CONVENIO COLECTIVO DE COMERCIAL CITROËN S.A.

Título I. Disposiciones generales

A) Ámbito de aplicación

El presente Convenio Colectivo ha sido negociado y suscrito por la Empresa Comercial Citroën, S.A., y los Representantes de los Trabajadores del centro de trabajo de Sevilla, perteneciendo todos sus miembros a la Agrupación de Independientes Citroën (A.I.C.), habiéndose reconocido ambas partes como interlocutores válidos a los efectos del artículo 87.1 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, con el ámbito territorial y personal que más abajo se indica.

Artículo 1. Ámbito territorial

En cumplimiento de lo establecido en el Artículo 85, apartado 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se determina que el ámbito territorial del presente Convenio es el de la Empresa Comercial Citroën, S.A. en su centro de la Avda. Dr. Fedriani, s/n.

Artículo 2. Ámbito personal

Las condiciones que a continuación se reflejan afectan a la totalidad del personal de la empresa perteneciente a sus centros de trabajo, con las excepciones que se establecen en el artículo 1.º, apartado 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995,de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 3. Ámbito temporal

El presente Convenio entrará en vigor a partir del día de su publicación, una vez registrado, sin perjuicio de lo cual, las condiciones económicas se aplicarán con carácter retroactivo, a partir del 1 de enero de 2008, a excepción de aquellos aspectos del articulado que contienen vigencias concretas.

La duración del mismo será de 4 años, concluyendo su vigencia el día 31 de diciembre de 2011 o, en su caso, en aquellas fechas en que así se indique expresamente.

Artículo 4. Prórroga y denuncia

Este Convenio se entenderá prorrogado en sus propios términos de año en año, si no se denunciara por cualquiera de las partes, por escrito, dos meses antes de expirar el plazo de vigencia.

Caso de prorrogarse tácitamente, se supeditará el contenido del presente Convenio a lo que en materia económica se establezca por las disposiciones legales vigentes en cada momento.

B) Vinculación, absorción y compensación

Artículo 5. Vinculación

El presente Convenio constituye un todo orgánico e indivisible y las partes quedan mutuamente obligadas al cumplimiento de la totalidad, una vez publicado.

Artículo 6. Acuerdo estatal del sector del metal

De acuerdo con lo prevenido en la letra a) de la Disposición Transitoria Primera del Acuerdo Estatal del Sector del Metal (BOE de 4/ 10/ 06), las partes firmantes del presente Convenio Colectivo acuerdan de forma expresa su desvinculación, a todos los efectos y en toda su extensión, del Acuerdo Estatal mencionado.

Artículo 7. Condiciones más beneficiosas

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

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

Artículo 8. Absorción

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

C) Comisión paritaria del convenio

Artículo 9. Comisión paritaria

En cumplimiento de lo dispuesto en el art. 85 del R.D. Legislativo 1/95 de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se establece una Comisión Paritaria, compuesta por tres representantes de la empresa y tres de los trabajadores, que hayan formado parte de la Comisión Negociadora del Convenio, y se determina el procedimiento para solventar las discrepancias que surjan en el seno de la comisión.

El domicilio a efectos de notificaciones en el domicilio social de la empresa, Avenida Doctor Fedriani, s/n de Sevilla.

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

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

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

Título II. Organización del trabajo

A) Clasificación del personal

Artículo 10. Clasificación del personal

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

Personal Obrero.

Personal Técnico, Administrativo y Subalterno.

Personal de ventas con comisión.

B) Organización y racionalización del trabajo

Artículo 11. Jornadas ordinarias irregulares

La Dirección de la Empresa, cuando existan razones organizativas o de producción originadas por crestas de trabajo, acumulación de tareas o períodos de baja actividad, podrá establecer en el curso de un año un máximo de 110 jornadas de trabajo ordinario irregulares, cuya duración será de 7 ó 9 horas diarias respetando en todo caso el descanso mínimo de 12 horas entre jornadas, con el límite de la jornada anual pactada en este Convenio.

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

los representantes legales de los trabajadores

Los períodos mínimos durante los cuales se realicen las jornadas irregulares serán de una semana laborable.

El pago de las jornadas ordinarias irregulares se realizará como si de jornadas ordinarias normales se tratase.

