

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Acuerdo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 6 de mayo de 2008.—El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

Acuerdo de la Comisión Negociadora del XIII Convenio Colectivo de la O.N.C.E. y su personal

En Madrid, a quince de abril de 2008, en los locales de la Dirección General de la O.N.C.E., c/ Prado, 24, se reúnen las representaciones de la Empresa y de los trabajadores, constituidas en Comisión Negociadora del XIII Convenio Colectivo de la O.N.C.E. y su Personal, formalmente convocada a estos efectos, de conformidad con el artículo 88 del Estatuto de los Trabajadores.

El Pleno del Consejo General de la O.N.C.E., en Sesión celebrada el 13 de marzo de 2008, adoptó el Acuerdo 2/2008 -3, que regula la realización de un sorteo de producto extraordinario de la modalidad de juego Cupón a celebrar el martes 24 de junio de 2008. Se hace preciso pactar la regulación de las condiciones retributivas de este sorteo, según lo dispuesto en el art. 53.1 del XIII Convenio colectivo.

La O.N.C.E. y los sindicatos U.G.T. y Comisiones Obreras adoptan este Acuerdo, con el mismo valor de lo pactado en Convenio colectivo:

«Condiciones de venta para el sorteo de producto extraordinario (Cupón) de 24 de junio de 2008

1. La venta para el sorteo de producto extraordinario de la modalidad de juego Cupón del día 24 de junio de 2008 se efectuará de forma anticipada por toda la plantilla activa de agentes vendedores que realicen la venta durante parte o la totalidad del intervalo de fechas en que se comercializan, simultaneando su venta con la del resto de productos.

2. La comisión a percibir por los agentes vendedores sobre las ventas del cupón para el sorteo de producto extraordinario del 24 de junio de 2008 queda establecida en el 12 % (doce por ciento) a partir del primer cupón vendido.

3. Estas normas entrarán en vigor, y comenzarán a surtir efectos, a partir de la fecha de firma de este Acuerdo.

4. Se faculta a la Dirección General de la O.N.C.E. para que dicte las instrucciones de desarrollo que considere más oportunas, para garantizar la correcta aplicación de este Acuerdo.»

Rafael Miñana Gómez (O.N.C.E.), Feliciano Monje Garijo (U.G.T.), Santiago Mallo Fuentes (CC. OO.), Rafael Herranz Castillo (Secretario).

8803

RESOLUCIÓN de 6 de mayo de 2008, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo interprovincial de Automóviles Citroën España, S. A.

Visto el texto del Convenio Colectivo Interprovincial de la empresa Automóviles Citroën España, S. A. (Código de Convenio n.º 9001031) que fue suscrito con fecha 4 de marzo de 2008 de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en su representación y de otra por el Comité de empresa en representación de los trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2 y 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 y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 6 de mayo de 2008.—El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL DE AUTOMÓVILES CITROËN ESPAÑA, S. A. 2008-2011

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

A) Ámbito de aplicación

Artículo 1. Ámbito territorial.

En cumplimiento de lo establecido en el artículo 85, apartado 3 b), del r.d. 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 automóviles Citroën España, S.A., en sus centros de trabajo de: Doctor Esquerdo, n.º 62, y Hermanos García Noblejas, n.º 23, en Madrid; Polígono de la Estación, en Pinto; Badal, n.º 81, y Tamarit, n.º 86, en Barcelona, y Polígono Las Gándaras en Porriño (Pontevedra), así como cualquier otro que se pudiera incorporar al ámbito de la empresa.

Artículo 2. Ámbito personal.

El convenio afecta a la totalidad del personal de la empresa perteneciente a los centros de trabajo relacionados en el ámbito territorial, con las excepciones que se establecen en el artículo 1.º apartado 3, del R. D. 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 convenio será de 4 años, concluyendo su vigencia el 31 de diciembre de 2011 o, en su caso, en aquellas fechas en que así se indique expresamente.

Artículo 4. Prorroga y denuncia.

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

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

B) Vinculación, absorción y compensación

Artículo 5. Vinculación.

El presente convenio constituye un todo orgánico e indivisible y las partes quedan mutuamente obligadas al cumplimiento de la totalidad, 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. *Condición más beneficiosa.*

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 ejercer 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 artículo 85.3 e) del R. D. Legislativo 1/1995, 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 cuatro representantes de la empresa y cuatro de los trabajadores, que hayan formado parte de la comisión negociadora del convenio.

