los colaboradores encuadrados en las categorías de Auxiliar Administrativo y Auxiliar de Organización.

El ascenso se realizará de:

Auxiliar Administrativo a Oficial de segunda Administrativo.
Auxiliar de Organización a Técnico de Organización de segunda.

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.

Organización y racionalización del trabajo

Artículo 14. *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 7 ó 9 horas diarias respetando en todo caso el descanso mínimo de 12 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 9 horas de duración, durante los meses de junio a septiembre, comenzarán a las 7,30 horas.

Este artículo, según lo prevenido en el párrafo 2.º del artículo 3 del texto del Convenio 2004-2007 tiene una vigencia máxima de cuatro años desde la fecha de la firma del presente Convenio.

Artículo 15. *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 de libre disposición con el solo 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 16. *Jornada de trabajo.*

Durante la vigencia de este Convenio se establece la jornada anual ordinaria de trabajo máxima de 1744 horas (años 2004, 2005, 2006 y 2007), que se distribuirán en función del calendario laboral fijado por la Empresa para cada centro de trabajo.

Se deja constancia que respecto a la cuantificación y definición de jornada máxima efectiva de trabajo se aplicará de la misma forma que la acordada en PSA en Francia entre la Dirección y Organizaciones Sindicales.

En consecuencia, quedan al margen de esta consideración las pausas derivadas del sistema de organización del trabajo, así como las del bocadillo, que serán unas y otras retribuidas.

En estas condiciones, la jornada retribuida de 1744 horas, corresponde en términos de jornada efectiva aquí definida a 1660,95 horas año, una vez deducido el 5% de las pausas referidas en el párrafo anterior, a las que a estos efectos habrá, además, que descontar los días de vacaciones complementarias por antigüedad que a nivel individual corresponda.

Artículo 17. *Turnos y horarios de trabajo.*

Se estará a los turnos y horarios de trabajo establecidos o que se puedan establecer con los Comités de Empresa en cada centro de trabajo.

Artículo 18. *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% del personal de cada centro de trabajo.

Las resoluciones de todas las solicitudes para la concesión de jornada especial que se presentarán ante la Dirección de Recursos Humanos, 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 19. *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 20. *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% más del tiempo empleado en el trabajo o viaje.

Artículo 21. *Vacaciones.*

Anualmente todo trabajador tiene derecho a un periodo de vacaciones retribuidas de treinta días naturales, o a la parte proporcional que corresponda, 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 periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de cada año.

El periodo de vacaciones se establecerá preferentemente en los meses de julio y agosto. Cuando las necesidades de 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 periodo 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 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 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, 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 periodos de suspensión del contrato.

Artículo 22. *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, accidente o enfermedad graves u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, para los supuestos no contemplados en el resto de este artículo: dos días naturales. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días naturales.

2.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.

3.ª Enfermedad grave o intervención quirúrgica con internamiento 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 Fallecimiento de tíos carnales: un día natural.

5.ª Fallecimiento de los hermanos de los padres del cónyuge del trabajador: 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 dicho alumbramiento 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.

Las referencias que, a lo largo del artículo, se realizan al «cónyuge» del trabajador, en los epígrafes 2, 3, 5 y 10, se entenderán también realizadas a la «pareja de hecho» del mismo, siempre que se acredite la convivencia mediante certificado expedido por el correspondiente Registro de Uniones de Hecho y, de no existir, mediante documento oficial.

Artículo 23. *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 24. *Tabla salarial.*

Todas las personas afectadas por este Convenio recibirán como mínimo, al realizar la jornada completa, los importes establecidos en las tablas salariales escalas I, II y III de acuerdo con su categoría laboral, salvo lo dispuesto para los contratos de formación y prácticas.

Para los años 2004, 2005, 2006 y 2007 de este Convenio y con efectos de 1 de enero de cada año, los importes reflejados en las tablas salariales al 31 de diciembre del año anterior se incrementarán en el mismo porcentaje que la Retribución Individual de Convenio.

Artículo 25. *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 26. *Retribución individual de Convenio.*

Año 2004: Con efectos 1 de enero de 2004, se aplicará un 3% de aumento sobre la Retribución Individual de Convenio que al 31 de diciembre de 2003 tuviera asignada cada trabajador.

