



CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «COMERCIAL CITROËN», S.A.

Visto el Convenio Colectivo de la empresa «Comercial Citroën», S.A., suscrito por la referida entidad y por la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 01-01-2012 a 31-12-2015.

Visto lo dispuesto en el artículo 90.2 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (E.T.), de acuerdo con el cual los Convenios deberán ser presentados ante la autoridad laboral a los solos efectos de su registro.

Visto lo dispuesto en los artículos 2, 6 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre «registro y depósitos de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo», serán objeto de inscripción en los Registros de Convenios y Acuerdos colectivo de trabajo de las autoridades laborales los Convenios elaborados conforme a lo establecido en el Título III del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores RD 1/95, de 24 de marzo, sus revisiones, modificaciones y/o prórrogas, acuerdos de Comisiones Paritarias, acuerdos de adhesión a un Convenio en vigor, acuerdos de Planes de Igualdad y otros.

Visto lo dispuesto en los artículos 3, 6 y 8 del RD 713/2010, de 28 de mayo; Real Decreto 4043/82, de 29 de diciembre, por el que se traspasan Funciones y Servicios a la Junta de Andalucía; Decreto 149/2012, de 5 de junio, que regula la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo, y el Decreto 342/2012, de 31 de julio, que regula la Organización Territorial Provincial de la Administración de la Junta de Andalucía, esta Delegación Territorial acuerda:

Primero: Registrar y ordenar el depósito del Convenio Colectivo de la empresa «Comercial Citroën», S.A., suscrito por la referida entidad y por la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 01-01-2012 a 31-12-2015.

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

Sevilla a 4 de enero de 2013.—La Delegada Territorial, Aurora Cosano Prieto.

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, 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. 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 ha sido negociado y suscrito por la empresa «Comercial Citroën», S.A., y los representantes legales de los trabajadores del centro de trabajo de Sevilla, habiéndose reconocido ambas partes como interlocutores válidos a los efectos de lo dispuesto en el 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 presten servicios para la empresa «Comercial Citroën», S.A., en España, en su centro de trabajo de avenida Doctor Fedriani, s/n, de Sevilla, 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.

El Convenio no será de aplicación a la relación laboral especial de alta dirección a que se refiere el artículo 2.1, apartado 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 contengan 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 mediara denuncia por cualquiera de las partes, por escrito, un mes antes de que finalice el período 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 firma del presente Convenio

Colectivo, que estará integrada por tres 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 instancia 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 alcanzase un acuerdo, cualquiera de las partes podrá someter la cuestión suscitada al procedimiento de mediación a que se refiere el artículo siguiente.

Artículo 6. 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 7. 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 la totalidad del mismo 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 8. 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 9. 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 10. 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 11. 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 12. 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 13. 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 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, relacionados con las actividades de taller, almacén y stock de vehículos en general.

- Grupo Profesional Técnico, Administrativo 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 técnica 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 técnica determinada.

Artículo 14. 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 15. 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 instancia 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 16. Bajas Voluntarias

1. Los trabajadores que causen baja voluntariamente en la empresa, una vez superado el período de prueba, deberán comunicarlo por escrito a la empresa con treinta días de antelación, salvo aquellos que estén clasificados como Personal Obrero y cuyo nivel salarial sea 5 o inferior, en cuyo caso, el plazo de preaviso será de quince 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 17. Contratación Eventual





De conformidad con lo establecido en el artículo 15.1 b) del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda la aplicación de la vigencia máxima pactada para los contratos eventuales en el Convenio Colectivo del sector de la Industria Siderometalúrgica de la provincia de Sevilla que se celebren con trabajadores del centro de trabajo de Sevilla.

Artículo 18. 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 19. Jornada de Trabajo

La jornada de trabajo máxima anual durante toda la vigencia del Convenio será de 1.760 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 parcial, de conformidad con la normativa legal aplicable en cada momento.

Artículo 20. Días de Adecuación de Jornada

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

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

La dirección 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 quince días a los trabajadores afectados, previa información a la representación legal de los



trabajadores.

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.

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

Artículo 21. 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 comunicación 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.

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

Artículo 22. Vacaciones

Anualmente, todo trabajador tiene derecho a un período 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 período 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 período de disfrute de siete días de vacaciones reglamentarias en el período 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 período de disfrute a nivel colectivo o individual.

Artículo 23. Vacaciones Complementarias por Antigüedad

A partir del año 2014, los trabajadores tendrán derecho a un día laborable de vacaciones complementarias a los tres años de antigüedad en la empresa.

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

Artículo 24. 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 las horas por lactancia al período de baja por maternidad, disfrutándose a continuación de la misma y sin solución de continuidad.

Artículo 25. Permisos y Licencias

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: 1 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 26. 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.

5. El excedente quedará obligado a:

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

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

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

Título IV. Régimen de Retribuciones

Artículo 27. 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 el IPC real del año fuese negativo, en cuyo caso se mantendrán los niveles salariales anteriores.

Artículo 28. 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:

Niveles	Salario Convenio
1	26.000,00 €/año
2	20.714,18 €/año

3	19,730,99 €/año
4	18.863,74 €/año
5	17.998,79 €/año
6	17.103,84 €/año
7	16.210,00 €/año
8	15.656,56 €/año
9	14.652,21 €/año
10	13.500,00 €/año

Artículo 29. 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 30. 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.

Artículo 31. 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 32. 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 33. 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 34. 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 35. 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 período 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 legales de los trabajadores.

Artículo 36. Horas Extraordinarias

Para atender las crestas 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.





