

### **III. OTRAS DISPOSICIONES**

#### **MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL**

Resolución de 23 de agosto de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Automóviles Citroën España, SA.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Automóviles Citroën España, S. A., (Código de Convenio n.º 90001031011981), que fue suscrito con fecha 26 de julio de 2012, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra por el Comité de empresa en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

#### **Primero.**

Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

#### **Segundo.**

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

Madrid, 23 de agosto de 2012.-El Director General de Empleo, P. S. (Real Decreto 343/2012, de 10 de febrero), el Subdirector General de Ordenación Normativa, Rafael Luis García Matos.

### **AUTOMÓVILES CITROËN ESPAÑA, S. A., CONVENIO COLECTIVO 2012-2015**

#### **Preámbulo**

#### **Desarrollo social 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, es imprescindible tener en cuenta el elemento humano como parte fundamental integrante de la misma. Por ello, se hace preciso compatibilizar el desarrollo económico de la Empresa con los derechos y aspiraciones del entorno, tanto en los aspectos medioambientales como en los puramente sociales.

Sin perjuicio de lo pactado en el presente Convenio Colectivo y de los demás acuerdos y prácticas existentes, es intención de los firmantes analizar y, en su caso, concluir, durante la vigencia del mismo, 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. Profundizando en el principio del diálogo social permanente, los firmantes manifiestan la necesidad de seguir avanzando en el camino de la consecución de aquellos acuerdos en las materias en que ambas partes convengan.

Ambas partes, asimismo, declaran la vigencia de los valores y normas de comportamiento contenidos en el Acuerdo Marco Mundial y en el Código Ético del Grupo

PSA Peugeot Citroën. 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.**

### **Artículo 1. Partes firmantes.**

El presente Convenio Colectivo se ha suscrito entre la representación de la Empresa Automóviles Citroën España, S.A. y la representación legal de los trabajadores que se han reconocido como interlocutores válidos a los efectos del artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores.

### **Artículo 2. Ámbito de aplicación territorial y personal.**

Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo serán aplicables a todos los trabajadores por cuenta ajena que prestan servicios para la Empresa Automóviles Citroën España, S.A. en España en sus distintos centros de trabajo actuales, esto es, Doctor Esquerdo n.º 62 y Hermanos García Noblejas n.º 23, en Madrid; Polígono de la Estación, en Pinto (Madrid); Badal n.º 81 en Barcelona y Polígono Las Gándaras en Porriño (Pontevedra), así como cualquier otro que se pudiera incorporar al ámbito de la Empresa, con las excepciones que se establecen en el artículo 1.3 del Estatuto de los Trabajadores.

No será de aplicación a la relación laboral especial de alta dirección a que se





refiere el artículo 2.1. a) del Estatuto de los Trabajadores.

### **Artículo 3. Ámbito temporal.**

El presente Convenio entrará en vigor a todos los efectos a partir del día 1 de enero de 2012, a excepción de aquellos aspectos del articulado que contienen vigencias concretas.

La vigencia del Convenio finalizará el día 31 de diciembre de 2015.

### **Artículo 4. Prórroga y denuncia.**

El presente Convenio será prorrogado tácitamente de año en año en sus propios términos si no se mediara denuncia por escrito por cualquiera de las partes, dos meses antes de que finalice el periodo de vigencia.

### **Artículo 5. Comisión paritaria del Convenio.**

Se acuerda la constitución de una Comisión Paritaria en el plazo de diez días a partir de la publicación del presente Convenio Colectivo, que estará integrada por cuatro miembros de la representación empresarial y otros tantos de la representación social, todos ellos designados preferentemente entre aquellos que hayan formado parte de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo.

Los sindicatos que tengan constituida sección sindical podrán asistir con voz pero sin voto a las reuniones de la Comisión Paritaria.

Las partes firmantes se comprometen a someter a la Comisión Paritaria, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y judicial, todas aquellas cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación del Convenio Colectivo, así como cualesquiera otras que le sean legalmente asignadas.

La Comisión Paritaria se reunirá a instancias de cualquiera de las partes en el plazo máximo de diez días desde su solicitud, debiendo precisar en la convocatoria el orden del día que se pretende tratar. Los acuerdos de la Comisión Paritaria se adoptarán por mayoría de sus miembros en el plazo máximo de cinco días laborables, y tendrán eficacia general, siendo publicados para el conocimiento de la plantilla.

En caso de que la Comisión Paritaria no alcanzara un acuerdo, cualquiera de las partes podrá someter la cuestión suscitada al procedimiento de mediación a que se refiere el artículo 7.

### **Artículo 6. Comisión paritaria de tiempos y rendimientos.**

Se constituye una Comisión Paritaria de Tiempos integrada por cuatro representantes de los trabajadores, que deberán tener la calidad de miembros en





los órganos de representación legal unitaria de los trabajadores, y otros tantos representantes de la empresa, unos y otros con sus respectivos suplentes.

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

#### **Artículo 7. Adhesión y sometimiento a acuerdos interprofesionales.**

Las partes acuerdan someterse al procedimiento de mediación recogido en el acuerdo interprofesional de solución extrajudicial de conflictos colectivos aplicable según el ámbito del mismo para todos aquellos supuestos expresamente previstos en la normativa vigente, así como cuando los firmantes lo estimen conveniente.

#### **Artículo 8. Vinculación a la totalidad.**

Ambas representaciones convienen que las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible y las partes quedan mutuamente obligadas al cumplimiento de su totalidad una vez entre en vigor.

En consecuencia, si la jurisdicción competente anulara algún extremo de este Convenio, éste deberá ser negociado nuevamente por la Comisión Negociadora para restablecer el equilibrio de intereses alcanzado en el momento de su firma.

