CONVENIO COLECTIVO DE CADIZ MOTOR SPORT S.L.U. (ANTES COMERCIAL CITROEN, S.A.)

Título I. Disposiciones generales.

A) Ámbito de aplicación

El presente convenio colectivo ha sido negociado y suscrito por la empresa Cádiz motor sport, s.l.u., y los representantes de los trabajadores perteneciendo todos sus miembros a ugt, habiéndose reconocido ambas partes como interlocutores válidos a los efectos del artículo 87.1 de la ley del estatuto de los trabajadores, con el ámbito territorial y personal que más abajo se indica.

Artículo 1. Ámbito territorial

En cumplimiento de lo establecido en el artículo 85, apartado 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, se determina que el ámbito territorial del presente convenio es el de la empresa Cádiz motor sport, s.l.u..

Artículo 2. Ámbito personal

Las condiciones que a continuación se reflejan afectan a la totalidad del personal de la empresa Cádiz motor sport, s.l.u., con las excepciones que se establecen en el artículo 1, apartado 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.

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 2008.

La duración del mismo será de cuatro años, concluyendo su vigencia el día 31 de diciembre de 2011, 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.

En el caso de prorrogarse tácitamente, se incrementarán todos los conceptos económicos con el ipc habido el año anterior.

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.

Artículo 6. Condiciones más beneficiosas

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que, con carácter de cómputo global 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. Se exceptúa lo dispuesto en el artículo 20 sobre la antigüedad consolidada, que se aplicará en todo caso.

Artículo 7. Absorción, compensación

Las condiciones de este convenio son absorbibles y compensables en su totalidad, por cómputo global anual, con las que pudieran establecerse desde el 1 de enero de 2008, por norma de rango superior al mismo.

C) Comisión paritaria del convenio

Artículo 8. Comisión paritaria

En cumplimiento de lo dispuesto en el art. 85 del r.d. Legislativo 1/95 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 tres representantes de la empresa y tres de los trabajadores, que hayan formado parte de la comisión negociadora del convenio, y se determina el procedimiento para solventar las discrepancias que surjan en el seno de la comisión.

Se designan como miembros de la comisión paritaria a los delegados de personal en representación de los trabajadores y al director de la empresa en representación de la empresa, con domicilio a efectos de notificaciones en el domicilio social de la empresa, c/ puerto real, 3, en Cádiz.

Las reuniones de esta comisión se celebrarán a iniciativa de cualquiera de las partes, debiendo mediar entre la solicitud de la reunión y su celebración un plazo de 48 horas como mínimo.

Los acuerdos de la comisión requerirán el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones, reflejándose los mismos en acta, así como las posibles discrepancias. También serán reflejadas las diferencias que impidan alcanzar un acuerdo. El dictamen de la comisión servirá de informe y asesoramiento a la dirección de la empresa y a los trabajadores afectados. La dirección de la empresa resolverá lo que estime procedente y lo notificará a aquéllos.

La propia comisión completará, si fuese necesario, estas normas de funcionamiento.

Título II. Organización del trabajo

A) clasificación del personal

Artículo 9. Clasificación del personal

El personal de la empresa quedará clasificado de acuerdo con los grupos y categorías que figuran en el anexo de este convenio, estableciéndose las tres escalas salariales siguientes:

Personal obrero.

Personal técnico, administrativo y subalterno.

Personal de ventas con comisión.

Título III. Régimen de trabajo

Artículo 10. Jornada de trabajo

Durante la vigencia de este convenio se establece la jornada anual ordinaria de trabajo máxima de 1.760 horas para el año 2008, de 1752 para el año 2009, de 1744 para el año 2010 y de 1736 horas el año 2011, que se distribuirán en función del calendario laboral fijado por la empresa.

Para el establecimiento del calendario se considerarán no laborables los días 24 y 31 de diciembre.

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.

Por necesidades de la empresa, para la actividad de comercio (grupo profesional ventas con comisión), la jornada se podrá distribuir irregularmente de lunes a domingo, con el límite de 10 horas diarias, y acumular el medio día de descanso semanal previsto en el artículo 37 del estatuto de los trabajadores por periodos

de hasta cuatro semanas, o separarlo respecto del correspondiente al día completo para su disfrute en otro día de la semana.

La compensación del exceso de horas que resulte entre la jornada anual y el calendario laboral se realizará:

A) mediante la concesión de permisos individuales retribuidos.