Este artículo, según lo prevenido en el párrafo 2.º del Artículo 3.º del texto del Convenio 2008-2011, tiene una vigencia máxima de cuatro años desde la fecha de la firma del presente Convenio.

Artículo 12. Días de adecuación de jornada

La Dirección de la Empresa, cuando existan razones organizativas o de producción originadas por crestas de trabajo, acumulación de tareas o períodos de baja actividad, podrá fijar los períodos de disfrute, a nivel colectivo o individual, de los días no laborables por adecuación de jornada con el solo requisito de comunicarlo con una antelación mínima de quince días a los colaboradores afectados, previa información a los representantes legales de los trabajadores.

Este artículo, según lo prevenido en el párrafo 2.º del Artículo 3.º del texto del Convenio 2008-2011, tiene una vigencia máxima de cuatro años desde la fecha de la firma del presente Convenio.

Título III. Régimen de trabajo

Artículo 13. Jornada de trabajo

Durante la vigencia de este Convenio se establece la jornada anual ordinaria de trabajo máxima de 1760 horas (años2008, 2009, 2010 y 2011), que se distribuirán en función del calendario laboral fijado por la Empresa para cada centro de trabajo.

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

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

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

En estas condiciones, la jornada retribuida de 1760 horas corresponde en términos de jornada efectiva aquí definida a1676, 19 horas año, una vez deducido

el 5% de las pausas referidas en el párrafo anterior.

Por necesidades de la Empresa, para la actividad de comercio (Grupo Profesional ventas con comisión), la jornada se podrá distribuir irregularmente de lunes a domingo, con el límite de 10 horas diarias, y acumular el medio día de descanso semanal previsto en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores por periodos de hasta cuatro semanas, o separarlo respecto del correspondiente al día completo para su disfrute en otro día de la semana.

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

A) Mediante la concesión de permisos individuales retribuidos.

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

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

Artículo 14. Vacaciones

Anualmente todo trabajador tiene derecho a un periodo de vacaciones retribuidas de treinta días naturales, o la parte proporcional que corresponda en el caso de no llevar trabajando en la empresa el año necesario para el disfrute pleno de este derecho. El cómputo de tiempo trabajado se realizará desde el1 de enero al 31 de diciembre, de cada año.

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

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

Este artículo, según lo prevenido en el párrafo 2.º del Artículo 3.º del texto del Convenio 2008-2011, tiene una vigencia máxima de cuatro años desde la fecha de la firma del presente Convenio.

Artículo 15. Lactancia

Se podrá acumular en jornadas completas las horas por lactancia al periodo de

baja por maternidad, disfrutándose a continuación de la misma y sin solución de continuidad

Artículo 16. Permisos y licencias

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

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

2.ª.- Fallecimiento de cónyuge, padres, padres políticos, abuelos, hijos, nietos y hermanos: tres días naturales, que podrán ampliarse en consideración al tiempo preciso para el desplazamiento al efecto por producirse éste fuera del lugar de residencia, sin que, en ningún caso, sea superior a seis días naturales el tiempo empleado.

3.ª.- Enfermedad grave o intervención quirúrgica con hospitalización de cónyuge, padres, padres políticos, abuelos, hijos, nietos y hermanos: dos días laborables (posible reparto en cuatro medias jornadas), que podrán ampliarse en consideración al tiempo preciso para el desplazamiento al efecto, por producirse éste fuera del lugar de residencia sin que, en ningún caso, sea superior a cinco días naturales el tiempo empleado.

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

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

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

7.ª.- Nacimiento Hijo: 3 días laborables que se podrán disfrutar dentro de los siete días siguientes al alumbramiento(posible reparto en seis medias jornadas) ampliables hasta cuatro días naturales más cuando el trabajador necesitase realizar un desplazamiento al efecto por producirse éste fuera del lugar de residencia, considerando el tiempo preciso para el mismo.

8.ª.- Matrimonio del trabajador: quince días naturales.

9.ª.- Exámenes (para los previstos en la Ley del Estatuto de los Trabajadores): el tiempo necesario.

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

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

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

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

Cuando encontrándose en situación de permiso por enfermedad grave u operación quirúrgica con internamiento de familiar, sobreviniese el fallecimiento de éste, finalizará el derecho al permiso obtenido, iniciándose el establecido para el supuesto de muerte.