#### **Artículo 9. Compensación y absorción.**

Las condiciones reguladas en este Convenio son absorbibles en su totalidad en cómputo anual con las que pudieran establecerse por norma de rango superior al mismo.

#### **Artículo 10. Condiciones más beneficiosas.**

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

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

#### **Artículo 11. Acuerdo Marco del Comercio y Acuerdo Estatal del Sector del Metal.**





Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo acuerdan de forma expresa su desvinculación del Acuerdo Marco del Comercio y del Acuerdo Estatal del Sector del Metal a todos los efectos y en toda su extensión.

## **Título II. Organización del trabajo.**

### **Artículo 12. Principios de Organización del trabajo.**

La organización del trabajo, respetando la legislación vigente, es facultad y responsabilidad de la dirección de la Empresa, sin perjuicio de las competencias que la legislación vigente confiere a la representación legal de los trabajadores.

La representación legal de los trabajadores tendrá las funciones de asesoramiento, orientación y propuesta en relación con la organización del trabajo.

Es objetivo común de todos los integrantes de la Empresa alcanzar un nivel adecuado de productividad basado en la óptima utilización de los recursos humanos y materiales, para lo cual es necesaria la mutua colaboración de las partes integrantes de la Empresa.

### **Artículo 13. Sistema de clasificación profesional.**

El sistema de clasificación profesional se articula, a tenor de lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores, mediante grupos profesionales, incluyendo en cada grupo tanto distintas funciones como especialidades profesionales.

La finalidad del sistema de clasificación profesional es compatibilizar la realidad dinámica de la Empresa, especialmente en sus necesidades funcionales, con el desarrollo profesional de los trabajadores en el marco de la relación laboral, teniendo como principio fundamental la no discriminación por razón de edad, sexo, estado civil, raza, religión, opinión, afiliación sindical o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

El sistema de clasificación profesional no limita el establecimiento de nuevas formas de organización del trabajo, ni el uso de nuevas tecnologías ni la asunción de nuevas funciones en el marco del grupo profesional al que se pertenezca.

### **Artículo 14. Grupos profesionales.**

Se entiende por grupo profesional la unidad de clasificación que agrupa de forma homogénea las aptitudes profesionales, las titulaciones requeridas y el contenido general de la prestación desde el punto organizativo, constituyendo además el marco funcional del trabajo que puede venir obligado a desempeñar el trabajador.

Se definen tres grupos profesionales con arreglo a las siguientes características:

- **Grupo Profesional de Personal Obrero.**



Se integran en este grupo profesional los puestos de trabajo dedicados a procesos de trabajo cuyas funciones y tareas tengan un predominante carácter físico, relacionadas con las actividades de taller, almacén y stock de vehículos en general.

- **Grupo Profesional de Personal Administrativo, Técnico y Subalterno.**

Se integran en este grupo profesional los puestos de trabajo dedicados a procesos de trabajo con carácter mayoritariamente administrativo o de oficina así como aquellos puestos de trabajo dedicados de forma predominante a procesos de trabajo que requieran una cualificación o especialización técnicas determinadas.

- **Grupo Profesional de Personal de Ventas con comisión.**

Se integran en este grupo profesional los puestos de trabajo dedicados a la actividad comercial, en contacto con clientes, sin que sea necesaria una cualificación o especialización técnicas determinadas.

#### **Artículo 15. Movilidad funcional.**

La movilidad funcional en el seno de la Empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales obligatorias para desarrollar la actividad laboral, respetando en todo caso la dignidad profesional del trabajador.

En caso de que fuera necesario para el correcto desempeño del nuevo puesto, el trabajador recibirá una formación previa y acorde con las nuevas funciones.

#### **Artículo 16. Ingresos de personal.**

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

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

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







### **Artículo 17. Período de prueba.**

El período de prueba para el personal de nuevo ingreso tendrá una duración máxima en función de los supuestos siguientes:

- Trabajadores vinculados con un contrato de duración indefinida: 6 meses.
- Trabajadores vinculados con un contrato de duración determinada o temporal: Una tercera parte de la duración del contrato.

Durante el período de prueba, el contrato de trabajo podrá resolverse a instancias de una parte mediante comunicación por escrito a la otra parte, sin necesidad de preaviso ni concurrencia de causa.

El período de prueba quedará interrumpido en caso de suspensión del contrato de trabajo, reanudándose a partir de la fecha de reincorporación efectiva del trabajador.

### **Artículo 18. Preavisos.**

1. Los trabajadores que causen baja voluntariamente en la Empresa, una vez superado el período de prueba, habrán de comunicarlo por escrito con 30 días de antelación salvo aquellos que estén clasificados como Personal Obrero y cuyo nivel salarial sea 6-C o inferior, en cuyo caso el plazo de preaviso será de 15 días.

El incumplimiento de la obligación de preavisar con la antelación indicada anteriormente facultará a la dirección de la Empresa a descontar, como indemnización, una cuantía equivalente al importe de su salario diario por cada día de retraso, que le será descontada de su liquidación de haberes.

2. En los contratos de duración superior a un año, la falta de preaviso de la finalización del contrato, por parte de la Empresa, llevará aparejado el derecho del trabajador a ser indemnizado con el importe de un salario diario por cada día de retraso en la liquidación, con el límite de la duración del propio plazo de preaviso.

### **Artículo 19. Cobertura de vacantes.**

La empresa convocará concursos-oposición que permitan cubrir las vacantes producidas por bajas de personal perteneciente al Grupo Profesional de personal Administrativo y Técnico y Subalterno.

### **Artículo 20. Contratación eventual.**

De conformidad con lo establecido en el artículo 15.1 b) de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, las partes acuerdan la aplicación de la vigencia máxima de los contratos allí establecidos en la medida pactada en el Convenio Colectivo del





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

### **Artículo 21. Contratos formativos.**

Las contrataciones que se efectúen 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 un puesto de trabajo similar o equivalente.