Año 2005: Con efectos 1 de enero de 2005, se aplicará un aumento sobre la Retribución Individual de Convenio que al 31 de diciembre de 2004 tuviera asignada cada trabajador, equivalente al IPC previsto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el citado año 2005 incrementado en un 0,50%.

Año 2006: Con efectos 1 de enero de 2006, se aplicará un aumento sobre la Retribución Individual de Convenio que al 31 de diciembre de 2005 tuviera asignada cada trabajador, equivalente al IPC previsto en la

Ley de Presupuestos Generales del Estado para el citado año 2006 incrementado en un 0,50%.

Año 2007: Con efectos 1 de enero de 2007, se aplicará un aumento sobre la Retribución Individual de Convenio que al 31 de diciembre de 2006 tuviera asignada cada trabajador, equivalente al IPC previsto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el citado año 2007 incrementado en un 0,50%.

C) Complementos personales.

Artículo 27. *Complemento de antigüedad.*

El complemento de antigüedad, se percibirá por cada tres años de servicio, con el tope máximo de nueve trienios.

Dicho complemento por antigüedad, se devengará a partir del 1 de enero del año en que se cumpla cada trienio, si la fecha de cumplimiento se produce dentro del primer semestre, y a partir del 1 de julio, si la fecha de cumplimiento tiene lugar dentro del segundo semestre del mismo.

El valor del trienio para el año 2004 será de 183,83 euros al año para todas las categorías y puestos de trabajo con jornada completa.

Con efectos 1 de enero de 2005 este importe se verá incrementado en el porcentaje equivalente al IPC previsto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el citado año 2005 aumentado en un 0,50%.

Con efectos 1 de enero de 2006 este importe se verá incrementado en el porcentaje equivalente al IPC previsto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el citado año 2006 aumentado en un 0,50%.

Con efectos 1 de enero de 2007 este importe se verá incrementado en el porcentaje equivalente al IPC previsto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el citado año 2007 aumentado en un 0,50%.

D) Complementos de puesto de trabajo.

Artículo 28. *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 29. *Complementos por jornada ordinaria sábados, domingos y festivos y prima de voluntariedad jornada desplazada.*

Con efectos 1 de enero de 2004 el complemento por jornada ordinaria sábados, domingos y festivos se incrementará en un 6% y la prima de voluntariedad jornada desplazada se incrementará en un 3%.

Con efectos 1 de enero de 2005 estos complementos se incrementarán en el IPC previsto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el citado año, aumentado en un 0,50%.

Con efectos 1 de enero de 2006 estos complementos se incrementarán en el IPC previsto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el citado año, aumentado en un 0,50%.

Con efectos 1 de enero de 2007 estos complementos se incrementarán en el IPC previsto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el citado año, aumentado en un 0,50%.

Artículo 30. *Complemento por nocturnidad.*

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

E) Complementos de calidad o cantidad.

Artículo 31. *Rendimientos.*

A todos los efectos se entenderá como rendimiento normal o habitual del trabajador, el que hayan obtenido otros trabajadores en el mismo puesto o similar, pudiéndose considerar como periodo para determinar dicho rendimiento normal un mínimo de 6 meses y un máximo de 1 año.

Artículo 32. *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 de las condiciones de remuneración, distribución de la jornada, horarios, funciones y demás condiciones laborales específicas del colectivo de vendedores. Los trabajos, estudios o, en su caso, acuerdo de la Comisión deberán finalizar antes del 30 de abril de 2005. Llegada esa fecha sin lograr un acuerdo, la empresa decidirá tomando en consideración las propuestas y estudios de la Comisión.

F) Complementos de vencimiento periódico superior al mes.

Artículo 33. *Gratificaciones extraordinarias de junio y navidad.*

El personal de la empresa percibirá durante la vigencia de este Convenio dos gratificaciones cada año, una en el mes de junio y otra en el mes de noviembre, ésta última como gratificación extraordinaria de Navidad. El importe de cada gratificación será de treinta días 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 y accidente de trabajo.

G) Mejora voluntaria.

Artículo 34. *Incapacidad temporal.*

La Empresa, una vez superado el período de prueba y en concepto de mejora voluntaria contemplada 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 12 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 efectos del período máximo en el que la Empresa abonará la mejora voluntaria referida en este artículo, se computarán los de recaída y observación.