Las referencias que, a lo largo del artículo, se realizan al «cónyuge» del trabajador, en los epígrafes 2, 3, 5 y 9, se entenderán también realizadas a la «pareja de hecho» del mismo, siempre que se acredite la convivencia mediante certificado expedido por el correspondiente Registro de Unión es de Hecho y, de no existir, mediante documento oficial.

Artículo 17. Excedencias

1.- Las excedencias se concederán de acuerdo con lo establecido en las disposiciones legales de aplicación.

2.- La excedencia se entenderá siempre concedida sin derecho a percibir retribución alguna de la empresa mientras dure y no podrá ser utilizada para prestar servicios en empresas similares o que impliquen competencia, salvo autorización expresa y por escrito para ello. Si el excedente infringiese esta norma se entenderá que rescinde voluntariamente el contrato que tenía y perderá todos sus derechos.

3.- La petición de excedencia en todo caso será formulada por escrito y presentada con un mes de antelación como mínimo.

4.- La reincorporación deberá ser igualmente solicitada con un mes de antelación a la fecha de finalización del disfrute de la excedencia.

El excedente quedará obligado a:

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

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

trabajo.

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

Artículo 18. Extinción del contrato de trabajo por dimisión del trabajador.

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

— Dos meses para titulados.

— Un mes: para las demás categorías.

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

Artículo 19. Período de prueba

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

— Técnicos titulados: 6 meses.

— Resto trabajadores: 2 meses

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

Título IV. Régimen de retribuciones

A) Tabla salarial y definiciones

Artículo 20. Tabla salarial

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

Para el año 2008 una vez aplicada la revisión salarial correspondiente a 2007, a todas las categorías de personal obrero y mensual se les aplicará el incremento pactado (IPC previsto + 1%).

Para los años 2009, 2010 y 2011 de este Convenio y con efectos de 1 de enero de cada año, los importes reflejados en las tablas salariales al 31 de diciembre del año anterior se incrementarán en el mismo porcentaje que el Salario Convenio y el Complemento Individual.

Artículo 21. Definiciones

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

Salario de convenio más complemento individual: Es la constituida por el total de los devengos salariales, excluidos complementos.

El salario de convenio y el salario de convenio más el complemento individual, en todo caso, absorberán siempre los aumentos que se puedan establecer por disposición legal o convencional.

Artículo 22. Anticipos

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

B) Salario de convenio y complemento individual

Artículo 23. Salario de convenio y complemento individual

Año 2008:

Con efectos 1 de enero de 2008, se aplicará un 3 % de aumento sobre el Salario Convenio y el Complemento Individual que tuviera asignado cada trabajador.

Años 2009, 2010 y 2011:

Con efectos 1 de enero de cada año, se aplicará un aumento sobre el Salario Convenio y el Complemento Individual que al 31 de diciembre del año anterior tuviera asignado cada trabajador, equivalente al IPC previsto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el citado año incrementado en un 0,50 %.

C) Complementos personales

Artículo 24. 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 25. Antigüedad o vinculación

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

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

El valor del trienio será para el año 2008 de 210,53euros/año para todas las categorías y puestos de trabajo con jornada completa.

Con efectos 1 de enero de 2009 este importe se verá incrementado en el porcentaje equivalente al IPC previsto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el citado año 2009aumentado en un 0,5 %.

Con efectos 1 de enero de 2010 este importe se verá incrementado en el porcentaje equivalente al IPC previsto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el citado año 2010aumentado en un 0,5 %.

Con efectos 1 de enero de 2011 este importe se verá incrementado en el porcentaje equivalente al IPC previsto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el citado año 2011aumentado en un 0,5 %.

Artículo 26. 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.

D) Complementos de puesto de trabajo

Artículo 27. Complementos de puesto de trabajo

Todos los complementos salariales de puesto de trabajo se abonarán en tanto se mantengan constantes las circunstancias que los motivaron.

E) Complementos de calidad o cantidad

Artículo 28. Comisiones por ventas

Se estará a los baremos que en cada momento fije la Dirección de la empresa, en función de los objetivos comerciales, previo informe que se establecerá en el plazo de una semana por los representantes de los trabajadores.