Igualmente las contrataciones que se efectúen bajo la modalidad de contratos para la formación y aprendizaje tendrán garantizadas una retribución en proporción al tiempo de trabajo efectivo correspondiente a un puesto de trabajo similar o equivalente.

### **Título III. Jornada de trabajo, horarios, licencias y permisos, vacaciones y suspensiones.**

#### **Artículo 22. Jornada de trabajo.**

La jornada de trabajo máxima anual durante toda la vigencia del Convenio será de 1.744 horas anuales, en la que se incluirán las pausas derivadas del sistema de organización del trabajo así como las del bocadillo, que serán unas y otras retribuidas.

Se podrán realizar jornadas de trabajo inferiores a las indicadas anteriormente, derivadas de contratos a tiempo parciales, de conformidad con la normativa legal aplicable en cada momento.

#### **Artículo 23. Días de adecuación de jornada.**

La distribución de la jornada será fijada en los calendarios laborales que serán confeccionados anualmente por la Empresa y publicitados en todos los centros de trabajo, previa información, consulta y participación de los representantes legales de los trabajadores.

La Dirección de la Empresa podrá determinar que el disfrute de uno o varios de los días de exceso de jornada se realice de forma individual o colectivamente en unas fechas concretas, lo que será comunicado con una antelación mínima de un mes a los trabajadores afectados, previa información a la representación legal de los trabajadores.





En caso de días de disfrute individual, el trabajador solicitará a su superior inmediato las fechas concretas de disfrute con al menos diez días de antelación.

#### **Artículo 24. Distribución irregular de la jornada.**

Las partes convienen que la flexibilidad organizativa es un valor de cara al mantenimiento de los puestos de trabajo y la competitividad de la Empresa. Por ello, declaran su voluntad de abordar aquellas medidas de flexibilidad negociada interna, como prioridad frente a la flexibilidad externa, que posibilite las adaptaciones organizativas precisas en cada momento en un contexto de participación de la representación social.

En tal sentido, y previa consulta a la representación legal de los trabajadores, la dirección de la Empresa podrá distribuir de forma irregular hasta un máximo de 185 horas de la jornada anual en cada uno de los años de vigencia del convenio, respetando en todo caso los descansos diario y semanal según la normativa vigente.

En el supuesto de hacer uso de esta disponibilidad, se comunicará al trabajador afectado al menos con cinco días de antelación a la aplicación de la medida.

Estas horas son consideradas a todos los efectos como horas ordinarias.

A efectos de no superar la jornada anual máxima pactada, el cómputo de las horas que se pudieran distribuir irregularmente en el último trimestre de cada año se regularizaría, en más o en menos, a lo largo del primer trimestre del año natural siguiente.

Quedan excluidos de la aplicación de esta distribución irregular de jornada los trabajadores que disfruten de una reducción de jornada por las causas previstas en el artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores.

#### **Artículo 25. Turnos y horarios de trabajo.**

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

#### **Artículo 26. Horario especial.**

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

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



Las solicitudes para la concesión de horario especial se presentarán al responsable de Recursos Humanos. Las resoluciones que se emitan en relación a tales solicitudes serán comunicadas al Comité de Empresa.

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

### **Artículo 27. Lactancia.**

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

Se podrá acumular en jornadas completas el tiempo previsto en el Estatuto de los Trabajadores por lactancia al periodo de baja por maternidad, disfrutándose a continuación de la misma y sin solución de continuidad.

### **Artículo 28. Vacaciones.**

1. Anualmente todo trabajador tiene derecho a un periodo de vacaciones retribuidas de treinta días naturales, o a la parte proporcional que corresponda, en el caso de no llevar trabajando en la Empresa el año necesario para el disfrute pleno de este derecho.

Las vacaciones se devengarán de forma proporcional al tiempo de alta en la Empresa a lo largo del año natural, del 1 de enero al 31 de diciembre.

A efectos del cómputo de los días de vacaciones a que tienen derecho los trabajadores con una antigüedad en la Empresa inferior a un año, se establece que si el trabajador se incorpora en la Empresa en la primera quincena del mes, se considerará el mes completo. En caso de incorporarse en la segunda quincena del mes, se entenderá desde la fecha de incorporación.

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

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

3. El disfrute de vacaciones se efectuará por días completos.

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

### **Artículo 29. Vacaciones complementarias por antigüedad.**



Los trabajadores tendrán derecho a días laborables de vacaciones complementarias por antigüedad conforme al siguiente baremo:

Tres años de antigüedad: Un día.

Seis años de antigüedad: Dos días.

Nueve años de antigüedad: Tres días.

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

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

### **Artículo 30. Desplazamiento o trabajo en días no laborables.**

Cuando por ineludibles necesidades del trabajo, confirmadas por el Jefe de Servicio, el personal de la Empresa tuviese que prestar sus servicios o viajar en día no laborable, podrá descansar un 50 % más del tiempo empleado en el trabajo o viaje.

### **Artículo 31. Permisos retribuidos.**

El trabajador, avisando con la posible antelación y presentando la debida justificación, tendrá derecho a permisos retribuidos en los siguientes casos:

1. En casos de fallecimiento de padres, cónyuge, hijos, abuelos, nietos o hermanos: 4 días naturales.
2. En caso de fallecimiento de suegros, cuñados, yernos, nueras o abuelos políticos: 3 días naturales.
3. Por fallecimiento de tíos carnales del trabajador o hermanos de los padres del cónyuge del trabajador: Un día natural.
4. En caso de enfermedad grave, accidente u hospitalización del cónyuge, padres, suegros, hijos, nietos, yernos, nueras, hermanos, cuñados o abuelos: 3 días naturales. Cuando este permiso coincida en días laborables, podrá ser repartido en seis medias jornadas.
5. En el caso de intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario, del cónyuge, padres, suegros, hijos, nietos, yernos, nueras, hermanos, cuñados o abuelos del trabajador: 2 días laborables.
6. En caso de matrimonio del trabajador: 15 días naturales.