Serán funciones específicas de la comisión paritaria, las de entender e informar de todas las cuestiones que se deriven de la aplicación de este convenio, siguiendo el procedimiento legal aplicable.

Artículo 10. *Comisión paritaria de tiempos y rendimientos.*

Se constituye una comisión paritaria de tiempos integrada por cuatro representantes de los trabajadores, que deberán tener la calidad de miembros en los órganos de representación legal unitaria de los trabajadores, y otros tantos representantes de la empresa, unos y otros con sus respectivos suplentes.

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

TÍTULO II

Organización del trabajo

CATEGORÍAS PROFESIONALES

Artículo 11. *Categorías profesionales.*

Aparte de las diferentes categorías existentes en la actualidad en Automóviles Citroën España, S.A. reflejadas en los anexos de este convenio, ésta podrá crear otras que supongan una adaptación a sus propias características. No obstante, las categorías existentes coexistirán con las nuevas en tanto en cuanto haya colaboradores que las ostenten.

INGRESOS DE PERSONAL

Artículo 12. *Ingresos.*

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

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

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

Artículo 13. *Preavisos.*

1. Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en la empresa, una vez superado el periodo de prueba, vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma cumpliendo los siguientes plazos de preaviso.

Escala I del Sistema de Clasificación Profesional:

Hasta el nivel profesional 5: 15 días naturales.

Desde el nivel profesional 5a hasta el 9: 30 días naturales.

Para las Escalas II y III se establece un plazo de preaviso de 30 días naturales.

El incumplimiento de la obligación de preavisar con la antelación exigida en este artículo, 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 en el aviso, 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.

ASCENSOS

Artículo 14. *Ascensos por concurso-oposición.*

La empresa convocará concursos-oposición que permitan clasificar al personal para cubrir por ascenso las vacantes producidas por bajas de personal, pertenecientes a los grupos profesionales:

Técnicos.

Administrativos.

Subalternos.

Ascenderán automáticamente al cumplir un año de antigüedad con prestación efectiva de trabajo, los colaboradores encuadrados en las categorías de auxiliar administrativo y auxiliar de organización.

El ascenso se realizará de:

Auxiliar administrativo a oficial de segunda administrativo

Auxiliar de organización a técnico de organización de segunda.

Artículo 15. *Excepciones.*

Se exceptúan del régimen de ascensos especificados en el artículo 14.º los puestos o categorías que impliquen ejercicio de autoridad o mando sobre otras personas y los de especial confianza de la empresa.

ORGANIZACIÓN Y RACIONALIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 16. *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.

Siempre que la representación legal de los trabajadores del centro de trabajo lo solicite, las jornadas irregulares de 9 horas de duración, durante los meses de junio a septiembre, comenzarán a las 7 30 horas.

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

Artículo 17. *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 de libre disposición con el solo requisito de comunicarlo con una antelación mínima de un mes a los colaboradores afectados, previa información a los representantes legales de los trabajadores.

TÍTULO III

Jornada, descanso, licencias, vacaciones y excedenciasArtículo 18. *Jornada de trabajo.*

Durante la vigencia de este convenio se establece la jornada anual ordinaria de trabajo máxima de 1.744 horas (años 2008, 2009, 2010 y 2011), que se distribuirán en función del calendario laboral fijado por la empresa para cada centro de trabajo.

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

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

En estas condiciones, la jornada retribuida de 1.744 horas, corresponde en términos de jornada efectiva aquí definida a 1.660,95 horas año, una vez deducido el 5% de las pausas referidas en el párrafo anterior, a las que a estos efectos habrá, además, que descontar los días de vacaciones complementarias por antigüedad que a nivel individual corresponda.

Artículo 19. *Turnos y horarios de trabajo.*

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

Artículo 20. *Jornada especial.*

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

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

Las resoluciones de todas las solicitudes para la concesión de jornada especial que se presentarán ante la dirección de recursos humanos, serán comunicadas al comité de empresa.

Cuando las necesidades del servicio no permitan acogerse a la jornada especial, los trabajadores podrán optar por un cambio de puesto dentro del departamento.