H) Cláusula de revisión.

Artículo 35. *Cláusula de revisión.*

Año 2004:

Si al 31 de diciembre de 2004, el IPC de dicho año superase el 3 %, una vez constatada fehacientemente tal circunstancia, se procederá a una revisión salarial consistente en la elevación de los niveles salariales individuales revalorizables existentes al 31 de diciembre de 2003, con efectos a partir del mes en que el IPC haya superado dicho 3%, y su cuantía será el exceso entre el IPC real del conjunto de 2004 y el citado 3%. Los correspondientes nuevos niveles servirán de base para el incremento de salarios previstos en este Convenio para el año 2005.

Año 2005:

Si al 31 de diciembre de 2005, el IPC de dicho año superase el incremento salarial pactado para el citado año, una vez constatada fehacientemente tal circunstancia, se procederá a una revisión salarial consistente en la elevación de los niveles salariales individuales revalorizables existentes al 31 de diciembre de 2004, con efectos a partir del mes en que el IPC haya superado dicho incremento salarial, y su cuantía será el exceso entre el IPC real del conjunto de 2005 y el citado incremento salarial. Los correspondientes nuevos niveles servirán de base para el incremento de salarios previstos en este Convenio para el año 2006.

Año 2006:

Si al 31 de diciembre de 2006, el IPC de dicho año superase el incremento salarial pactado para el citado año, una vez constatada fehacientemente tal circunstancia, se procederá a una revisión salarial consistente en la elevación de los niveles salariales individuales revalorizables existentes al 31 de diciembre de 2005, con efectos a partir del mes en que el IPC haya superado dicho incremento salarial, y su cuantía será el exceso entre el IPC real del conjunto de 2006 y el citado incremento salarial. Los correspondientes nuevos niveles servirán de base para el incremento de salarios previstos en este Convenio para el año 2007.

Año 2007:

Si al 31 de diciembre de 2007, el IPC de dicho año superase el incremento salarial pactado para el citado año, una vez constatada fehacientemente tal circunstancia, se procederá a una revisión salarial consistente

en la elevación de los niveles salariales individuales revalorizables existentes al 31 de diciembre de 2006, con efectos a partir del mes en que el IPC haya superado dicho incremento salarial, y su cuantía será el exceso entre el IPC real del conjunto de 2007 y el citado incremento salarial. Los correspondientes nuevos niveles servirán de base para el incremento de salarios previstos en este Convenio para el año 2008.

I) Régimen de contratación.

Artículo 36. *Contratos de formación.*

Las contrataciones que se efectúen al amparo del Real Decreto 488/1998 bajo la modalidad de Contratos de Formación, tendrán garantizadas una retribución no inferior al 60% el primer año, al 75% el segundo año y al 85% el tercer año, de la retribución de Convenio correspondiente a la categoría de contratación según las escalas I, II y III del Convenio Colectivo, sin que en ningún caso pueda ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 37. *Contratos en prácticas.*

Las contrataciones que se efectúen al amparo del Real Decreto 488/1998 bajo la modalidad de Contratos en Prácticas, tendrán garantizadas una retribución no inferior al 65% el primer año y al 85% el segundo año, de la retribución de Convenio correspondiente a la categoría de contratación según las escalas I, II y III del Convenio Colectivo.

Artículo 38. *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, Convenio Colectivo Provincial para la Industria Siderometalúrgica de la Provincia de Barcelona y Convenio Colectivo Provincial para la Industria Siderometalúrgica de la Provincia de Pontevedra, para los contratos que se celebren en los centros de trabajo de la Comunidad de Madrid, la Provincia de Barcelona y la Provincia de Pontevedra respectivamente.

J) Horas extraordinarias.

Artículo 39. *Horas extraordinarias.*

Las horas extraordinarias se abonarán con un incremento del 50% 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 hora treinta minutos 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 determinará 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 80 horas extraordinarias 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 2004-2007 tiene una vigencia máxima de cuatro años desde la fecha de la firma del presente Convenio.

TÍTULO V

Régimen asistencial

Artículo 40. *Seguro colectivo de vida y accidentes y seguro complementario de accidentes.*

1. La Empresa cubrirá los riesgos de fallecimiento e Incapacidad Permanente mediante el Seguro Colectivo de Vida y el Seguro Colectivo de Accidentes que actualmente tiene establecidos.