7. En caso de matrimonio de padres, hijos, suegros, hermanos, cuñados o nietos: el día de la boda, si éste fuera laborable.
8. Inscripción del trabajador como pareja de hecho en Registro Oficial: el día de la inscripción, si éste fuera laborable.
9. En caso de paternidad: 3 días laborables que se podrán disfrutar dentro de los siete días siguientes al alumbramiento, adopción o acogimiento (posible reparto en seis medias jornadas).
10. Por nacimiento de nieto: El día del nacimiento si éste fuera laborable.
11. En caso de asistencia a consulta médica a la Seguridad Social, cuando el horario de ésta coincida con la jornada del trabajador, por el tiempo necesario. En los casos de consulta privada, hasta el límite de 16 horas/año, debiendo presentar previamente el volante justificativo de la referida prescripción médica, siempre que sea posible.
12. Por traslado de su domicilio habitual: 1 día natural. En caso de que el traslado de domicilio habitual se derive de una decisión de la Empresa, el plazo será de 1 día natural más.
13. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo dispuesto en ésta en cuanto a la duración de la ausencia y a su compensación económica.  
  
Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 % de las horas laborables, la Empresa podrá pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa.  
  
En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la Empresa.
14. Por lo que se refiere al desempeño de las funciones de carácter sindical de los cargos representativos, se estará a lo acordado entre la dirección de la Empresa y la representación legal de los trabajadores.
15. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
16. Por el tiempo necesario para concurrir a exámenes cuando el trabajador curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.





17. Por una duración de veinte horas anuales de formación vinculada al puesto de trabajo acumulables por un período de hasta tres años. La concreción del período de disfrute se acordará entre el trabajador y la Empresa.

En los supuestos 1, 2, 3, 4, 5 y 8 del presente artículo, cuando se requiera un desplazamiento a tal efecto, se ampliará el permiso un día natural más o dos días en el supuesto de desplazamiento internacional.

Cuando, encontrándose en situación de permiso por los supuestos previstos en los números 4 y 5, sobreviniese el fallecimiento de los familiares indicados, finalizará el derecho a este permiso obtenido, iniciándose el establecido para el supuesto de fallecimiento.

Las referencias al cónyuge, efectuadas en este artículo en los números 1, 2, 3, 4, 5 y 7, se harán extensivas a la pareja de hecho del trabajador, siempre que éste acredite su convivencia a través de un certificado emitido por el registro de uniones de hecho correspondiente y, de no existir, mediante documento oficial.

En todos los casos, el trabajador vendrá obligado a presentar en la Empresa los justificantes oportunos del disfrute efectivo de estos permisos.

### **Artículo 32. Excedencias.**

1. Excedencias voluntarias: El trabajador con al menos una antigüedad en la Empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de solicitar una excedencia voluntaria y por un plazo no menor de cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

En el caso de que se reúnan los requisitos necesarios, la excedencia será concedida sin derecho a percibir sueldo ni retribución de clase alguna y no podrá utilizarse para prestar servicios en otra Empresa similar o que implique competencia, salvo autorización expresa, sin que el tiempo que dure la excedencia sea computable a ningún efecto.

Cursada, en tiempo y forma la petición de reingreso, el trabajador conserva sólo un derecho preferente al reingreso en vacante del mismo grupo profesional y nivel salarial al suyo que hubiera o se produjera en la Empresa.

2. Excedencia por cuidado de hijos y familiares: En lo relativo a la excedencia por cuidado de hijos y familiares, se estará a lo previsto en el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores.

3. Excedencia forzosa: De conformidad con lo dispuesto en el artículo 46.1 y artículo 48.3 del Estatuto de los Trabajadores, la excedencia forzosa que dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad de

su vigencia, procederá por la designación o elección para un cargo público representativo o para funciones sindicales de ámbito provincial o superior.

4. Disposiciones comunes: La solicitud de excedencia se deberá realizar por escrito a la dirección de la Empresa con treinta días de antelación a la fecha en que se pretenda iniciar dicha excedencia.

La petición del reingreso al término de la excedencia deberá realizarse por el trabajador por escrito con treinta días de antelación, pues si transcurriese el tiempo de excedencia sin que la Empresa recibiera petición de reingreso, se entiende que el trabajador renuncia a todos sus derechos. En el caso de excedencia forzosa, dicho reingreso deberá solicitarse en el mes siguiente a la fecha oficial de cesación en el servicio, cargo o función.

Si el periodo de excedencia fuese superior a tres meses, el trabajador deberá someterse previamente a su reincorporación a un reconocimiento médico con el fin de determinar su aptitud médica para el desempeño de su puesto de trabajo o funciones habituales.

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

#### **Título IV. Régimen retributivo.**

##### **Artículo 33. Régimen salarial.**

Para cada uno de los años de vigencia del presente Convenio, el incremento salarial será el correspondiente al IPC real de cada uno de dichos años, que se aplicará con efectos 31 de diciembre sobre el salario de convenio y complemento individual que tuviera asignado cada trabajador.

Lo dispuesto en este artículo no resultará de aplicación en el supuesto de que en el IPC real del año fuese negativo, en cuyo caso se mantendrán los niveles salariales anteriores.

##### **Artículo 34. Salario de convenio.**

El salario de convenio es la parte de la retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo, y su cuantía será la correspondiente al nivel salarial que tenga reconocido el trabajador, con arreglo a la siguiente escala:

<b>Niveles</b>	<b>Salario convenio €/año</b>
1	31.572,06
2	28.943,03
3	25.290,45



4	24.376,21
5	23.559,69
6 - A	22.865,54
6 - B	22.598,80
6 - C	22.411,03
6 - D	22.220,49
6 - E	22.030,00
6 - F	21.820,62
7	20.253,43
8	18.500,00
9	17.261,94
10	16.215,49
11	15.241,17

**Artículo 35. Complemento de antigüedad.**

El personal comprendido en este Convenio devengará complemento por antigüedad según lo establecido en el presente artículo.