B) mediante la concesión de puentes que afecten a un máximo del 33% de la plantilla, quedando siempre garantizados los servicios mínimos necesarios.

En ningún caso podrán cerrarse las instalaciones con motivo de la compensación de exceso de jornada.

Artículo 11. Vacaciones

Anualmente todo trabajador tiene derecho a un periodo de vacaciones retribuidas de 23 días laborales en 2008 y 24 días laborales a partir de 2009, o 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 realizará desde el 1 de enero al 31 de diciembre, de cada año.

El periodo de vacaciones se establecerá en los meses de junio, julio, agosto y septiembre, salvo cuando existan probadas razones organizativas o de producción, en cuyo caso la dirección de la empresa podrá fijar el periodo de disfrute de siete días de vacaciones reglamentarias en el periodo comprendido del 15 de enero al 15 de abril.

La representación legal de los trabajadores será informada y oída al menos con una antelación de siete días laborables a la comunicación que se efectuará a los interesados dos meses antes del inicio del periodo de disfrute a nivel colectivo o individual.

Este artículo, según lo prevenido en el párrafo 2 del artículo 3 del texto del convenio 200820011, tiene una vigencia máxima de cuatro años desde la fecha de la firma del presente convenio.

Artículo 12. Permisos y licencias

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

1ª. Fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, para los supuestos no contemplados en el resto de este artículo: dos días. Cuando con tal motivo el

trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

2ª. 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.

3ª. Enfermedad grave u operación 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.

4ª. Fallecimiento de tíos carnales: un día natural.

5ª. Fallecimiento de los hermanos de los padres del cónyuge: un día natural.

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

7ª. Nacimiento hijo: 3 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.

8ª. Matrimonio del trabajador: quince días naturales.

9ª. Exámenes (para los previstos en la ley del estatuto de los trabajadores): el tiempo necesario.

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

11ª. Traslado del domicilio habitual: un día natural.

12ª. En el caso de asistencia a consulta médica de la seguridad social, cuando el horario de ésta no fuera compatible con el horario de trabajo, por el tiempo necesario.

13ª. En los casos de consulta privada, cuando el horario de ésta no fuera compatible con el horario de trabajo, hasta un máximo de 18 horas al año con el límite diario de 4 horas.

Cuando encontrándose en situación de permiso por enfermedad grave u operación quirúrgica con internamiento de familiar, sobreviniese el fallecimiento

de éste, finalizará el derecho al permiso obtenido, iniciándose el establecido para el supuesto de muerte.

Tendrán los mismo derechos los matrimonios como las parejas de hecho legalmente reconocidas ya sean heterosexuales como homosexuales.

Artículo 13. Extinción del contrato de trabajo por dimisión del trabajador.

Los trabajadores que deseen extinguir su relación laboral con la empresa por dimisión voluntaria deberán de preavisar con una antelación mínima de:

Un mes para técnicos y titulados y jefes de departamento.

Quince días: para las demás categorías.

El incumplimiento de la obligación de preavisar dará derecho a la empresa a una indemnización a cargo del trabajador equivalente al importe de un día de salario por cada día de retraso en el aviso, que le será descontada de su liquidación de haberes.

Artículo 14. Periodo de prueba

Podrá concertarse por escrito un periodo de prueba. La duración del mismo será como máximo:

Técnicos titulados: 1 mes

Resto trabajadores: 15 días

Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados como de antigüedad del trabajador en la empresa.

Título IV. Régimen de retribuciones a) tabla salarial y definiciones

Artículo 15. Tabla salarial

Todas las personas afectadas por este convenio recibirán como mínimo, al realizar la jornada completa, los importes establecidos en las tablas salariales que se reflejan en el anexo de este convenio de acuerdo con su categoría laboral, salvo lo dispuesto para los contratos de formación y prácticas.

Para los años 2008, 2009, 2010 y 2011 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.

Artículo 16. Definiciones

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

Retribución individual: es la constituida por el total de los devengos salariales, incluida la antigüedad consolidada y excluidos otros complementos.

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

Artículo 17. Anticipos

El trabajador, sin que llegue el día señalado para el pago, tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta del trabajo ya realizado, previa justificación de su necesidad y solicitándolo con una antelación mínima de 24 horas al siguiente día laboral en que desee percibirlo.

B) retribución individual

Artículo 18. Retribución individual

Año 2008: con efectos 1 de enero de 2008, se aplicará un 5 % de aumento sobre la retribución individual que al 31 de diciembre de 2007 tuviera asignada cada trabajador.