F) Complementos de vencimiento periódico superior al mes

Artículo 29. Gratificaciones extraordinarias de junio y navidad

El personal de la Empresa percibirá durante la vigencia de este Convenio dos gratificaciones cada año. El importe de cada gratificación será de treinta días o una mensualidad del importe del Salario convenio y el Complemento individual, más el complemento de antigüedad o vinculación, prorrateándose en función del tiempo trabajado en cada semestre natural, computándose como tal el correspondiente a enfermedad justificada y accidente de trabajo.

G) Mejora voluntarias

Artículo 30. Incapacidad temporal

La Empresa, una vez superado el periodo de prueba y en concepto de mejora voluntaria contemplado en el Artículo 191del Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, abonará, en la situación de Incapacidad Temporal, por un tiempo máximo de doce meses ampliables, de mantenerse dicha situación, a seis meses más, la diferencia existente entre la prestación de la Seguridad Social y el importe del Salario Convenio y el Complemento Individual, más antigüedad.

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

Esta mejora voluntaria se mantendrá en tanto en cuanto la Seguridad Social no disminuya los porcentajes del subsidio por Incapacidad Temporal o efectúe aportaciones inferiores a los porcentajes de subsidio por Incapacidad Temporal vigentes a la firma de este Convenio. En estos casos, la Empresa no se hará cargo de la diferencia resultante, estándose a partir de ese momento a lo que se negocie con la representación legal de los trabajadores.

H) Cláusula de revisión

Artículo 31. Cláusula de revisión

Año 2008:

Si al 31 de diciembre de 2008, el IPC de dicho año superase el 3 %, una vez constatada fehacientemente tal circunstancia, se procederá a una revisión salarial consistente en la elevación de los niveles salariales individuales revalorizables existentes al 1 de enero de 2008, con efectos a partir del mesen que el IPC haya superado dicho 3 %, y su cuantía será el exceso entre el IPC real del conjunto de 2008 y el citado 3 %.Los correspondientes nuevos niveles servirán de base para el incremento de salarios previstos en este Convenio para el año2009.

Año 2009:

Si al 31 de diciembre de 2009, el IPC de dicho año superase el incremento salarial pactado para el citado año, una vez constatada fehacientemente tal circunstancia, se procederá a una revisión salarial consistente en la elevación de los niveles salariales individuales revalorizables existentes al 31 de diciembre de 2008, con efectos a partir del mes en que el IPC haya superado dicho incremento salarial, y su cuantía será el exceso entre el IPC real del conjunto de 2009 y el citado incremento salarial. Los correspondientes nuevos niveles servirán de base para el incremento de salarios previstos en este Convenio para el año 2010.

Año 2010:

Si al 31 de diciembre de 2010, el IPC de dicho año superase el incremento salarial pactado para el citado año, una vez constatada fehacientemente tal circunstancia, se procederá a una revisión salarial consistente en la elevación de los niveles salariales individuales revalorizables existentes al 31 de diciembre de 2009, con efectos a partir del mes en que el IPC haya superado dicho incremento salarial, y su cuantía será el exceso entre el IPC real del conjunto de 2010 y el citado incremento salarial. Los correspondientes nuevos niveles servirán de base para el incremento de salarios previstos en este Convenio para el año 2011.

Año 2011:

Si al 31 de diciembre de 2011, el IPC de dicho año superase el incremento salarial pactado para el citado año, una vez constatada fehacientemente tal circunstancia, se procederá a una revisión salarial consistente en la elevación de los niveles salariales individuales revalorizables existentes al 31 de diciembre de 2010, con efectos a partir del mes en que el IPC haya superado dicho incremento salarial, y su cuantía será el exceso entre el IPC real del conjunto de 2011 y el citado incremento salarial. Los correspondientes nuevos niveles servirán de base para el incremento de salarios previstos en este Convenio para el año 2012.

H) Horas extraordinarias

Artículo 32. Horas extraordinarias

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

Las horas extraordinarias se abonarán con un incremento del 50% sobre el valor de la hora ordinaria. Cuando se opte por compensar la realización de horas extraordinarias con descanso se compensarán a razón de una hora treinta minutos porcada hora extraordinaria realizada.