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

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

El valor del trienio para el año 2012 será de 227,60 euros al año para todos los niveles salariales de convenio.

El importe de este complemento se revalorizará anualmente en el mismo porcentaje que el salario de convenio.

**Artículo 36. Complemento individual.**

Es la retribución de cuantía superior al nivel salarial de convenio, excluidos los restantes complementos, atribuida a título individual al trabajador y cuyo importe se revaloriza anualmente en el mismo porcentaje que el salario de convenio.

**Artículo 37. Complemento personal.**

Es la retribución de cuantía superior al nivel salarial de convenio, excluidos los



restantes complementos, atribuida a título individual al trabajador y cuyo importe, salvo pacto en contrario, no se revaloriza anualmente.

### **Artículo 38. Complementos de puesto de trabajo.**

La Empresa comunicará por escrito a los trabajadores beneficiarios la cuantía y las circunstancias que den lugar al percibo de un complemento de puesto de trabajo.

Todos los complementos de puesto de trabajo se abonarán en tanto concurren las circunstancias que los motivaron.

### **Artículo 39. Complemento por jornada ordinaria en sábados, domingos y festivos.**

El importe de este complemento se revalorizará anualmente en el mismo porcentaje que el salario de convenio.

### **Artículo 40. Prima voluntariedad jornada desplazada.**

El importe de este complemento se revalorizará anualmente en el mismo porcentaje que el salario de convenio.

### **Artículo 41. Nocturnidad.**

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

### **Artículo 42. Complemento de calidad o cantidad.**

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

2. 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.

### **Artículo 43. Horas extraordinarias.**

Las horas extraordinarias que se realicen serán compensadas preferentemente mediante descanso, a razón de una hora treinta minutos por cada hora extraordinaria realizada o bien se abonarán con un incremento del 50 % sobre el valor de la hora ordinaria.





El valor de la hora ordinaria sobre la cual se aplicará el recargo expresado en el párrafo anterior se determinará dividiendo el total de los devengos anuales en concepto de salario convenio y complemento individual más antigüedad entre el número de horas de jornada anual pactadas en este convenio.

La opción entre compensación económica o con descanso de las horas extraordinarias realizadas corresponderá al trabajador, sin que ello sea aplicable a las horas de disponibilidad previstas en el artículo 24 de este Convenio Colectivo.

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

Por circunstancias técnicas, organizativas o crestas de trabajo, la empresa podrá establecer la realización de un máximo de 80 horas extraordinarias por trabajador y año. La realización de este tipo de horas extraordinarias será voluntaria.

Este artículo tiene una vigencia máxima de 4 años desde la fecha de la firma del presente Convenio.

#### **Artículo 44. Forma de pago.**

El personal de la Empresa recibirá sus haberes mediante liquidación en doce pagos.

Los devengos salariales se harán efectivos mediante transferencia bancaria a cuyo fin todo el personal facilitará a la Empresa los datos de la cuenta en las entidades bancarias o cajas de ahorros que el trabajador determine para este fin.

Igualmente, cualquier modificación en dichos datos deberá ser comunicada por el trabajador a la Empresa.

### **Título V. Beneficios sociales.**

#### **Artículo 45. Jubilación parcial.**

Las partes negociadoras ratifican y mantienen la vigencia de los acuerdos colectivos que sobre condiciones y desarrollo de la jubilación parcial se han aplicado durante la vigencia de los Convenios Colectivos de 2004-2007 y 2008-2011.

#### **Artículo 46. Premio por jubilación.**

La Empresa mantendrá el sistema de complemento de jubilación a la edad ordinaria de jubilación dispuesta en la legislación vigente en cada momento y que se regula por el Reglamento que figura en documento al efecto.





Las cantidades fijadas para el año 2012 se concretan en 191,27 euros en concepto de complemento por jubilación y 143,88 euros en concepto de prima de sustitución, según los casos. Ambas cantidades se actualizarán anualmente, de acuerdo con el porcentaje de incremento salarial.

El derecho al complemento por jubilación se perderá si el trabajador continuase prestando servicios después del mes en el que cumpla la edad ordinaria de jubilación dispuesta en la legislación vigente en cada momento, salvo que no reúna el tiempo mínimo necesario para causar derecho a la pensión pública de jubilación, en cuyo caso, continuará integrado en este sistema por el tiempo indispensable para ello.

#### **Artículo 47. Seguro de vida y seguros de accidente.**

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 de cada trabajador, entendiéndose por tal el salario de convenio, el complemento de antigüedad, así como el complemento individual y personal, así como los complementos variables, en su caso. Los complementos variables serán los alcanzados en el año natural anterior.

- Abono de un capital complementario de 37.758,84 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 presente Convenio.

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 47.182,06 euros.

3. 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 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 de incapacidad temporal, hasta el máximo previsto en la legislación vigente.

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 importe correspondiente al salario anual indicado anteriormente de cada trabajador que tenían en el momento de finalizar la obligatoriedad de cotización de la Empresa a la Seguridad Social.

#### **Artículo 48. Complemento de incapacidad temporal.**

La Empresa, una vez superado el período de prueba y en concepto de mejora voluntaria contemplada en el artículo 191 del Real Decreto Legislativo 1/1994 de 20 de junio, abonará en la situación de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes o profesionales, por un tiempo máximo de doce meses ampliables a seis meses más, la diferencia existente entre la prestación de Seguridad Social y el importe del salario de convenio, complementos de antigüedad, individual, personal y de puesto de trabajo.