Año 2009: con efectos 1 de enero de 2009, se aplicará un aumento sobre la retribución individual que al 31 de diciembre de 2008 tuviera asignada cada trabajador, equivalente al ipc real del año 2008 incrementado en un 1,00 %.

Año 2010: con efectos 1 de enero de 2010, se aplicará un aumento sobre la retribución individual que al 31 de diciembre de 2009 tuviera asignada cada trabajador, equivalente al ipc real del año 2009 incrementado en un 1,00 %

Año 2011: con efectos 1 de enero de 2011, se aplicará un aumento sobre la retribución individual que al 31 de diciembre de 2010 tuviera asignada cada trabajador, equivalente al ipc real del año 2010 incrementado en un 1,00 %.

C) Complementos personales

Artículo 19. Complementos consolidables

Tendrán el carácter de consolidables todos los complementos salariales a excepción de los complementos de puesto de trabajo, calidad o cantidad y los dimanantes de los resultados de la empresa.

Artículo 20. Antigüedad consolidada

Este concepto agrupa los importes que al 31/12/07 venían cobrando los trabajadores por el concepto antigüedad que desaparece. Por lo tanto, a partir del 01/ 01/2008, dejaran de devengarse los trienios actuales, ni en el futuro, se devengaran trienios adicionales.

D) Complementos de puesto de trabajo

Artículo 21. 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.

E) Complementos de calidad o cantidad

Artículo 22. 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.

F) Complementos de vencimiento periódico superior al mes

Artículo 23. Gratificaciones extraordinarias de julio y navidad

El importe de cada gratificación será de treinta días o una mensualidad del importe de la retribución individual, prorrateándose en función del tiempo trabajado en cada semestre natural, computándose como tal el correspondiente a enfermedad justificada y accidente de trabajo.

Artículo 24. Gratificaciones extraordinarias de octubre

El personal de la empresa percibirá durante la vigencia de este convenio una gratificación el 1 de octubre de cada año. El importe de esta gratificación será en 2008 de diez días del importe de la retribución individual, en 2009 será de veinte días del importe de la retribución individual y a partir de 2010 será de treinta días del importe de la retribución individual, prorrateándose en función del tiempo trabajado desde el 1 de octubre del año anterior al 30 de septiembre del año en curso, computándose como tal el correspondiente a enfermedad justificada y accidente de trabajo. Excepcionalmente, la paga de 2008 se devengará proporcionalmente a los días trabajados desde el 1 de enero de 2008 al 30 de septiembre de 2008.

I) Mejora voluntaria

Artículo 25. Incapacidad temporal

La empresa, una vez superado el periodo 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, más antigüedad consolidada.

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

Esta mejora voluntaria se mantendrá en tanto en cuanto la seguridad social no disminuya los porcentajes del subsidio por incapacidad temporal o efectúe aportaciones inferiores a los porcentajes de subsidio por incapacidad temporal vigentes a la firma de este convenio. En estos casos, la empresa no se hará cargo de la diferencia resultante, estándose a partir de ese momento a lo que se negocie con la representación legal de los trabajadores.

J) Cláusula de revisión

Artículo 26. Cláusula de revisión

Año 2008:

Si al 31 de diciembre de 2008, el ipc de dicho año superase el 5%, una vez constatada fehacientemente tal circunstancia, se procederá a una revisión salarial correspondiente a dicho exceso, de todos los conceptos económicos, aplicable a la tabla salarial vigente en ese momento, con efectos retroactivo desde el 1 de enero 2009, dicha revisión servirá de base de cálculo para el incremento de salarios previstos en este convenio para el año 2009.

Año 2009:

Si al 31 de diciembre de 2009, el ipc de dicho año superase el porcentaje que supone el ipc del año 2008 más 1%, una vez constatada fehacientemente tal circunstancia, se procederá a una revisión salarial se procederá a una revisión salarial correspondiente a dicho exceso, de todos los conceptos económicos, aplicable a la tabla salarial vigente en ese momento, con efectos retroactivo desde el 1 de enero 2009. Los correspondientes nuevos niveles servirán de base de cálculo para el incremento de salarios previstos en este convenio para el año 2010.

Año 2010:

Si al 31 de diciembre de 2010, el ipc de dicho año superase el porcentaje que supone el ipc del año 2009, una vez constatada fehacientemente tal circunstancia, se procederá a una revisión salarial correspondiente a dicho exceso, de todos los

conceptos económicos, aplicable a la tabla salarial vigente en ese momento, con efectos retroactivo desde el 1 de enero 2010. Los correspondientes nuevos niveles servirán de base de cálculo para el incremento de salarios previstos en este convenio para el año 2011.