La opción entre el descanso o la compensación económica por la realización de

horas extraordinarias, corresponderá al trabajador

Este artículo, según lo prevenido en el párrafo 2.º del Artículo 3.º del texto del Convenio 2008-2011, tiene una vigencia máxima de 4 años desde la fecha de la firma del presente Convenio.

J) Régimen de contratación

Artículo 33. Contratos de formación

Las contrataciones que se efectúen al amparo del Real Decreto 488/1998, bajo la modalidad de Contratos de Formación, tendrán garantizadas una retribución no inferior al 60% el primer año, al 75% el segundo año y al 85% el tercer año, de la retribución de convenio correspondiente a la categoría de contratación según las escalas I, II y III, anexas al presente Convenio, sin que en ningún caso pueda ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo. De conformidad con lo establecido en el art. 11.2.c del Estatuto de los Trabajadores, las partes acuerdan la aplicación de la vigencia máxima de los contratos allí establecidos en la medida pactada en el Convenio Colectivo para la Industria Siderometalúrgica de la Provincia de Sevilla.

Artículo 34. Contratos en practicas

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

Artículo 35. 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 para la provincia de Sevilla.

Título V. Régimen asistencial

Artículo 36. Seguro colectivo de vida y accidentes y seguro complementario de accidentes

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

Con estos seguros quedarán garantizadas las siguientes indemnizaciones:

— Abono del capital asegurado en los casos de Muerte o Incapacidad Permanente, cualquiera que sea su origen (accidente laboral o no laboral, o por enfermedad común o profesional)

El capital asegurado será equivalente al Salario Anual década trabajador, entendiendo por tal el Salario Convenio, el Complemento de Antigüedad, el Complemento Individual/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 33.909,42euros en los casos de Muerte o Incapacidad Permanente derivadas de accidente (laboral o no laboral).

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

2.- Adicionalmente, la Empresa cubrirá mediante un Seguro Complementario de Accidentes al personal que, por necesidades del Servicio, haya de desplazarse fuera de su centro de trabajo. Dicho seguro garantizará los riesgos de fallecimiento e Incapacidad Permanente por un importe adicional de42.371,96 euros.

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, entendiendo también como tal la situación legal de I.T. (Incapacidad Temporal), hasta el máximo previsto en el Artículo 131 bis.2 de la Ley General de la Seguridad Social según redacción dada por la Ley 40/2007, de 4 de diciembre o cualquier otra norma quela sustituya o la modifique. Para ello, es imprescindible que los afectados, en el mes de Enero de cada año, informen y justifiquen ante la Empresa sus circunstancias. En estos casos los capitales mantendrán el nivel que tenían en el momento de finalizar la obligatoriedad de cotización de la Empresa a la Seguridad Social.

Artículo 37. Premio por jubilación

La Empresa mantendrá el sistema de Complemento por jubilación a los 65 años, que se regula en el Reglamento que figura en documento al efecto.

Las cantidades fijadas para el año 2008 se concretan en171, 78 euros en concepto de complemento por jubilación y129,21 euros en concepto de prima de sustitución P.J. (Prima Jubilación), según los casos. Ambas cantidades se

actualizarán anualmente, de acuerdo con el porcentaje de incremento salarial y revisión a que hubiere lugar en su caso, pactados en el convenio colectivo para el año anterior.

El derecho al Complemento por Jubilación se perderá, si el trabajador continuase prestando servicios después del mes de su 65 aniversario, salvo que no reúna el tiempo mínimo necesario para causar derecho a la pensión pública de jubilación, en cuyo caso, podrá continuar trabajando el tiempo indispensable para ello.

Artículo 38. Becas

Se establece para 2008, un fondo de 1.094,4 euros destinado a becas de estudio.

Año 2009:

Incremento de los fondos en un porcentaje equivalente al IPC previsto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para ese año aumentado en un 0,5 %.

Año 2010:

Incremento de los fondos en un porcentaje equivalente al IPC previsto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para ese año aumentado en un 0,5 %.

Año 2011:

Incremento de los fondos en un porcentaje equivalente al IPC previsto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para ese año aumentado en un 0,5 %.

Las becas se asignarán por una comisión mixta integrada por una representación de la Empresa y de los trabajadores.