Artículo 21. *Lactancia.*

Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, podrán reducir la jornada normal en media hora más de lo fijado en el artículo 37.4 del estatuto de los trabajadores, con la disminución proporcional del salario.

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

Artículo 22. *Descanso por desplazamiento o trabajo en días no laborables.*

Cuando por ineludibles necesidades del trabajo, confirmadas por el jefe de servicio, el personal de la empresa tuviese que prestar sus servicios o viajar en día de descanso, podrá descansar un 50% más del tiempo empleado en el trabajo o viaje.

Artículo 23. *Vacaciones.*

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

El cómputo de tiempo trabajado se efectuará con relación al periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de cada año.

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

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

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

Los trabajadores ingresados en la empresa antes del día 23 de marzo de 1995 tendrán derecho a días laborables de vacaciones complementarias por antigüedad, conforme al siguiente baremo:

Tres años de antigüedad: Un día.
Seis años de antigüedad: Dos días.
Nueve años de antigüedad: Tres días.
Doce años de antigüedad: Cuatro días.

Quince años de antigüedad: Cinco días.
Dieciocho años de antigüedad: Seis días.
Veintiún años o más de antigüedad: Siete días.

Voluntariamente, salvo indicación expresa en contrario del interesado, en la nómina del mes de enero del año en que se tenga derecho a ello será incorporado en el salario convenio más el complemento individual del trabajador, el importe de uno o dos días de su salario convenio más complemento individual y complemento de antigüedad o promedio de los doce últimos meses de las comisiones por ventas, como compensación de la renuncia «sine die» del disfrute del sexto o séptimo día de vacaciones complementarias por antigüedad.

Los trabajadores ingresados en la empresa con posterioridad al 22 de marzo de 1995 tendrán derecho hasta un máximo de cinco días laborables de vacaciones complementarias por antigüedad, conforme al siguiente baremo:

Tres años de antigüedad: Un día.
Seis años de antigüedad: Dos días.
Nueve años de antigüedad: Tres días.
Doce años de antigüedad: Cuatro días.
Quince años de antigüedad, o más: Cinco días.

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

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

Artículo 24. *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 del trabajador: un día natural.

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

7.^a Nacimiento hijo: tres 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 dicho alumbramiento 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.

Cuando encontrándose en situación de permiso por enfermedad grave de familiar, sobreviniere el fallecimiento de éste, finalizará el derecho al permiso obtenido, iniciándose el establecido para el supuesto de muerte.

Las referencias que, a lo largo del artículo, se realizan al «cónyuge» del trabajador, en los epígrafes 2, 3, 5 y 10, se entenderán también realizadas a la «pareja de hecho» del mismo, siempre que se acredite la convivencia mediante certificado expedido por el correspondiente registro de uniones de hecho y, de no existir, mediante documento oficial.

Artículo 25. *Excedencias.*

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

La empresa readmitirá al excedente en un plazo máximo de quince días, a partir de la fecha en que expire la excedencia, siempre que lo haya solicitado en el plazo reglamentario.

Si un trabajador, habiendo transcurrido como mínimo el 75 por 100 del tiempo de excedencia concedido, solicitase su reingreso, se admitirá su solicitud para la primera vacante de su categoría.

El excedente quedará obligado a:

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

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

El comité de empresa será informado de las peticiones de reingreso y solución dada a las mismas.

TÍTULO IV

Régimen de retribuciones

A) TABLA SALARIAL Y DEFINICIONES

Artículo 26. *Tabla salarial.*

Todas las personas afectadas por este convenio recibirán como mínimo, al realizar la jornada completa, los importes establecidos en las tablas salariales escalas I, II y III 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 27. *Definiciones.*

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

Salario convenio y complemento individual: es el constituido por el total de los devengos salariales, excluidos complementos.

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

B) SALARIO CONVENIO Y COMPLEMENTO INDIVIDUAL

Artículo 28. *Salario 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 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 29. *Complemento de antigüedad.*

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 2008 será de 210,53 euros al año para todas las categorías y puestos de trabajo con jornada completa.

Años 2009, 2010 y 2011: Con efectos 1 de enero de cada año, este importe se verá incrementado en el porcentaje equivalente al IPC previsto en la ley de presupuestos generales del estado para el citado año incrementado en un 0,50 %.