Año 2011:

Si al 31 de diciembre de 2011, el ipc de dicho año superase el porcentaje que supone el ipc del año 2010, una vez constatada fehacientemente tal circunstancia, se procederá a una revisión salarial correspondiente a dicho exceso, de todos los conceptos económicos, aplicable a la tabla salarial vigente en ese momento, con efectos retroactivo desde el 1 de enero 2011. Los correspondientes nuevos niveles servirán de base de cálculo para incrementos futuros.

K) Régimen de contratación

Artículo 27. 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, anexas al presente convenio, sin que en ningún caso pueda ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo. De conformidad con lo establecido en el art. 11.2.c 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 provincia de Cádiz.

Artículo 28. 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, anexas al presente convenio.

Artículo 29. Contratación eventual

De conformidad con lo establecido en el artículo 15.1 b/ del texto refundido 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 provincia de Cádiz. Título v régimen asistencial

Artículo 30. 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, 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 34.000 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 42.500 euros.

3. Las cuantías de las indemnizaciones por fallecimiento absorben cualesquiera otros abonos que pudieran practicarse por la empresa por razón de fallecimiento.

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 31. Jubilación anticipada

La empresa y el trabajador, de mutuo acuerdo, podrán, al cumplir el trabajador los 64 años de edad, proceder a la jubilación basándose en el cumplimiento de la ley 12/2001 y de acuerdo en lo dispuesto en el real decreto 1194/1985, con el 100% de sus derechos pasivos, sustituyéndolo por otro trabajador que esté

inscrito en la oficina de empleo, con un contrato de modalidades vigentes, excepto el contrato a tiempo parcial, y el eventual por circunstancias de la producción, y con un período mínimo de duración, en todo caso superior al año.

Los trabajadores acogidos al presente convenio colectivo, podrán solicitar la jubilación anticipada conforme dispone la ley 14/2005, de 1 de julio, por la que se incorpora la disposición adicional décima del estatuto de los trabajadores, siempre y cuando se cumplan los requisitos establecidos en la normativa. De manera simultánea a la solicitud de jubilación, la empresa contratará a tantos trabajadores como bajas producidas, mediante la transformación de los contratos temporales en indefinidos o la contratación de nuevos trabajadores que sean jóvenes o perceptores del subsidio de desempleo.

Artículo 32. Contrato de relevo

El contrato de relevo se aplicará cuando el trabajador con el que se acuerde y que tenga al menos 60 años y reúna las condiciones generales para tener derecho a la pensión contributiva de la seguridad social, pudiendo deducir su jornada de trabajo y de su salario entre un mínimo del 25% y un máximo de 85 % de aquellos. En este caso, la empresa esta obligada a contratar a otro trabajador simultáneamente en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada, mediante un contrato a tiempo parcial a fin de cubrir como mínimo la jornada de trabajo del que sustituye. Todo ello de conformidad del artículo 12 del e.t., según redacción dada por la ley 12/2001.

Artículo 33. Becas

Se establece para 2008, un fondo de 956,75 euros destinado a becas de estudio.

Año 2009:

Incremento de los fondos en un porcentaje equivalente al ipc real del año 2008 aumentado en 1%.

Año 2010:

Incremento de los fondos en un porcentaje equivalente al ipc real del año 2009 aumentado en un 1 %.

Año 2011:

Incremento de los fondos en un porcentaje equivalente al ipc real del año 2010 aumentado en un 1 %.

Las becas se asignarán por una comisión mixta integrada por una representación

de la empresa y de los trabajadores.

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.

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.

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 34. Ayudas al estudio

Los trabajadores afectados por este convenio, a partir de la firma del mismo, recibirán como ayuda escolar por cada hijo que curse estudios de educación infantil, previa justificación de asistencia al centro de enseñanza, la cantidad de 157,76 euros, por curso escolar.

Como régimen transitorio, los trabajadores que al 31.12.92 percibieran la cantidad de 6,14 euros al mes por hijo que curse estudios, podrán mantener esta percepción hasta la extinción del derecho u optar por la ayuda reflejada en el párrafo anterior.

Artículo 35. Ayudas varias

La empresa, de acuerdo con la dotación de medios de la misma, prestará ayudas en los problemas derivados de tratamientos médicos especiales, hijos deficientes, etc.