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

No obstante lo anterior, ante un informe negativo de los especialistas pertenecientes a la entidad con la que la Empresa contrate la vigilancia de la salud, o en caso de incomparecencia injustificada del trabajador a las citaciones realizadas por la Mutua de Accidentes, se podrá retirar el abono del citado complemento.

#### **Artículo 49. Incapacidad permanente total y parcial.**

La Empresa dará preferencia a los trabajadores que tuviesen reconocida una incapacidad permanente parcial o incapacidad permanente total para ocupar los puestos de trabajo que se adapten a su capacidad, salvo que, en el supuesto de incapacidad permanente total, se acojan a las indemnizaciones fijadas en el seguro colectivo de vida.

Al trabajador se le asignará la retribución correspondiente al nuevo puesto desempeñado.

#### **Artículo 50. Becas.**

Se establecen para el Curso 2011/2012 los siguientes fondos destinados a becas



de estudio.

- Para los centros de trabajo de Madrid y Porriño: 7.553,13 €.
- Para Pinto: 7.326,56 €.
- Para los centros de trabajo de Barcelona: 1.241,12 €.

Los citados importes se revalorizarán anualmente en el mismo porcentaje que el salario de convenio.

Una vez revalorizados, los importes de las becas se modificarán para obtener el importe a aplicar en proporción a los efectivos existentes.

Asimismo el fondo se redistribuirá en función de los efectivos de cada Centro o agrupación de los mismos.

Las becas se asignarán por comisiones mixtas integradas por dos representantes de la empresa y dos representantes de los Comités de Empresa o Delegados de Personal en cada uno de los centros de trabajo.

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

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

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

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

El importe máximo de cada beca, será de 200.





Cuando el número de solicitudes sea superior al de becas, se concederán teniendo en cuenta los ingresos totales del trabajador y de la familia dando prioridad a los de menores ingresos absolutos o relativos en proporción a los familiares a su cargo. En caso de igualdad se adjudicarán al solicitante que acredite mejores resultados académicos.

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

La convocatoria se realizará antes del 31 de marzo, terminando el plazo de admisión de solicitudes en 30 días y adjudicándose las becas en un plazo máximo de 30 días a partir del momento en que finalice el plazo de admisión de solicitudes.

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

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

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

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

### **Artículo 51. Préstamos.**

Con efectos 1 de enero de 2012 se establecen los siguientes fondos destinados a préstamos:

- 477.428,75 € para los centros de trabajo de Madrid y Porriño.

- 40.000,74 € para los centros de trabajo de Barcelona.

Los citados importes se revalorizarán anualmente en el mismo porcentaje que el salario de convenio.

Los importes correspondientes a los años 2013, 2014 y 2015, una vez aplicados los porcentajes de revalorización, se modificarán para obtener el importe a aplicar en proporción a los efectivos existentes.

Asimismo el fondo se redistribuirá en función de los efectivos de cada Centro o agrupación de los mismos.

La concesión de préstamos y distribución de fondos se realizará por comisiones mixtas, compuestas por dos representantes de la empresa y dos representantes de los trabajadores, de acuerdo con el reglamento establecido en cada momento.

#### **Artículo 52. Ayudas varias.**

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

#### **Artículo 53. Percepciones por nupcialidad y natalidad.**

A todo el personal de la plantilla de la Empresa se le concederán las siguientes percepciones durante la vigencia del Convenio, en los casos que se citan, previa justificación y siempre que lo solicite en el plazo máximo de un año desde la fecha del hecho causante:

- a) A cada trabajador de la Empresa que contraiga matrimonio: 60,43 euros.
- b) Por nacimiento o adopción de cada hijo: 121,58 euros.

Para los años 2013, 2014 y 2015 estos importes se actualizarán en el mismo porcentaje previsto para el salario de convenio.

#### **Artículo 54. Ayuda por hijos discapacitados.**

A aquellos trabajadores cuyos hijos tengan reconocida oficialmente una discapacidad igual o superior al 33 % se les abonará 129,74 euros mensuales por hijo mientras se mantenga el reconocimiento oficial de la condición de discapacidad.

Este importe se verá incrementado anualmente en el mismo porcentaje que el salario de convenio.

#### **Artículo 55. Formación profesional.**

La Empresa organizará cursos de perfeccionamiento profesional para ayudar a la formación del personal de los diferentes Grupos Profesionales que demuestren su capacidad o interés en ampliar conocimientos, con independencia de lo establecido en el artículo denominado «Becas».

#### **Artículo 56. Premio veinticinco años.**

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

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

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

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

## **Título VI. Prevención de riesgos laborales.**

### **Artículo 57. Prevención de Riesgos Laborales.**

En esta materia se estará a lo dispuesto en la legislación aplicable y en concreto a la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales.

Sin perjuicio de lo anterior, y como complemento a las políticas anteriormente definidas, la Empresa se compromete a continuar desarrollando la política de seguridad y salud en el trabajo existente, a través de la implantación y aplicación del Plan de Prevención y los procedimientos que la desarrollan, basándose en la idea de la integración de la prevención en todos los niveles jerárquicos y todas las actividades de la Empresa.

Para tal fin, en su firme compromiso de garantizar la seguridad y salud de los trabajadores, la dirección de la Empresa establecerá las directrices y objetivos generales, no solamente para evitar y reducir los riesgos profesionales, sino también para avanzar en la mejora de las condiciones de trabajo.

Ambas partes, asimismo, declaran la vigencia de los valores y normas de seguridad y salud en el trabajo del Grupo PSA Peugeot Citroën basados en la vigilancia, ejemplaridad y reactividad.

