

**ACTA DE LA REUNIÓN CELEBRADA ENTRE EL REPRESENTANTE DE LA EMPRESA COMERCIAL CITROËN, S.A., Y LA REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES, EN SU CENTRO DE SEVILLA, CALLE AVDA. DOCTOR FEDRIANI S/N, PARA LA NEGOCIACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO 2004, EL DÍA 21 DE ABRIL DE 2004.**

Visto el Convenio Colectivo de Empresa Comercial Citroën, S.A. (Código: 4103172), suscrito por la referida entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 1 de enero de 2004, hasta el 31 de diciembre de 2007.

Visto lo dispuesto en el art. 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (E.T.), en relación con el art. 2. b) del Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, serán objeto de inscripción los convenios elaborados conforme a lo establecido en el Título III del referido Real Decreto y sus revisiones, debiendo ser presentados ante la autoridad laboral a los solos efectos de su registro, publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia y remisión, para su depósito, al Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación (C.M.A.C.).

Visto lo dispuesto en el art. 2.b del Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, que dispone que serán objeto de inscripción en los Registros de Convenios de cada una de las Delegaciones de Trabajo los convenios elaborados conforme a lo establecido en el Título III del referido Estatuto, sus revisiones y los acuerdos de adhesión a un convenio en vigor.

Esta Delegación Provincial de la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía, acuerda:

Primero. Registrar el Convenio Colectivo de la empresa Comercial Citroën, S.A., con vigencia desde el 1 de enero de 2004, hasta el 31 de diciembre de 2007.

Segundo. Remitir el mencionado Convenio al C.M.A.C. para su depósito.

Tercero. Comunicar este acuerdo a las representaciones económica y social de la Comisión Negociadora, en cumplimiento del artículo 3 del Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo.

Cuarto. Disponer su publicación gratuita en el «Boletín Oficial» de la provincia.

Sevilla a 16 de septiembre de 2004. El Delegado Provincial, Antonio Rivas Sánchez.

ACTA DE LA REUNIÓN CELEBRADA ENTRE EL REPRESENTANTE DE LA EMPRESA COMERCIAL CITROËN, S.A., Y LA REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES, EN SU CENTRO DE SEVILLA, CALLE AVDA. DOCTOR FEDRIANI S/N, PARA LA NEGOCIACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO 2004, EL DÍA 21 DE ABRIL DE 2004.



Comienza la reunión a las diez horas, entre los representantes de la parte social doña Isabel Sánchez Padilla y don José Luis Lozano Góngora, con el representante de la empresa Salvador Castaño Pastor.

Después de repasar los ultimas actas de las reuniones posteriores, los representantes de la parte social, comunican a la representación de la empresa, que en la reunión que mantuvieron con el personal el día 20 de abril, se tomó la decisión de aceptar la oferta que realizó la empresa el día 19 de abril de 2004, por lo que damos por terminada la negociación para el Convenio Colectivo.

Terminamos la reunión a las 10.30 horas, firmando la presente acta, Isabel Sánchez, José Luis Lozano, Salvador Castaño.

### **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.

El presente Convenio Colectivo ha sido negociado y suscrito por la Empresa Comercial Citroën, S.A., y los Representantes de los Trabajadores de los centros de trabajo en la provincia de Madrid, perteneciendo todos sus miembros a la Agrupación de Independientes Citroën (A.I.C.), 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 Comercial Citroën, S.A. en su centro de trabajo de Avenida del Doctor Fedriani s/n, Sevilla.

### **Artículo 2. Ámbito personal.**

Las condiciones que a continuación se reflejan afectan a la totalidad del personal de la empresa perteneciente a sus centros de trabajo, con las excepciones que se establecen en el artículo 1º, 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 2004.

La duración del mismo será de cuatro años, concluyendo su vigencia el día 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 de año en año, si no se denunciara por cualquiera de las partes, por escrito, dos meses antes de expirar el plazo de vigencia.

Caso de prorrogarse tácitamente, se supeditarán 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.