Artículo 36. Préstamos

Se establece un fondo equivalente al resultado de multiplicar 165,29 euros por el número de efectivos en alta al uno de enero de 2008, salvo que resultara un fondo inferior al reflejado en el convenio de 2007, en cuyo caso se mantendría. Para 2008 dicho fondo alcanza la cantidad de 6.942,22 euros.

Año 2009:

Se establece un fondo equivalente al resultado de multiplicar la cantidad de referencia, aplicada la cláusula de revisión si procede, e incrementado en el ipc real del año 2008 incrementado en 1%, por el número de efectivos en alta al 1 de enero, salvo que resultara un fondo inferior al del año anterior, en cuyo caso se

mantendría éste.

Año 2010:

Se establece un fondo equivalente al resultado de multiplicar la cantidad de referencia, aplicada la cláusula de revisión si procede, e incrementado en el ipc real 2009 incrementado en 1%, por el número de efectivos en alta al 1 de enero, salvo que resultara un fondo inferior al del año anterior, en cuyo caso se mantendría éste.

Año 2011:

Se establece un fondo equivalente al resultado de multiplicar la cantidad de referencia, aplicada la cláusula de revisión si procede, e incrementado en el ipc real incrementado en 1%, por el número de efectivos en alta al 1 de enero, salvo que resultara un fondo inferior al del año anterior, en cuyo caso se mantendría éste.

Los préstamos se asignarán por una comisión mixta integrada por una representación de la empresa y de los trabajadores.

Las peticiones se entregarán a los delegados de personal o miembros del comité de empresa.

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:

1ª. El importe máximo a prestar será de 1.682,61 euros.

2ª. La devolución se efectuará a razón de 143,20 euros mensuales como mínimo, en un periodo de tiempo no superior a un año.

3ª. 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% de los máximos fijados en la norma n 1.

4ª. 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.

5ª. La concesión de un nuevo préstamo no podrá efectuarse hasta la total amortización del anterior.

6ª. En todos los casos se estudiarán las situaciones excepcionales que no se ajusten a estas normas.

7ª. 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.

Artículo 37. 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.

Artículo 38. Horas extraordinarias

Para atender la cresta de trabajo, la empresa podrá establecer la realización de un máximo de 80 horas extraordinarias por trabajador y año.

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.

Este artículo, según lo prevenido en el párrafo 2 del artículo 3 del texto del convenio 20082011, tiene una vigencia máxima de cuatro años desde la fecha de la firma del presente convenio.

Artículo 39. Prendas de trabajo y seguridad

Se proveerá a todos los trabajadores de los departamentos de taller y piezas de recambios de ropa de trabajo adecuada.

El lavado de la ropa de trabajo será a cargo de la empresa.

Se entregarán cada año tres equipos para invierno y tres equipos para verano, previa devolución de la prenda renovada. En los puestos que lleven consigo un desgaste extraordinario de las prendas de trabajo, se concederán cuantas prendas sean necesarias previa devolución de la prenda deteriorada.

Se facilitarán los equipos y prendas de seguridad que fuesen necesarios.

El uso, tanto de las prendas de trabajo como de las de seguridad será obligatorio durante las horas de trabajo, no pudiendo hacerlo fuera del mismo, siendo dichas prendas propiedad de la empresa.

Artículo 40. Salud laboral

En materia de seguridad y salud laboral se estará a lo dispuesto en cada momento por la legislación vigente, constituyéndose los órganos específicos previstos por la normativa laboral para el seguimiento de estas cuestiones.

Título VI. Comités de empresa y delegados de personal

Artículo 41. Representantes legales de los trabajadores

Cádiz motor sport, s.l.u., en cuanto a la normativa, funciones y relación con los representantes de los trabajadores, así como en materia de seguridad y salud laboral y comisión paritaria, estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

El comité de empresa y los delegados de personal de Cádiz motor sport, s.l.u., serán informados:

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 2008, 2009, 20010 y 2011.

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 42. 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 43. Acumulación de horas sindicales

El crédito de horas sindicales, de acuerdo con la legislación vigente, podrá ser acumulado por sindicatos y por centros de trabajo o comités de empresa, 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. Régimen disciplinario

Artículo 44. Faltas y sanciones

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Las notas desfavorables en los expedientes personales se considerarán anuladas tratándose de faltas leves, si transcurriesen seis meses sin haber reincidido en nueva falta; un año, tratándose de faltas graves y, dos años, cuando fueran faltas

muy graves.

las sanciones que podrán imponerse a los que incurran en faltas serán:

A) por faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito.