Con estos seguros quedarán garantizadas las siguientes indemnizaciones:

Abono del capital asegurado en los casos de muerte o incapacidad permanente, cualquiera que sea su origen (accidente laboral o no laboral, o por enfermedad común o profesional).

El capital asegurado será equivalente al Salario Anual bruto de cada trabajador, entendiendo por tal la Retribución Individual de Convenio, el Complemento de Antigüedad, así como los complementos de calidad o cantidad, en su caso, excluidas las horas extraordinarias, todo ello valorado en el momento del hecho causante. Los complementos variables serán los alcanzados en los 12 últimos meses por el trabajador.

Abono de un capital complementario de 29.609,00 euros en los casos de Muerte o Incapacidad Permanente derivadas de accidente (laboral o no laboral).

Esta cantidad se fija en su 80% para contratos concluidos con jornada anual inferior a la pactada en el artículo denominado «Jornada de trabajo».

2. Adicionalmente, la Empresa cubrirá mediante un Seguro Complementario de Accidentes al personal que, por necesidades del Servicio, haya de desplazarse fuera de su centro de trabajo. Dicho seguro garantizará los riesgos de fallecimiento e Incapacidad Permanente por un importe adicional de 36.998,31 euros.

3. Las cuantías de las indemnizaciones por fallecimiento absorben cualesquiera otros abonos que pudieran practicarse por la Empresa por razón de fallecimiento, excluida la prestación por fallecimiento contemplada en los premios por jubilación.

4. En el concepto de Incapacidad Permanente queda excluida la situación de Incapacidad Permanente Parcial.

En el supuesto de Incapacidad Permanente, las coberturas aseguradas se harán efectivas en el momento de causar baja definitiva en la plantilla de la Empresa como consecuencia del reconocimiento legal de tal situación.

Las coberturas de estos seguros alcanzan a la totalidad de la plantilla de la Empresa en situación de activo, entendiendo también como tal la situación legal de I.T. (Incapacidad Temporal). Para ello, es imprescindible que los afectados, en el mes de Enero de cada año, informen y justifiquen ante la Empresa sus circunstancias. En estos casos los capitales mantendrán el nivel que tenían en el momento de finalizar la obligatoriedad de cotización de la Empresa a la Seguridad Social.

Artículo 41. *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 42. *Premio por jubilación.*

1. Con la entrada en vigor de este convenio se establece un sistema de premio a la jubilación a los 65 años que se regula por el Reglamento que figura en el documento al efecto.

Las cantidades fijadas en dicho Reglamento —150 euros y 112,82 euros brutos según los casos— se actualizarán anualmente de acuerdo con el porcentaje de incremento de la Retribución Individual de Convenio, incluida la aplicación de la cláusula de revisión si procediera, pactados en el Convenio Colectivo para el año anterior.

2. El sistema recogido en el epígrafe anterior se aplicará a los trabajadores de nuevo ingreso. El personal con contrato indefinido iniciado con anterioridad al 1 de enero de 2004 conservará su antiguo derecho, tal y como se recoge en el acta correspondiente.

3. En ambos casos se perderán las cantidades previstas como Premio por Jubilación si el trabajador continuase prestando servicios después del mes de su 65 cumpleaños, salvo que no reúna el tiempo mínimo necesario para causar derecho a la pensión pública de jubilación, en cuyo caso podrá continuar trabajando el tiempo indispensable para ello.

Artículo 43. *Becas.*

Se establecen para el curso 2004/2005, los siguientes fondos destinados a becas de estudio.

Para los centros de trabajo de Madrid y Porriño: 6.233 euros.

Para Pinto: 5.620 euros.

Para los centros de trabajo de Barcelona: 1.044 euros.

Los fondos destinados a becas de estudio para el curso 2005/2006 se incrementarán en el IPC previsto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para ese año, aumentado en un 0,50%.

Los fondos destinados a becas de estudio para el curso 2006/2007 se incrementarán en el IPC previsto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para ese año, aumentado en un 0,50%.

Los fondos destinados a becas de estudio para el curso 2007/2008 se incrementarán en el IPC previsto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para ese año, aumentado en un 0,50%.