### **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.

### **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 2004, 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 un representante de la empresa y uno 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 doña Isabel Sánchez Padilla y don Salvador Castaño Pastor, con domicilio a efectos de notificaciones en el domicilio social de la empresa, Avenida del Doctor Fedriani s/n, Sevilla.

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 cuarenta y ocho 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.

B) Organización y racionalización del trabajo.

### **Artículo 10. Jornadas ordinarias irregulares.**

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

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

Los periodos 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.

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

### **Artículo 11. 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 periodos



de baja actividad, podrá fijar los periodos de disfrute, a nivel colectivo o individual, de los días no laborables por adecuación de jornada con el solo requisito de comunicarlo con una antelación mínima de quince días a los colaboradores afectados, previa información a los representantes legales de los trabajadores.

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 III. Régimen de trabajo.**

#### **Artículo 12. Jornada de trabajo.**

Durante la vigencia de este Convenio se establece la jornada anual ordinaria de trabajo máxima de 1.760 horas (años 2004, 2005, 2006 y 2007), que se distribuirán en función del calendario laboral fijado por la Empresa para cada centro de trabajo.

Para el establecimiento del calendario se considerarán laborables los días 24 y 31 de diciembre, salvo que coincidan con sábado, domingo o festivo.

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 1.760 horas corresponde en términos de jornada efectiva aquí definida a 1.676,19 horas año, una vez deducido el 5% de las pausas referidas en el párrafo anterior.

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 13. Vacaciones.**

Anualmente todo trabajador tiene derecho a un periodo de vacaciones retribuidas de treinta días naturales, 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 2º 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 14. 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. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

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 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.

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

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

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

7.ª 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.

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

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

12.ª 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.

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

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 15. Excedencias.**





1. Las excedencias se concederán de acuerdo con lo establecido en las disposiciones legales de aplicación.
2. La excedencia se entenderá siempre concedida sin derecho a percibir retribución alguna de la empresa mientras dure y no podrá ser utilizada para prestar servicios en empresas similares o que impliquen competencia, salvo autorización expresa y por escrito para ello. Si el excedente infringiese esta norma se entenderá que rescinde voluntariamente el contrato que tenía y perderá todos sus derechos.
3. La petición de excedencia en todo caso será formulada por escrito y presentada con un mes de antelación como mínimo.
4. La reincorporación deberá ser igualmente solicitada con un mes de antelación a la fecha de finalización del disfrute de la excedencia.

El excedente quedará obligado a:

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

2º.- Someterse con la antelación necesaria al reconocimiento médico que demuestre se encuentra en las condiciones de aptitud exigidas para el puesto de trabajo.

Los representantes de los trabajadores serán informados de las peticiones de reingreso y solución dada a las mismas.

#### **Artículo 16. 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:

- Dos meses para técnicos y titulados.
- Un mes: 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 17. Periodo de prueba.**

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



- Técnicos titulados: 6 meses.

- Resto trabajadores: 2 meses.

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 18. 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 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.

##### **Artículo 19. 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, excluidos 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 20. 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 21. Retribución individual.**



Año 2004: Con efectos 1 de enero de 2004, se aplicará un 3% de aumento sobre la Retribución Individual 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 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 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 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 22. 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 23. Antigüedad o vinculación.**

El complemento de antigüedad o vinculación 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 será para el año 2004 de 13,13 euros/mes, y de 183,83 euros/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 24. 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 25. 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 26. Gratificaciones extraordinarias de Julio y Navidad.**

El personal de la Empresa percibirá durante la vigencia de este Convenio dos gratificaciones cada año. El importe de cada gratificación será de treinta días o una mensualidad del importe de la Retribución Individual 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 27. 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.

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.

H) Cláusula de revisión.

### **Artículo 28. 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.

l) Régimen de contratación.

### **Artículo 29. 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 para la Industria Siderometalúrgica de la Provincia de Madrid.

### **Artículo 30. 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 31. Contratación eventual.**

De conformidad con lo establecido en el artículo 15.1b/ 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 para la Provincia de Madrid.