B) por faltas graves:

Traslado de puesto dentro del mismo centro. Suspensión de empleo y sueldo de 2 a 20 días.

C) por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de 24 a 60 días.

Inhabilitación por un período no superior a 5 años para ascender de categoría.

Traslado forzoso a otra localidad sin derecho a indemnización alguna.

Despido.

A efectos laborales se entiende por falta toda acción u omisión que suponga quebranto de los deberes de cualquier índole impuestos por las disposiciones laborales vigentes. Toda falta cometida por un trabajador se clasificará atendiendo a su importancia, trascendencia o malicia, en leve, grave o muy grave. La enumeración de las faltas que se hace en los números siguientes es meramente enunciativa.

A) por faltas leves:

1. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo sin la debida justificación, cometidas durante el período de un mes.

2. No notificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las 24 horas siguientes a la falta, la razón de la ausencia de trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.

3. El abandono del trabajo sin causa justificada, que sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa o a los compañeros de trabajo o fuera causa de accidente, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave según los casos.

4. Pequeños descuidos en la conservación del material.

5. Falta de aseo o limpieza personal.

6. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

7. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.

8. Discutir con los compañeros dentro de la jornada de trabajo.

9. Faltar al trabajo un día sin causa justificada.

10. La embriaguez ocasional

11. La negativa a los controles que la empresa estime oportuno realizar en los vehículos de los trabajadores

12. Llevar en el puesto de trabajo prendas de vestir o de calzar que aumente el riesgo de accidente

B) faltas graves.

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante un período de 30 días.

2. Faltar de uno a tres días al trabajo durante un período de 30 días sin causa que lo justifique. Bastará una sola falta cuando tuviera que relevar a un compañero o cuando como consecuencia de la misma se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa.

3. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la seguridad social y, en su caso, a las prestaciones de protección a la familia. La falsedad u omisión maliciosa en cuanto a la aportación de estos datos se considerará como falta muy grave.

4. Entregarse a juegos, cualesquiera que sea, dentro de la jornada de trabajo.

5. La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización del trabajo o modernización de maquinaria que pretenda introducir la empresa, así como negarse a rellenar las hojas de trabajo, control de asistencia, etc. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio par la empresa o compañeros de trabajo, se considerará falta muy grave.

6. Simular la presencia de otro al trabajo, firmando o fichando por él.

7. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

8. La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para sí o para sus compañeros, o peligro de averías para las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave. En todo caso, se considerará imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y aparatos de seguridad de carácter obligatorio.

9. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo para usos propios de herramientas de la empresa.

10. La reiteración o reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.

11. La falsedad en la justificación de ausencias o de cualquier otra falta o en las peticiones de permisos.

12. La no utilización de los elementos de protección o incumplimiento leve de las normas de seguridad en el trabajo.

C) faltas muy graves.

1. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses o veinte en un año.

2. Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un mismo mes.

3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo tanto a sus compañeros de trabajo como a la empresa o a cualquier persona, realizado dentro de las dependencias de la misma o durante acto de servicio en cualquier lugar.

4. Los delitos de robo, estafa o malversación cometidos fuera de la empresa o cualquiera otra clase de delito común que pueda implicar para ésta desconfianza hacia su autor.

5. La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que existe falta cuando un trabajador en baja por uno de tales motivos realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

6. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.

7. La embriaguez durante el trabajo.

8. Violar el secreto de la correspondencia o de documentos reservados de la empresa.

9. Revelar a elementos extraños datos de reserva obligatoria.

10. Dedicarse a actividades que la empresa hubiera declarado incompatibles en su convenio colectivo o que impliquen competencia hacia la misma.

11. Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a los jefes o sus familiares, así como a los compañeros o subordinados.

12. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusable.

13. Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.

14. La disminución no justificada en el rendimiento del trabajo.

15. Originar riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo.

16. Las derivadas de lo previsto en los números 3, 5 y 8 del apartado b) de este artículo.

17. La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un trimestre y hayan sido sancionadas.

18. La negativa a utilizar los elementos de protección o incumplimiento grave de las normas de seguridad en el trabajo.

No se considerará injustificada la falta al trabajo que derive de detención del trabajador si éste posteriormente es absuelto de los cargos que se le hubieren imputado.