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

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

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

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

Artículo 39. Préstamos

Año 2008:

Se establece un fondo de 9.574,2 euros

Año 2009:

Se establece un fondo equivalente al resultado de multiplicar la cantidad de referencia, aplicada la cláusula de revisión si procede, e incrementada en el IPC previsto en la Ley General de Presupuestos del Estado para el año 2009 más el 0,5%.

Año 2010:

Se establece un fondo equivalente al resultado de multiplicar la cantidad de referencia, aplicada la cláusula de revisión si procede, e incrementada en el IPC previsto en la Ley General de Presupuestos del Estado para el año 2010 más el 0,5%.

Año 2011:

Se establece un fondo equivalente al resultado de multiplicar la cantidad de referencia, aplicada la cláusula de revisión si procede, e incrementada en el IPC previsto en la Ley General de Presupuestos del Estado para el año 2011 más el 0,5%.

Los préstamos se asignarán por una Comisión Mixta integrada por una representación de la empresa y de los trabajadores.

Las peticiones se entregarán a los Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa.

La adjudicación de los préstamos y su cuantía se realizará, en aras de una mayor justicia distributiva, atendiendo el mayor número de peticiones y procurando que en todo momento exista el fondo necesario para atender los casos de necesidad urgente, de acuerdo con las normas siguientes:

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

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

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

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

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

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

7.ª.- En caso de quedar extinguida la relación laboral, sea cual fuere la causa, antes de la total amortización del préstamo la Empresa podrá descontar de la liquidación el importe pendiente de devolución y, en el caso de que éste no fuese suficiente, el prestatario queda obligado a la liquidación total de la deuda antes de causar baja definitiva en la Empresa, si bien ésta negociará en cada caso, el sistema de cancelación del préstamo.

Artículo 40. Formación profesional

La Empresa organizará cursos de perfeccionamiento profesional para ayudar a la formación del personal de los diferentes grupos profesionales que demuestren su capacidad o interés en ampliar conocimientos.

Artículo 41. Prendas de trabajo y seguridad

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

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

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

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

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

Artículo 42. Salud laboral

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

Artículo 43. Jubilación

A- Jubilación forzosa

Con el fin de propiciar la consolidación de la Empresa y sus puestos de trabajo, así como la posibilidad de creación de nuevos empleos, se establece la extinción del contrato de trabajo por el cumplimiento por parte del trabajador de la edad de jubilación a los sesenta y cinco años. En consecuencia, cumplidos los sesenta y cinco años, el trabajador causará baja definitiva en la plantilla de la empresa, salvo que no reúna el tiempo mínimo de carencia para causar derecho a la pensión de jubilación, en cuyo caso podrá continuar trabajando el tiempo indispensable para ello.

B- Jubilación parcial

Las partes negociadoras ratifican los acuerdos colectivos que sobre condiciones y desarrollo de la jubilación parcial se han aplicado durante la vigencia del Convenio 2004-2007.

Título VI. Comités de empresa y delegados de personal

Artículo 44. 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.

Categoría profesional.

Fecha de ingreso en la categoría.

Retribución Convenio por categoría.

b) De la masa salarial correspondiente a los años 2008,2009, 2010 y 2011.

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 con un día de antelación, como mínimo, al de su comunicación al interesado.

Artículo 45. Cuota sindical

La Empresa recaudará la cuota sindical a los trabajadores que lo soliciten. Los trabajadores interesados en la realización de tal gestión remitirán personalmente, o a través de un representante sindical, a la Dirección de la Empresa, un escrito en el que se expresará la orden de descuento, su cuantía, sindicato al que pertenecen y número de cuenta corriente o libreta y entidad bancaria en la que la Empresa debe ingresar su cuota.

Artículo 46. 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.

Titulo VII. Régimen disciplinario

Artículo 47. Faltas y sanciones

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

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

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

a) Por faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito.

b) Por faltas graves:

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

c) Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de 24 a 60 días.

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

Traslado forzoso a otra localidad sin derecho a indemnización alguna.

Despido.

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

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

a) Por faltas leves:

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

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

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

4. Pequeños descuidos en la conservación del material.

5. Falta de aseo o limpieza personal.

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

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

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

9. Faltar al trabajo un día sin causa justificada.

10. La embriaguez ocasional

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

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

b) Faltas graves.