D) COMPLEMENTOS DE PUESTO DE TRABAJO

Artículo 30. *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.

Artículo 31. *Complementos por jornada ordinaria sábados, domingos y festivos y prima de voluntariedad jornada desplazada.*

Con efectos 1 de enero de 2008 el complemento por jornada ordinaria sábados, domingos y festivos se incrementará en un 3 % y la prima de voluntariedad jornada desplazada se incrementará en un 3 %.

Años 2009, 2010 y 2011: Con efectos 1 de enero de cada año, estos complementos se incrementarán en el porcentaje equivalente al IPC previsto en la ley de presupuestos generales del estado para el citado año incrementado en un 0,50 %.

Artículo 32. *Complemento por nocturnidad.*

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

E) COMPLEMENTOS DE CALIDAD O CANTIDAD

Artículo 33. *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.

Artículo 34. *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.

Se constituirá una comisión paritaria, compuesta por tres representantes de la empresa y tres representantes de los trabajadores, para el análisis y estudio de las propuestas de variación de las condiciones de remuneración, distribución de la jornada, horarios, funciones y demás condiciones laborales específicas del colectivo de vendedores. La empresa decidirá tomando en consideración las propuestas y estudios de la comisión.

F) COMPLEMENTOS DE VENCIMIENTO PERIÓDICO SUPERIOR AL MES

Artículo 35. *Gratificaciones extraordinarias de junio y navidad.*

El personal de la empresa percibirá durante la vigencia de este convenio dos gratificaciones cada año, una en el mes de junio y otra en el mes de noviembre, ésta última como gratificación extraordinaria de navidad. El importe de cada gratificación será de treinta días 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 VOLUNTARIA

Artículo 36. *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, por un tiempo máximo de 12 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 complementos personales 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 de recaída y observación.

H) CLÁUSULA DE REVISIÓN

Artículo 37. *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 proce-

derá 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 mes en 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 año 2009.

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.

I) RÉGIMEN DE CONTRATACIÓN

Artículo 38. *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, del salario convenio correspondiente a la categoría de contratación según las escalas I, II y III del convenio colectivo, sin que en ningún caso pueda ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 39. *Contratos en prácticas.*

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

Artículo 40. *Contratación eventual.*

De conformidad con lo establecido en el artículo 15.1 b) de la ley del estatuto de los trabajadores, las partes acuerdan la aplicación de la vigencia máxima de los contratos allí establecidos en la medida pactada en el convenio colectivo del sector de la industria siderometalúrgica de la comunidad autónoma de Madrid, convenio colectivo provincial para la industria siderometalúrgica de la provincia de Barcelona y convenio colectivo provincial para la industria siderometalúrgica de la provincia de Pontevedra, para los contratos que se celebren en los centros de trabajo de la Comunidad de Madrid, la provincia de Barcelona y la provincia de Pontevedra respectivamente.

J) HORAS EXTRAORDINARIAS

Artículo 41. *Horas extraordinarias.*

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.

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

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

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

Este artículo, 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.

TÍTULO V

Régimen asistencial

Artículo 42. *Seguro de vida y 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 de cada trabajador, entendiéndose por tal el salario convenio, el complemento de antigüedad, 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 33.909,42 euros en los casos de muerte o incapacidad permanente derivadas de accidente (laboral o no laboral).

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

2. Adicionalmente, la empresa cubrirá mediante un seguro complementario de accidentes al personal que, por necesidades del servicio, haya de desplazarse fuera de su centro de trabajo. Dicho seguro garantizará los riesgos de fallecimiento e incapacidad permanente por un importe adicional de 42.371,96 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 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 que la 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 43. *Incapacidad permanente parcial e incapacidad permanente total.*

La empresa, dará preferencia a los trabajadores que fueran declarados con incapacidad permanente parcial o incapacidad permanente total para ocupar los puestos de trabajo que se adapten a su capacidad, salvo que, en el supuesto de incapacidad permanente total, se acojan a las indemnizaciones fijadas en el seguro colectivo de vida. Al trabajador se le asignará la categoría y retribución correspondiente al nuevo puesto desempeñado.

Artículo 44. *Premio por jubilación.*

1. La empresa mantendrá el sistema de premio por jubilación a los 65 años, que se regula por el reglamento que figura en documento al efecto.