Los valores alcanzados en 2005, 2006 y 2007, una vez aplicados los porcentajes acordados se modificarán para obtener el importe a aplicar en proporción a los efectivos existentes en 31 de diciembre de 2004, 2005 y 2006. Asimismo el fondo se redistribuirá en función de los efectivos de cada Centro o agrupación de los mismos.

Las becas se asignarán por comisiones mixtas integradas por dos representantes de la empresa y dos representantes de los Comités de Empresa o Delegados de Personal en cada uno de los centros de trabajo de C/ Doctor Esquerdo n.º 62 y C/ Hermanos García Noblejas n.º 23, en Madrid; C/ Valportillo Primera n.º 1 (Polígono Industrial) en Alcobendas (Madrid); C/ Cormoranes s/n (Polígono de la Estación), en Pinto (Madrid); C/ Badal n.º 81 y C/ Tamarit n.º 86 en Barcelona; y Polígono Las Gándaras en Porriño (Pontevedra).

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

Primaria.
E.S.O.
Formación Profesional.
Bachillerato.
Idioma francés.
Estudios relacionados con la actividad de la empresa, Organización Industrial, Gestión Comercial, Marketing, etc.
Mandos Intermedios.
Estudios Universitarios.

El 10% 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 180,30 euros.

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 30 días y adjudicándose las becas en un plazo máximo de 30 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 44. *Préstamos.*

Con efectos 1 de enero de 2004 se establecen los siguientes fondos destinados a préstamos:

378.721 euros para los centros de trabajo de Madrid y Porriño.
33.374 euros para los centros de trabajo de Barcelona.

Año 2005: Incremento de los fondos en un porcentaje equivalente al IPC previsto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2005 aumentado en un 0,50%.

Año 2006: Incremento de los fondos en un porcentaje equivalente al IPC previsto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2006 aumentando en un 0,50%.

Año 2007: Incremento de los fondos en un porcentaje equivalente al IPC previsto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2007 aumentando en un 0,50%.

Los valores alcanzados en 2005, 2006 y 2007, una vez aplicados los porcentajes acordados se modificarán para obtener el importe a aplicar en proporción a los efectivos existentes en 31 de diciembre de 2004, 2005 y 2006. Asimismo el fondo se redistribuirá en función de los efectivos de cada Centro o agrupación de los mismos.

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, de acuerdo con el reglamento establecido en cada momento.

Artículo 45. *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, más el promedio de comisiones obtenido en los doce meses anteriores a la fecha en que se cumplen los veinticinco años de servicio.

Artículo 46. *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 47. *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 denominado «Becas».

TÍTULO VI

Comités de empresa

Artículo 48. *Representantes de los trabajadores.*

Automóviles Citroën España, S. A., en cuanto a la normativa, funciones y relación con los Comités de Empresa o Delegados de Personal, así como en materia de Seguridad y Salud Laboral, Comedor Laboral y Comisiones Paritarias, estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

El Comité de Empresa de Automóviles Citroën España, S. A., será informado:

1. Anualmente:

a) De la 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 a los años 2004, 2005, 2006 y 2007.

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 49. *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.

Artículo 50. *Acumulación de horas sindicales.*

El crédito de horas sindicales, de acuerdo con la legislación vigente, podrá ser acumulado por Sindicatos en uno o en varios de los Representantes de los Trabajadores. La citada acumulación deberá de ser comunicada a la Empresa no más tarde del último día del año anterior en el que se pretenda efectuar dicha acumulación, indicando expresamente los nombres de los Representantes de los Trabajadores afectados por la misma.

TÍTULO VII

Recursos informáticos y de comunicación

Artículo 51. *Utilización de los recursos informáticos y de comunicación.*

Los medios y recursos informáticos y de comunicación, propiedad de la empresa, de que disponen los trabajadores para el correcto desempeño de su trabajo, se utilizarán de forma correcta, racional y responsable.

Si resultare que el trabajador incumple lo anterior, se consideraría falta laboral, sancionable en función de la gravedad o trascendencia de las mismas.

La empresa realizará los controles precisos, con respeto, en todo caso, a la dignidad e intimidad del trabajador.

TÍTULO VIII

Disposiciones finales

Disposición final primera.