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

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

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

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

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

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

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

8. La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para sí o para sus compañeros, o peligro de averías para las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave. En todo caso, se considerará imprudencia en

acto de servicio el no uso de las prendas y aparatos de seguridad de carácter obligatorio.

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

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

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

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

c) Faltas muy graves.

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

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

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

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

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

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

7. La embriaguez durante el trabajo.

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

9. Revelar a elementos extraños datos de reserva obligatoria.

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

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

12. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusable.

13. Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.

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

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

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

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

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

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

Título VIII. Recursos informáticos y de comunicación

Artículo 48. Utilización de los recursos informáticos y de comunicación

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

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

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

Artículo 49. Ley de igualdad

Se introduce un nuevo artículo con esta denominación quedando redactado como sigue:

A tenor de lo prevenido en la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se adjunta al presente Convenio Colectivo, el Documento de Bases sobre la Política de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres, de fecha 4 de marzo de 2008, firmado por las partes negociadoras.

Titulo IX. Disposiciones finales

Disposición final primera

El presente Convenio anula la totalidad de la normativa del anterior Convenio Colectivo de la Empresa Comercial Citroën , S.A., en su centro de trabajo de Sevilla, publicado en el «Boletín Oficial» de la provincia de Sevilla número 45 de fecha 24 de febrero de 2005, por Resolución de la Consejería de Empleo de 16 de septiembre de 2004.

Disposición final segunda

En defecto de normas aplicables en el presente Convenio y en todas aquellas materias no previstas en el mismo, se estará a lo dispuesto en la Ordenanza Laboral para la Industria Siderometalúrgica y demás disposiciones de carácter general.

Las referencias a la Ordenanza Laboral para la Industria Siderometalúrgica, que se hacen a lo largo del articulado, continuarán vigentes en tanto no sean sustituidas por norma estatal o convencional.

Disposición final tercera

Al personal ingresado en los meses de enero, febrero y marzo de 2008 se le aplicará el aumento, considerando que el salario asignado en la fecha de contratación es el que hubiera tenido el 1 de enero de 2008, salvo pacto individual en contrario.

Disposición final cuarta

En el supuesto de que la Jurisdicción Laboral, en el ejercicio de las atribuciones que le son propias, invalidase alguno de los pactos del Convenio, quedaría éste sin efecto, debiendo ser reconsiderado de nuevo en su totalidad para lo que se han de reunir las partes contratantes.

Anexo I. Procedimiento de evolución profesional

Procedimiento de evolución profesional del personal obrero.

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

— La evolución del propio puesto ocupado.

— La movilidad funcional

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

Principio de progresión hasta la categoría de Oficial de 2.ª B

La progresión profesional hasta la categoría de Oficial de 2.ª B se basa en la capacidad del trabajador para ejercer el puesto o la función de un nivel de complejidad superior al desempeñado.

Esta progresión se desarrolla de acuerdo con el procedimiento que se define a continuación:

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

— En un plazo máximo de 5 años en un nivel correspondiente al del puesto ejercido y en función de las vacantes que puedan existir, y si la calidad, cantidad, cumplimiento de la normativa de seguridad, nivel de participación en el trabajo, aceptación de la movilidad interna y disponibilidad son juzgadas satisfactorias, cada trabajador podrá participar en las pruebas convocadas para acceder a un puesto de nivel de complejidad superior o una función polivalente. Para los trabajadores de nivel FP 2 , Formación Profesional de Grado Superior o equivalente, el citado plazo podrá reducirse a 2 años.

— Una formación práctica y técnica adaptada al nuevo puesto facilitará la integración en las nuevas funciones.

— La promoción al nivel superior se hará, después de un período de prueba de 3 meses, habiéndose demostrado la obtención de resultados óptimos tanto en calidad como en cantidad de trabajo.

— Si la calidad, cantidad, cumplimiento de la normativa de seguridad, nivel de participación en el trabajo, aceptación de la movilidad interna y disponibilidad, no son satisfactorias y no permiten una propuesta de evolución, las razones de las insuficiencias serán precisadas en el curso de una entrevista con el trabajador. En esta entrevista se abordarán igualmente la posibilidad de reorientación y formación apropiadas.