Título VIII. Recursos informáticos y de comunicación

Artículo 45. 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 IX. Disposiciones finales

Disposición final primera

El presente convenio anula la totalidad de la normativa del anterior convenio colectivo de la empresa Cádiz motor sport, s.l.u., en el centro de trabajo de c/ puerto real, 3, publicado en el boletín oficial de la provincia de fecha 25 de junio de 2004.

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 con anterioridad a la fecha de la firma de este convenio 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 2007, 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. Grupos y categorias profesionales

Tablas salariales

Categoría	Retribución convenio. Euros/año (14.33 pagas)
Personal administrativo	
Jefe de administración	25.333.29
Oficial 1ª administración	19.588.48
Oficial 2ª administración	16.675.88
Auxiliar administrativo	15.301.18
Personal comercial	
Jefe de ventas	25.333.29
Comercial	13.611.99
Personal recambios	
Jefe de almacén	16.675.88
Vendedor pr	15.350.25

Almacenero	15.148.64
Técnicos taller	
Jefe de taller	25.333.29
Asesor servicios o recepcionista	16.675.88
Auxiliar asesor servicios o recepcionista	15.301.18
Personal horario	
Oficial 1ª	18.929.68
Oficial 2ª	17.256.52
Oficial 3ª	15.528.65
Especialista	14.983.19

Anexo II

Procedimiento de evolución profesional

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.

Principio de progresión hasta la categoría de oficial de 2ª.

La progresión profesional hasta la categoría de oficial de 2ª 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 acuerdo con el procedimiento que se define a continuación:

Una vez constatada la necesidad de cubrir una vacante, se procederá a convocar el concurso profesional para cubrir la misma.

En un plazo máximo de 5 años en un nivel correspondiente al del puesto ejercido y en función de las vacantes que puedan existir, 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, cada trabajador podrá participar en las pruebas convocadas para acceder a un

puesto de nivel de complejidad superior o una función polivalente. Para los trabajadores de nivel fp 2, formación profesional de grado superior 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 la posibilidad de reorientación y formación apropiadas.

Principios de progresión de oficial de 2ª hasta oficial de 1ª especial.

La progresión profesional a partir de la categoría de oficial de 2ª 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 acuerdo con el procedimiento que se define a continuación:

Una vez constatada la necesidad de cubrir una vacante, se procederá a convocar el concurso profesional para cubrir la misma.

El acceso a superior categoría se producirá mediante la superación de una prueba de conocimientos teóricos y prácticos, una vez desempeñado satisfactoriamente durante al menos 3 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.

Ascenderán los que alcancen mayor puntuación, con la limitación de las vacantes existentes.

Procedimiento de evolución profesional del personal técnico, administrativo y subalterno

Para la cobertura de las vacantes que pudieran existir en la empresa, de acuerdo con las necesidades organizativas de la misma, se establece, respetando los principios básicos de aptitud y capacidad del trabajador para el desempeño de las funciones propias de cada categoría profesional, el siguiente sistema de ascensos:

El ascenso de los trabajadores a puestos que impliquen supervisión sobre otros empleados o relación de confianza, serán en todos los casos de libre designación por la dirección de la empresa.

Para puestos de trabajo distintos a los anteriores, la empresa establecerá sistemas de selección interna (concursos) en los que regirán las siguientes reglas básicas:

Una vez constatada la necesidad de cubrir una vacante, se procederá a convocar el concurso profesional para cubrir la misma.

El acceso a superior categoría se producirá mediante la superación de las pruebas objetivas que al efecto se determinen por recursos humanos. Estas pruebas versarán sobre aspectos concretos del puesto de trabajo a cubrir, una vez desempeñado satisfactoriamente durante al menos 3 años un puesto de nivel de complejidad inmediatamente inferior. Para poder acceder a estas pruebas es necesario obtener un nivel de “satisfactorio” en eficacia, dominio de la técnica, concretar, anticipación, comunicación, implicación, espíritu de equipo / animación transversal y capacidad de gestión y mando.

Ascenderán los que alcancen mayor puntuación, con la limitación de las vacantes existentes.