El presente Convenio anula la totalidad de la normativa del anterior Convenio Colectivo Interprovincial de la Empresa Automóviles Citroën España, S. A., publicado en el BOE del 15 de junio de 2001, por Resolución de 21 de mayo de 2001 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 2004 se le aplicará el aumento, considerando que el salario asignado en la fecha de contratación es el que hubiera tenido el 31 de diciembre de 2003, 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 y promoción profesional grupo profesional personal obrero

Categorías del personal obrero

Es objetivo común de todos los integrantes de la Empresa, alcanzar el nivel de competencia, profesionalidad y motivación que los proyectos de la misma exigen.

Las permanentes evoluciones tecnológicas, que afectan tanto al producto como a la comercialización, los servicios, la organización del trabajo y a las instalaciones, 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 la Empresa, para lo que se pondrán en servicio los siguientes medios:

1. Sistema de clasificación profesional.

Este sistema se desarrolla mediante:

a) El establecimiento de las categorías profesionales del personal obrero que constan en este anexo.

b) La implantación del método de valoración de puestos vigente en el Grupo PSA, que permite:

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, adaptación hombre-puesto, etc.).

Por otro lado, se desarrollará el concepto de polivalencia funcional, que se define como el conjunto de puestos establecidos por la empresa con criterios organizativos, que un trabajador debe conocer y ser capaz de desempeñar con el 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 10 niveles de complejidad, identificándose desde el primer nivel C1, hasta el más alto, C9.

Clasificación de los puestos:

Nivel de complejidad 1 (C1).
Nivel de complejidad 2 (C2).
Nivel de complejidad 3 (C3).

Nivel de complejidad 4 (C4).
Nivel de complejidad 5 (C5).
Nivel de complejidad 5a (C5a.).
Nivel de complejidad 6 (C6).
Nivel de complejidad 7 (C7).
Nivel de complejidad 8 (C8).
Nivel de complejidad 9 (C9).

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

Nivel de complejidad	Nuevas categorías a partir de 1-5-2001	Nivel de complejidad	Categorías profesionales hasta el 30-4-2001
C1	Especialista C.	C1	Peón.
C2	Especialista B.	C2	Especialista.
C3	Especialista A.	C3	Especialista cualificado de 3.ª
C4	Profesional de 3.ª B.	C4	Especialista cualificado de 2.ª
C5	Profesional de 3.ª A.	C5	Especialista cualificado de 1.ª
C5a	Profesional de 2.ª B.	—	—
C6	Profesional de 2.ª A.	C6	Profesional de 3.ª
C7	Profesional de 1.ª B.	C7	Profesional de 2.ª
C8	Profesional de 1.ª A.	C8	Profesional de 1.ª
C9	Profesional de 1.ªEspecial.	C9	Profesional Técnico.

1.3 Criterios de aplicación del sistema de clasificación.

A los trabajadores se les asignarán las nuevas categorías partiendo de las categorías actuales, según está establecido en la tabla de correspondencia indicada en el punto 1.2.

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 definidos como niveles de polivalencia.

2.1 Principios de progresión hasta la categoría de Profesional de 2.ª B.

La progresión profesional hasta la categoría Profesional de 2.ªB 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:

En un plazo máximo de 5 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 satisfactorias, se propondrá a cada trabajador un puesto de nivel de complejidad superior o una función polivalente. Para los trabajadores de nivel FP 2 o equivalente, el citado plazo podrá reducirse a 2 años.

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 3 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 y 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 Profesional de 2.ª B hasta Profesional de 1.ª Especial.

La progresión profesional a partir de la categoría de Profesional de 2.ª B está basada en el reconocimiento de la profesionalidad 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 superior categoría se producirá mediante la superación de una prueba de conocimientos generales, teóricos y prácticos, una vez desempeñado satisfactoriamente durante al menos 5 años un puesto de nivel de complejidad inmediatamente inferior. Para poder acceder a estas pruebas es necesario obtener un nivel de «satisfactorio» en calidad, cantidad, costos, plazos, cumplimiento de la normativa de seguridad, nivel de participación en el trabajo, aceptación de la movilidad interna y disponibilidad. Ascenderán los que alcancen mayor puntuación, con la limitación de las vacantes existentes.

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, 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.