Artículo 37. 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. Régimen Asistencial

Artículo 38. 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 39. 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 40. 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 un 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 41. 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 períodos 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 42. Becas

Se establece para 2012 un fondo de 1.165,92 euros, destinado a becas de estudio.

Las becas se asignarán por una Comisión Mixta integrada por una representación de la empresa y una representación 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.

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

Artículo 43. Préstamos

Se establece un fondo de 10.350,59 euros para 2012.

Los préstamos se asignarán por una Comisión Mixta integrada por una representación de la empresa y una representación 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 período 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 n.º 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.

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

Artículo 44. 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 45. 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 46. 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.

Título VI. Prevención de Riesgos Laborales

Artículo 47. 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.

Artículo 48. Prendas de Trabajo y de 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.

Título VII. Representantes de los Trabajadores

Artículo 49. Garantías, funciones y competencias de los representantes legales de los trabajadores.

«Comercial Citroën», 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 y Comisiones Paritarias, estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Sin perjuicio de lo anterior, el Comité de Empresa de «Comercial Citroën», S.A., será informado:

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 ingreso en el nivel salarial.
- Retribución Convenio por nivel salarial.

b) De la masa salarial correspondiente a los años 2012, 2013, 2014 y 2015.

2. Mensualmente:

- 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.





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 50. 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.

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 51. 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 VIII. Régimen Disciplinario

Artículo 52. 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 transcurriese seis meses sin haber reincidido en nueva falta; un año, tratándose de faltas graves, y dos años, cuando fueran faltas muy graves.

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

a) Por faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito.





b) Por faltas graves:

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

c) Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de 24 a 60 días.

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

Traslado forzoso a otra localidad sin derecho a indemnización alguna.

Despido.

A efectos laborales, se entiende por falta toda acción u omisión que suponga quebranto de los deberes de cualquier índole impuestos por las disposiciones laborales vigentes.

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará atendiendo a su importancia, trascendencia o malicia, en leve, grave o muy grave. La enumeración de las faltas que se hace en los números siguientes es meramente enunciativa.

a) Por faltas leves:

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

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

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

4. Pequeños descuidos en la conservación del material.

5. Falta de aseo o limpieza personal.

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

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

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



9. Faltar al trabajo un día sin causa justificada.

10. La embriaguez ocasional.

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

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

b) Faltas graves:

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

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

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

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

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

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

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

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

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





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

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

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

c) Faltas muy graves:

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

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

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

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

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

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

7. La embriaguez durante el trabajo.

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

9. Revelar a elementos extraños datos de reserva obligatoria.

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

11. Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a



los jefes o sus familiares, así como a los compañeros o subordinados.

12. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusable.

13. Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.

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

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

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

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

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

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

Título IX. 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.

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.

Principios de progresión económica hasta el nivel salarial 4.

La progresión profesional hasta el nivel salarial 4 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 las posibilidades de reorientación y formación apropiadas.

Principios de progresión económica del nivel salarial 4 hasta el nivel salarial 2.

La progresión salarial a partir del nivel salarial 4 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 SALARIAL 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 puesto de trabajo, 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 un nivel salarial superior se producirá mediante la superación de las pruebas objetivas que al efecto se determinen por Recursos Humanos. Estas pruebas versarán sobre aspectos concretos del puesto de trabajo a cubrir, una vez desempeñado satisfactoriamente durante al menos 3 años un puesto de nivel de complejidad inmediatamente inferior. Para poder acceder a estas pruebas es necesario obtener un nivel de «satisfactorio» en eficacia, dominio de la técnica, 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. SISTEMA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL:

INTEGRACIÓN DE LAS ANTIGUAS CATEGORÍAS PROFESIONALES

GRUPO I: PERSONAL OBRERO

Nivel	Salario Convenio	Categoría	Salario Convenio actual
2	20.714,18 €	Profesional de 1.ª Especial	20.714,18 €
3	19.730,99 €	Profesional de 1.ª A	19.730,99 €
4	18.863,74 €	Profesional de 1.ª B	18.863,74 €
5	17.998,79 €	Profesional de 2.ª A	17.998,79 €
6	17.103,84 €	Profesional de 2.ª B	17.103,84 €
7	16.210,00 €	Profesional de 3.ª A	16.210,00 €
8	15.656,56 €	Profesional de 3.ª B	15.861,73 €
		Especialista A	15.645,29 €
		Almacenero A	15.970,56 €
		Almacenero B	15.656,56 €
9	14.652,21 €	Especialista B	14.475,11 €
10	13.500,00 €	Nivel de entrada	

GRUPO II: PERSONAL ADMINISTRATIVO, TÉCNICO Y SUBALTERNO

Nivel	Salario Convenio	Categoría	Salario Convenio actual
1	26.000,00 €	Licenciados e Ingenieros Técnicos	26.360,45 €
		Jefe de Organización de 1.ª y 2.ª	
		Jefe de Administración de 1.ª y 2.ª	
3	19.730,99 €	Técnico de Organización de 1.ª	20.413,02 €
		Oficial 1.ª de Administración	
6	17.103,84 €	Técnico de Organización de 2.ª	17.397,69 €
		Oficial 2.ª de Administración	
8	15.656,56 €	Auxiliar Administrativo	15.974,50 €
		Auxiliar de Organización	
10	13.500,00 €	Nivel de entrada	

GRUPO III: PERSONAL VENTAS CON COMISIÓN

Nivel	Salario Convenio	Categoría Salario	Convenio actual
6	17.103,84 €	Oficial de 1.ª (Vendedor)	17.398,37 €
9	14.652,21 €	Oficial de 2.ª (Vendedor)	14.652,21 €
10	13.500,00 €	Auxiliares (Vendedor)	13.799,22 €