Acta de acuerdos extraconvenio

En virtud de lo acordado en las negociaciones del convenio colectivo provincial de Cádiz motor sport, en su centro de trabajo de c/ puerto real.3, para los años 2008 a 2011, se reúnen las partes de la comisión negociadora para signar los siguientes acuerdos extra convenio para dichos años:

1. Venta vehiculos nuevos a colaboradores años 2008 al 2011 vehiculo citroen.

Con una vigencia máxima de cuatro años desde la fecha de la firma del presente acuerdo, el descuento a colaboradores en la compra de vehículos nuevos será el descuento concesionario v.n. Más la aportación automóviles citroën españa, sa., en las promociones a cada modelo de la gama objeto de las operaciones gran público difundidas a la red de concesionarios v.n. Mensualmente. Cada trabajador podrá adquirir un vehículo cada seis meses en las referidas condiciones. Estas condiciones de venta serán extensivas a los padres, hijos, cónyuge y hermanos consanguíneos del colaborador.

2. Ventas de vehiculos de ocasion a colaboradores.

El pago de la compra de vehículos de ocasión por colaboradores, se podrá aplazar a doce mensualidades sin intereses, no pudiéndose acceder a la compra de ningún otro vehículo mientras no esté cancelada la deuda anterior.

3. Ventas de vehiculos procedentes de atesa/rac o vehiculos de la sociedad a colaboradores

La venta de estos vehículos será a precio de coste. Cada trabajador podrá adquirir un vehículo cada seis mese en las referidas condiciones.

5. Retribuciones en especie.

El ingreso a cuenta, que deberá satisfacerse a la hacienda pública, sobre los conceptos calificados de retribuciones en especie al 31 de diciembre de 1998, salvo el seguro de vida y el descuento en la venta de vehículos nuevos a colaboradores, será a cargo de la empresa.

6. Compra de recambios y accesorios.

A todos los trabajadores propietarios de un automóvil “citroën” se les aplicará, en la venta de recambios y accesorios, los descuentos obtenidos por Cádiz motor sport en la compra de dichos recambios y accesorios.

7. Indicaciones de venta por colaboradores.

Tendrán consideración de indicaciones, a efectos del cobro de los importes que a continuación se señalan, aquellas que cumplan los siguientes requisitos:

Se comunicarán al director o jefe de servicio con una antelación mínima de 48 horas a la visita del cliente a las instalaciones de la sucursal.

El cliente no debe haber sido atendido con anterioridad por el departamento de ventas.

El personal de taller solo cobrará la indicación sobre clientes de taller cuando, existiendo una orden de reparación abierta, el colaborador que ha efectuado la recepción argumente al cliente la no rentabilidad de la reparación y le proponga el cambio a un vehículo v.n. , v.o.

Vehículos nuevos	
C 1	100 euros
C 2	110 euros
C 3	115 euros
C 4	135 euros
C 5	208 euros
C 6	210 euros
C 8	190 euros
Nemo	130 euros
Berlingo	130 euros
Jumpy	160 euros
Jumper	166 euros
Vehiculos ocasión	
De 3500 euros a 6000 euros	135 euros
De 6001 euros a 9015 euros	166 euros
De 9045 euros en adelante	197 euros

8. Condiciones sociales para jubilados. Incapacitados y viudos

El jubilado, incapacitado o viudo, podrá adquirir vehículos nuevos o de ocasión y piezas de recambio, en las mismas condiciones que los trabajadores en activo (un vn cada seis meses y un vo atesa/rac/sdad. Cada doce meses), a excepción de las condiciones de financiación. La empresa se reserva la facultad de no aplicar estas condiciones sociales a aquellas personas que hayan establecido otra actividad o relación laboral por cuenta ajena o propia.

Titulares del derecho

Jubilados: quienes tengan la condición de prejubilado o jubilado de Cádiz motor sport. La condición de prejubilado o jubilado se estima para aquellas personas cuya rescisión de la relación laboral se produzca para acogerse a medidas de prejubilación o jubilación, siempre que se produzcan a partir de los 55 años de edad.

Incapacitados: aquellas personas cuya relación laboral haya sido resuelta como consecuencia de incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez.

Viudos: con la condición de que el viudo o viuda no hubiesen contraído un nuevo

matrimonio y el trabajador causante hubiere permanecido al menos cinco años en la empresa.

El presente acuerdo tiene una vigencia máxima de cuatro años, desde la fecha de la firma del mismo.

9. Revision de estos acuerdos.

Podrá someterse a estudio la revisión o modificación, a petición de la comisión de vigilancia del convenio de Cádiz motor sport, a partir del 1 de enero del año 2009, los acuerdos referidos a venta y financiación de vehículos e indicaciones de venta.

Y para que así conste, se firma en Cádiz, a 22 de julio de 2008. Por la empresa. Por los trabajadores.