ANEXO II

Sistema de clasificación y promoción profesional del grupo profesional ventas con comisión

Es objetivo común de todos los integrantes de la empresa, 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 Automóviles Citroën España, S. A., para lo que se pondrán en servicio los siguientes medios:

Sistema de clasificación profesional.

El sistema de clasificación profesional pretende un desarrollo de carrera fluido y continuo 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 comisión.
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% 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 y 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 periodo de formación-adaptación que se determine.

Se considerará como fecha inicial del cómputo de los periodos de experiencias y resultados a los efectos de reconocimiento de los distintos niveles, el 1 de enero de 1990.

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 periodo o periodos 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 periodo o periodos 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 cada una de las áreas de VN y VO, será requisito indispensable para pasar al nivel 4.

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

Auxiliares = 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 V.N. y V.O.
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 y categorías profesionales

TABLAS SALARIALES ESCALAS I, II Y III

(Personal Obrero, Técnico, Administrativo, Subalterno y Ventas con comisión)

Escala I Grupo profesional Personal Obrero. Efectos desde 1-1-2004 hasta el 29-2-2004

Categoría	Retribución de Convenio año (14 pagas de 30 días) — Euros
1. Especialista C	16.237,55
2. Especialista B	17.061,85
3. Especialista A	17.216,82
4. Profesional de 3.ª B	17.370,68
5. Profesional de 3.ª A	17.524,55
5a. Profesional de 2.ª B	17.676,22
6. Profesional de 2.ª A	17.891,65
7. Profesional de 1.ª B	18.574,15
8. Profesional de 1.ª A	19.233,59
9. Profesional de 1.ª Especial	19.850,17

Efectos a partir del 1-3-2004

Categoría	Retribución de Convenio año (14 pagas de 30 días) — Euros
1. Especialista C	16.237,55
2. Especialista B	17.529,91
3. Especialista A	17.684,88
4. Profesional de 3.ª B	17.838,74
5. Profesional de 3.ª A	17.992,61
5a. Profesional de 2.ª B	18.144,28
6. Profesional de 2.ª A	18.359,71
7. Profesional de 1.ª B	19.042,21
8. Profesional de 1.ª A	19.701,65
9. Profesional de 1.ª Especial	20.318,23

Escala II Grupo profesional de Técnicos, Administrativos y Subalternos. Efectos a partir del 1-1-2004

Categoría	Retribución de Convenio año (14 pagas de 30 días) — Euros
6. Ordenanza	16.539,80
6. Telefonista	16.539,80
6. Portero	16.539,80
6. Conductor Despachador de Recambios	16.539,80
6. Conductor de Máquinas Automóviles	16.539,80
6. Almacenero	16.539,80
6. Auxiliar Administrativo	16.539,80
6. Auxiliar de Organización	16.539,80
7. Chófer	17.515,76
7. Oficial Administrativo de 2.ª	17.515,76
8. Capataz	18.920,36
8. Delineante de 2.ª	18.920,36
8. Técnico de Organización de 2.ª	18.920,36
9. Oficial Administrativo de 1.ª A	20.607,42
9. Delineante de 1.ª	20.607,42
9. Encargado	20.607,42
9. Técnico de Organización de 1.ª A	20.607,42
10. Oficial Administrativo de 1.ª B	21.926,29
10. Técnico de Organización de 1.ª B	21.926,29
11. Jefe Administrativo de 2.ª A	23.268,26
11. Jefe de Organización de 2.ªA	23.268,26
11. Titulado Grado Medio A	23.268,26
12. Jefe Administrativo de 2.ª B	25.391,64
12. Jefe de Organización de 2.ªB	25.391,64
12. Titulado Grado Medio B	25.391,64
12. Jefe Administrativo de 1.ª	25.391,64
12. Jefe de Organización de 1.ª	25.391,64
12. Titulado Superior	25.391,64

Escala III Grupo profesional Ventas con comisión. Efectos a partir del 1-1-2004

Categoría	Retribución de Convenio año (14 pagas de 30 días) — Euros
1. Vendedor Auxiliar	12.201,79
2 Vendedor de 2.ª	12.988,72
3. Vendedor de 1.ª A	13.833,90
4. Vendedor de 1.ª B	15.574,82
5. Jefe de Ventas	19.423,73