Las cantidades fijadas para el año 2008 se concretan en 171,78 euros en concepto de premio por jubilación y 129,21 euros en concepto de prima de sustitución premio 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.

2. El derecho al premio 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 45. *Becas.*

Se establecen para el curso 2008/2009, los siguientes fondos destinados a becas de estudio.

Para los centros de trabajo de Madrid y Porriño: 7.089,82 euros.

Para Pinto: 6.938,16 euros.

Para los centros de trabajo de Barcelona: 1.175,32 euros.

Los fondos destinados a becas de estudio para los cursos 2009/2010, 2010/2011 y 2011/2012 se incrementarán en el IPC previsto en la ley de presupuestos generales del estado para cada año, aumentado en un 0,50 %.

Las becas se asignarán por comisiones mixtas integradas por dos representantes de la Empresa y dos representantes de los comités de empresa o delegados de personal en cada uno de los centros de trabajo de Madrid, Doctor Esquerdo, n.º 62, y Hnos. García Noblejas, n.º 23; Pinto, Polígono de la Estación; Barcelona, Badal, n.º 81, y Tamarit, n.º 86, y Porriño, Polígono Industrial Las Gándaras.

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

Primaria.

E.S.O.

Formación Profesional.

Bachillerato.

Idioma francés.

Estudios relacionados con la actividad de la empresa, organización industrial, gestión comercial, marketing, etc.

Mandos intermedios.

Estudios universitarios.

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

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

El importe máximo de cada beca, será de 200 euros.

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 46. *Préstamos.*

Con efectos 1 de enero de 2008 se establecen los siguientes fondos destinados a préstamos:

448.143,13 euros para los centros de trabajo de Madrid y Porriño.

37.547,13 euros para los centros de trabajo de Barcelona.

Años 2009, 2010, 2011: Incremento de los fondos en el porcentaje del IPC previsto en la ley de presupuestos generales del estado para cada año aumentado en un 0,50 %.

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

Artículo 47. *Premio veinticinco años de servicio.*

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

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

- Prestaciones de la seguridad social y mejoras voluntarias.
- Horas extraordinarias.
- Pagos de vencimiento periódico superior al mes.

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

Artículo 48. *Ayudas varias.*

La empresa, a través del departamento de condiciones de vida y trabajo, y de acuerdo con la dotación de medios del mismo, prestará ayudas en los problemas derivados de tratamientos médicos especiales, hijos deficientes, escolaridad, guarderías infantiles, etc.

Artículo 49. *Formación profesional.*

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

Artículo 50. *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

Artículo 51. *Representantes de los trabajadores.*

Automóviles Citroën España, S.A., en cuanto a las competencias, funciones y relación con los comités de empresa o delegados de personal, así como en materia de seguridad y salud laboral, comedor laboral y comisiones paritarias, estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Sin perjuicio de lo anterior, los comités de empresa de Automóviles Citroën España, S.A. serán informados:

1. Anualmente:

a) Del registro de personal en función de su ámbito de representación, en orden derivado de su antigüedad en la empresa, del que recibirán copia y en el que constarán los siguientes datos:

Nombre y apellidos.

Fecha de nacimiento del trabajador.

Fecha de ingreso del trabajador en la empresa.

Servicio en el que trabaja.

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 y bajas.

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 52. *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 53. *Acumulación de horas sindicales.*

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

TÍTULO VII

Igualdad

Artículo 54. *Ley de igualdad.*

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.

TÍTULO VIII

Recursos informáticos y de comunicación

Artículo 55. *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 considerará falta laboral, sancionable en función de la gravedad o trascendencia de las mismas.

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

TÍTULO IX

Disposiciones finales

Disposición final primera.

El presente convenio anula la totalidad de la normativa del anterior convenio colectivo interprovincial de la empresa Automóviles Citroën España, S.A., publicado en el B.O.E. del 25 de mayo de 2004, por Resolución de 6 de mayo de 2004 de la Dirección General de Trabajo.

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

Sistema de clasificación y promoción profesional

Grupo profesional personal obrero

Categorías del personal obrero.-Es objetivo común de todos los integrantes de la empresa, alcanzar el nivel de competencia, profesionalidad y motivación que los proyectos de la misma exigen.