Principios de progresión de Oficial de 2.ª B hasta Oficial de 1.ª Especial.

La progresión profesional a partir de la categoría de Oficial de 2.ª B está basada

en el reconocimiento de la profesionalidad que permite continuar la evolución de carrera de los trabajadores que demuestren las mejores aptitudes.

Esta progresión se desarrolla de acuerdo con el procedimiento que se define a continuación:

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

— El acceso a superior categoría se producirá mediante la superación de una prueba de conocimientos teóricos y prácticos, una vez desempeñado satisfactoriamente durante al menos 3 años un puesto de nivel de complejidad inmediatamente inferior. Para poder acceder a estas pruebas es necesario obtener un nivel de «satisfactorio» en calidad, cantidad, costos, plazos, cumplimiento de la normativa de seguridad, nivel de participación en el trabajo, aceptación de la movilidad interna y disponibilidad. Ascenderán los que alcancen mayor puntuación, con la limitación de las vacantes existentes.

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

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

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

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

Procedimiento de evolución profesional del Personal Técnico, Administrativo y Subalterno

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

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

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

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

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

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

Anexo II. Grupos y categorías profesionales

Tablas salariales

Escala I – Grupo profesional personal obrero

Categoría	Salario convenio año (14 pagas) euros
Especialista B	13.389.27
Especialista A	14.471.67
Oficial 3ª B	14.671.86
Oficial 3ª A	14.994.02
Oficial 2ª B	15.820.81
Oficial 2ª A	16.648.63
Oficial 1ª B	17.448.69
Oficial 1ª A	18.250.88
Oficial 1ª Especial	19.160.32

Escala II – Grupo profesional Técnicos, Administrativos y Subalternos

Categoría	Salario convenio año (14 pagas) euros
Almacenero A	14.778.09
Almacenero B	14.482.10
Aux. Administrativo y Aux. de Organización	14.776.18
Oficial 2ª de Administración y Técnicos de Organización de 2ª	16.092.61
Oficial 1ª de Administración y Técnicos de Organización de 1ª	18.881.74

Jefes de Administración de 1ª Jefes de Administración de 2ª
Jefes de Organización de 1ª Jefes de Organización de 2ª,
Licenciados e Ingenieros Técnicos 24.383.03

Escala III -Grupo profesional ventas con comisión

	Retribución de convenio
Categoría	**Año (14 pagas) euros**
Auxiliares (Vendedor)	12.764.08
Oficial de 2ª (Vendedor)	13.553.08
Oficial de 1ª (Vendedor)	16.093.25

Acta acuerdo registro

Por la empresa:

— Don Lucas Bernet Luna.

— Don Juan Pedro Peces Sanclemente.

Por los trabajadores:

— Doña Isabel Sánchez Padilla.

— Don Jesús de la Rosa Rivero.

— Don Sergio Doblas Vega.

— Doña Isabel Bermejo Serrato.

En Sevilla a 10 de marzo de 2008, reunidas las personas que al margen se especifican, en la representación que cada uno ostenta según se indica, manifiestan lo siguiente:

Primero.- Que habiendo llegado a un total acuerdo respecto al Convenio Colectivo de Comercial Citroën, S.A., de2008-2011, para su centro de trabajo de avenida del Doctor Fedriani s/n, a fin de realizar el trámite relativo al Registro del Convenio indicado ante la autoridad laboral competente, ambas representaciones han decidido delegar tal gestión en la persona que se señala a continuación, a efectos de rapidez y mayor efectividad del trámite.

Segundo.- Que la delegación lo es a favor de doña Isabel Bermejo Serrato, con D.N.I. 28.501.005 D, miembro de la Comisión Deliberadora, el cual, una vez efectuada la tramita- ción correspondiente, deberá dar cuenta de la misma a las respectivas representaciones patronales y de los trabajadores.

Y para que así conste, ambas partes firman la presente en el lugar y fecha «ut supra».

Domicilio a efectos de notificaciones: Avenida Doctor Fedriani s/n, Sevilla.

Sevilla a 10 de marzo de 2008.- La Jefa de Sección de Relaciones Colectivas, María Isabel García Murillo.

Base Documental sobre Negociación Colectiva
Unión General de Trabajadores de Andalucía