## **Título VII. Representantes de los trabajadores.**

### **Artículo 58. Garantías, funciones y competencias de los representantes legales de los trabajadores.**

Automóviles Citroën España, S.A., en cuanto a las competencias, funciones y relación con los Comités de Empresa o Delegados de Personal, así como en



materia de Seguridad y Salud Laboral, Comedor Laboral y Comisiones Paritarias, estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Sin perjuicio de lo anterior, los Comités de Empresa de Automóviles Citroën España, S.A. y las Secciones Sindicales existentes serán informados:

### **1. Anualmente:**

a) 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.
- Nivel Salarial.
- Fecha de acceso al nivel salarial.
- Retribución Convenio por nivel salarial.

b) De la masa salarial correspondiente a los años de vigencia del Convenio.

### **2. Mensualmente:**

a) Del total de horas extraordinarias realizadas por cada Servicio.

b) De las altas y bajas.

c) De los cambios de Servicio o centro de trabajo.

3. De las sanciones impuestas a los trabajadores por faltas graves y muy graves con un día de antelación, como mínimo, al de su comunicación al interesado.

### **Artículo 59. Cuota sindical.**

La Empresa descontará en la nómina 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.

Asimismo, los trabajadores que, por cualquier circunstancia, no deseen continuar realizando el pago de dicha cuota deberán comunicarlo igualmente por escrito a la Dirección de Recursos Humanos para que ésta proceda a su supresión.

### **Artículo 60. Crédito horario sindical.**

1. Los representantes legales de los trabajadores dispondrán del número de horas que corresponda para el ejercicio de sus funciones y competencias, según lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores.

Las horas invertidas en reuniones convocadas por la Empresa, tanto en el centro de trabajo como fuera de éste, serán al margen del crédito horario dispuesto en los párrafos anteriores.

2. El representante de los trabajadores que necesite ausentarse de su puesto de trabajo por motivos sindicales, deberá comunicarlo a su superior inmediato con una antelación suficiente a través del documento establecido al efecto.

Las horas del crédito sindical mensual que no hayan sido utilizadas podrán ser acumuladas en el mes inmediatamente posterior, exceptuándose de esta posibilidad los meses en que se disfruten vacaciones legales así como los meses en que el contrato de trabajo esté suspendido por cualquier causa.

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

## **Título VIII. Disposiciones finales.**

### **Disposición final primera. Ley de Igualdad.**

A tenor de lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, ambas partes ratifican el Documento de Bases sobre la Política de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres, de fecha 4 de marzo de 2008.

### **Disposición final segunda. 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 del incumplimiento.

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

### **Disposición final tercera. Normativa subsidiaria.**

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, en tanto no sea sustituida por norma estatal o convencional, así como en las demás disposiciones de carácter general.

### **Anexo I. Personal obrero: Estructura y promoción profesional.**

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

Las permanentes evoluciones tecnológicas, que afectan tanto al producto como a la comercialización, los servicios, la organización del trabajo y a las instalaciones, hacen necesaria la evolución constante de las competencias de todas las personas de la Empresa.

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

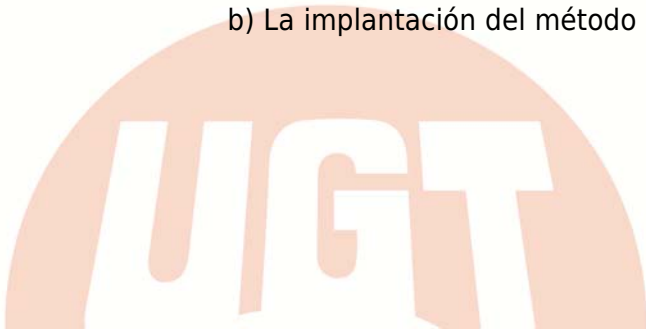
- a) El desarrollo profesional de cada persona.
- b) El desempeño eficaz de diferentes tareas.
- c) La gestión de carreras.
- d) Un plan de formación personalizado.

El desarrollo profesional estará abierto a todos los trabajadores de la Empresa, para lo que se pondrán en servicio los siguientes medios:

1. Sistema de clasificación profesional.

Este sistema se desarrolla mediante:

- a) El establecimiento de un único Grupo Profesional de personal Obrero.
- b) La implantación del método de valoración de puestos vigente en el Grupo PSA,





que permite:

- Valorar en su justo término los requerimientos profesionales de los puestos, facilitando la ampliación de niveles salariales, en su caso.
- Optimizar la gestión mediante una mejor adaptación del personal a los puestos de trabajo.

## 2. Procedimiento de evolución profesional del personal Obrero.

El desarrollo profesional del personal Obrero está basado en la capacidad para ejercer puestos de un nivel de complejidad superior.

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

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

La polivalencia funcional deberá permitir avanzar en:

- La evolución cualitativa de las tareas.
- El trabajo en equipo.
- La apreciación del potencial y la mejora de la gestión en la previsión de empleos y cualificaciones.

### 1. Sistema de clasificación profesional:

#### 1.1 Valoración de Puestos:

Como consecuencia de la aplicación del método de valoración, los puestos quedarán clasificados en 10 niveles de complejidad, identificándose desde el primer nivel C1, hasta el más alto, C9.

Nivel de complejidad 1 (C1).

Nivel de complejidad 2 (C2).

Nivel de complejidad 3 (C3).

Nivel de complejidad 4 (C4).



Nivel de complejidad 5 (C5).

Nivel de complejidad 5a (C5a).

Nivel de complejidad 6 (C6).

Nivel de complejidad 7 (C7).

Nivel de complejidad 8 (C8).

Nivel de complejidad 9 (C9).