## **Título V. Régimen asistencial.**

### **Artículo 32. 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, entendiéndose 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 doce 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, entendiéndose 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 33. 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, 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 que ingresen en la Empresa a partir del 1-1-2004, así como a los que estuvieran de alta con anterioridad a dicha fecha que no hubiesen optado, antes del 1-6-2004, por la integración económica en su Retribución Individual anual.

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 34. Becas.**

Se establece para 2004, un fondo de 846,13 euros destinado a becas de estudio.

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, aumentado 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, aumentado en un 0,50%.

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 35. Préstamos.**

Se establece un fondo equivalente al resultado de multiplicar 146,18 Euros por el número de efectivos en alta al uno de enero de 2004, salvo que resultara un fondo inferior al reflejado en el Convenio de 2003, en cuyo caso se mantendría.

Para 2004, dicho fondo alcanza la cantidad de 7.162,8 euros.

Año 2005: 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 previsto en la Ley General de Presupuestos del Estado para el año 2005, más el 0,50%, 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 2006: 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 previsto en la Ley General de Presupuestos del Estado para el año 2006, más el 0,50%, 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 2007: 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 previsto en la Ley General de Presupuestos del Estado para el año 2007, más el 0,50%, 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:

1.ª El importe máximo a prestar será de 1.412,38 euros.



2.ª La devolución se efectuará a razón de 120,20 euros mensuales como mínimo, en un periodo de tiempo no superior a un año.

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

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

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

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

7.ª 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 36. 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 37. 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.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 38. 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 39. 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 40. Representantes legales de los trabajadores.**

Comercial Citroën, S.A., 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 Comercial Citroën, S.A., 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 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 41. 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 42. 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 43. 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 cinco 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 44. 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 Comercial Citroën, S.A., en su centro de trabajo de Avenida del Doctor Fedriani s/n, publicado en el «Boletín Oficial» de la provincia de fecha 11 de febrero de 2002, por Resolución de la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico, de fecha 25 de noviembre de 2001.

### **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 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. 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 2.ª B.**

La progresión profesional hasta la categoría de Oficial de 2.ª B, 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 2.ª B hasta Oficial de 1.ª Especial.**

La progresión profesional a partir de la categoría de Oficial 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 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 tres 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, concreción, 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.

### **Anexo II. Grupos y categorías profesionales.**

#### **Tablas salariales.**

##### Escala I. Grupo Profesional Personal Obrero.

<b>Categoría</b>	<b>Retribución de Convenio año (14 pagas) euros</b>
Especialista B	11.583,08
Especialista A	12.528,19
Oficial 3.ª B	12.702,99
Oficial 3.ª A	12.984,28
Oficial 2.ª B	13.706,21
Oficial 2.ª A	14.429,03
Oficial 1.ª B	15.127,61



Oficial 1.ª A	15.828,05
Oficial 1.ª Especial	16.622,14

## Escala II. Grupo Profesional Técnicos, Administrativos y Subalternos.

<b>Categoría</b>	<b>Retribución de Convenio año (14 pagas) euros</b>
Almacenero A	12.795,75
Almacenero B	12.537,30
Aux. Administrativo y Aux. de Organización	12.794,08
Oficial 2.ª de Administración y Técnicos de Organización de 2.ª .	13.943,53
Oficial 1.ª de Administración y Técnicos de Organización de 1.ª	16.378,90
Jefes de Administración de 1.ª, Jefes de Administración de 2.ª, Jefes de Organización de 1.ª, Jefes de Organización de 2.ª, Licencia-dos e Ingenieros Técnicos	21.182,42

## Escala III. Grupo Profesional Ventas con Comisión.

<b>Categoría</b>	<b>Retribución de Convenio año (14 pagas) euros</b>
Auxiliares (Vendedor)	11.037,19
Oficial de 2.ª (Vendedor)	11.726,12
Oficial de 1.ª (Vendedor)	13.944,09