### 1.2 Correlación entre la clasificación de puestos y niveles salariales:

Nivel de complejidad	Nivel Salarial
C1	Nivel 7
C2	Nivel 6-F
C3	Nivel 6-E
C4	Nivel 6-D
C5	Nivel 6-C
C5a	Nivel 6-B
C6	Nivel 6-A
C7	Nivel 5
C8	Nivel 4
C9	Nivel 3

### 1.3 Criterios de aplicación del Sistema de Clasificación:

Los trabajadores se integrarán en su Grupo Profesional y les será asignado su correspondiente nivel salarial en atención a la complejidad del puesto desempeñado de conformidad con la tabla de correspondencia establecida en el punto 1.2.

### 2. Procedimiento de evolución profesional del personal obrero:

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

- La evolución del propio puesto ocupado.





- El cambio de funciones.

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

## 2.1 Principios de promoción económica hasta el nivel salarial 6-B.

La promoción salarial hasta nivel salarial 6-B se basa en la capacidad del trabajador para ejercer el puesto o función de un nivel de complejidad superior al desempeñado.

Esta progresión se desarrolla de la manera siguiente:

- En un plazo máximo de 5 años en un nivel correspondiente al del puesto ejercido, y si la calidad, cantidad, cumplimiento de la normativa de seguridad, nivel de participación en el trabajo, aceptación de la movilidad interna y disponibilidad son juzgadas satisfactorias, se propondrá a cada trabajador un puesto de nivel de complejidad superior o una función polivalente. Para los trabajadores que gocen de una formación profesional FP 2 o equivalente, el citado plazo podrá reducirse a 2 años.
- Una formación práctica y técnica adaptada al nuevo puesto facilitará la integración en las nuevas funciones.
- La promoción al nivel superior se hará, después de un período de prueba de 3 meses, habiéndose demostrado la obtención de resultados óptimos tanto en calidad como en cantidad de trabajo.
- Si la calidad, cantidad, cumplimiento de la normativa de seguridad, nivel de participación en el trabajo, aceptación de la movilidad interna y disponibilidad, no son satisfactorias y no permiten una propuesta de evolución, las razones de las insuficiencias serán precisadas en el curso de una entrevista con el trabajador. En esta entrevista se abordarán igualmente las posibilidades de reorientación y formación apropiadas.

## 2.2 Principios de promoción económica de nivel salarial 6-B hasta nivel salarial 3.

La progresión económica desde el nivel salarial 6-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 promoción se desarrolla de la manera siguiente:

- El acceso a superior nivel se producirá mediante la superación de una prueba de conocimientos teóricos y prácticos, una vez desempeñado satisfactoriamente





durante al menos 5 años un puesto de nivel de complejidad inmediatamente inferior. Para poder acceder a estas pruebas es necesario obtener un nivel de «satisfactorio» en calidad, cantidad, costos, plazos, cumplimiento de la normativa de seguridad, nivel de participación en el trabajo, aceptación de la movilidad interna y disponibilidad. Ascenderán los que alcancen mayor puntuación, con la limitación de las vacantes existentes.

- Existirá un «Procedimiento de Orientación Profesional», basado en test y entrevistas, que permiten conocer las características personales y profesionales de cada candidato, a fin de orientarlo hacia la vía de evolución más apropiada.

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

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

En todo caso, el personal obrero podrá presentarse a las pruebas de ascenso establecidas por la Empresa si permanece durante, al menos, 10 años en el mismo puesto de trabajo o similar y nivel salarial.

### **Anexo II. Personal de ventas con comisión: Estructura y promoción profesional.**

Es objetivo común de todos los integrantes de la empresa alcanzar el nivel de competencia, profesionalismo y motivación que los proyectos de la empresa exigen.

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

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

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





El desarrollo profesional estará abierto a todos los trabajadores de Automóviles Citroën España, S.A., para lo que se pondrán en servicio los siguientes medios.

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

a) Crear un nuevo Grupo Profesional que integre a los profesionales de ventas con comisión.

b) Incluir al citado personal de ventas con comisión en los distintos niveles salariales de acuerdo con los siguientes criterios:

- Nivel 11: De ingreso.
- Nivel 10: Procedente de Nivel 11 con dos años continuados o tres alternos de resultados no inferiores al 90 % en cumplimiento de objetivos comerciales en volúmenes, rentabilidad y calidad.
- Nivel 9: Un mínimo de cuatro años continuados o siete alternos cumpliendo el objetivo comercial en volúmenes, rentabilidad y calidad en Sector y Exposición, en Ventas VN y VO (al menos dos años en cada una de las áreas VN-VO).
- Nivel 8: Además de cumplir con las exigencias del nivel 9, colabora a iniciativa de la Empresa en coordinar al Equipo en ausencia del Jefe de Ventas y en la formación de nuevos vendedores.
- Nivel 4: Jefe de Ventas en ejercicio de la función una vez superado el periodo de formación-adaptación que se determine.

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

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

- Objetivo Comercial: Es el objetivo comercial fijado por la dirección de la Sucursal para un periodo o periodos determinados y su grado de consecución, expresados numéricamente y en base a los datos aportados por la Dirección de Sucursales.

- Objetivo de rentabilidad: Es el grado de cumplimiento de los objetivos de rentabilidad mínimos fijados por la Dirección de la Sucursal para un periodo o periodos determinados, en base a los datos aportados por la Dirección de





Sucursales.

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

- Tiempos: El tiempo o número de años exigible para el acceso al nivel 10 no será acumulable ni computable para el acceso al nivel 9, considerándose en consecuencia, como procesos independientes.

c) Para que el personal con fecha de ingreso anterior al 1 de marzo de 1998 pueda acceder al nivel salarial 9 no se considerará la exigencia de haber prestado servicios de al menos dos años en cada una de las áreas de VN y VO. Para acceder al nivel 8, sí que les será exigible esta exigencia.

d) Se continuará con el desarrollo de planes de formación para vendedores y jefes de ventas en las siguientes materias:

- Técnicas de venta.
- Conocimiento del producto.
- Gestión para responsables de V.N. y V.O.
- Nuevos productos financieros.
- Actualización anual.

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