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

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

- El desarrollo profesional de cada persona.
- El desempeño eficaz de diferentes tareas.
- La gestión de carreras.
- Un plan de formación personalizado.

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

1. Sistema de clasificación profesional.-Este sistema se desarrolla mediante:

- El establecimiento de las categorías profesionales del personal obrero que constan en este anexo.
- La implantación del método de valoración de puestos vigente en el Grupo PSA, que permite:

Valorar en su justo término los requerimientos profesionales de los puestos, facilitando la ampliación de categorías profesionales, en su caso.

Optimizar la gestión mediante una mejor adaptación del personal a los puestos de trabajo.

2. Procedimiento de evolución profesional del personal obrero.-El desarrollo profesional del personal obrero está basado en la capacidad para ejercer puestos de un nivel de complejidad superior.

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

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

La polivalencia funcional deberá permitir avanzar en:

La evolución cualitativa de las tareas.

El trabajo en equipo.

La apreciación del potencial y la mejora de la gestión en la previsión de empleos y cualificaciones.

1. Sistema de clasificación profesional.

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

Clasificación de los puestos:

- Nivel de complejidad 1 (C1).
- Nivel de complejidad 2 (C2).
- Nivel de complejidad 3 (C3).
- Nivel de complejidad 4 (C4).
- Nivel de complejidad 5 (C5).
- Nivel de complejidad 5a (C5a).
- Nivel de complejidad 6 (C6).
- Nivel de complejidad 7 (C7).
- Nivel de complejidad 8 (C8).
- Nivel de complejidad 9 (C9).

1.2 Correlación entre la clasificación de puestos, las nuevas categorías y las categorías actuales:

Nivel de complejidad	Nuevas categorías a partir de 1/5/2001	Nivel de complejidad	Categorías profesionales hasta el 30/4/2001
C1	Especialista C.	C1	Peón.
C2	Especialista B.	C2	Especialista.
C3	Especialista A.	C3	Especialista Cualificado de 3. ^a
C4	Profesional de 3 ^a B.	C4	Especialista Cualificado de 2. ^a
C5	Profesional de 3 ^a A.	C5	Especialista Cualificado de 1. ^a
C5a	Profesional de 2 ^a B.	-	-
C6	Profesional de 2 ^a A.	C6	Profesional de 3. ^a
C7	Profesional de 1 ^a B.	C7	Profesional de 2. ^a
C8	Profesional de 1 ^a A.	C8	Profesional de 1. ^a
C9	Profesional de 1 ^a Especial.	C9	Profesional Técnico.

1.3 Criterios de aplicación del Sistema de Clasificación.—A los trabajadores se les asignarán las nuevas categorías partiendo de las categorías actuales, según está establecido en la tabla de correspondencia indicada en el punto 1.2.

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

La evolución del propio puesto ocupado.
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.

2.1 Principios de progresión hasta la categoría de profesional de 2.^a B.—La progresión profesional hasta la categoría profesional 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 la manera siguiente:

En un plazo máximo de 5 años en un nivel correspondiente al del puesto ejercido, y si la calidad, cantidad, cumplimiento de la normativa de seguridad, nivel de participación en el trabajo, aceptación de la movilidad interna y disponibilidad son juzgadas satisfactorias, se propondrá a cada trabajador un puesto de nivel de complejidad superior o una función polivalente. Para los trabajadores de nivel FP 2 o equivalente, el citado plazo podrá reducirse a 2 años.

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

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

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

2.2 Principios de progresión de profesional de 2.^a B hasta profesional de 1.^a especial.—La progresión profesional a partir de la categoría de profesional 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 la manera siguiente:

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

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

Este «procedimiento de orientación profesional» podrá asimismo recomendar formaciones susceptibles de mejorar los puntos débiles.

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

ANEXO II

Sistema de clasificación y promoción profesional

GRUPO PROFESIONAL: VENTAS CON COMISIÓN

Sistema de clasificación y promoción profesional del grupo profesional de Ventas con Comisión

Es objetivo común de todos los integrantes de la empresa, plasmado en el proyecto empresa 2.000, alcanzar el nivel de competencia, profesionalismo y motivación que los proyectos de la empresa exigen.

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

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

- El desarrollo profesional de cada persona.
- El desempeño eficaz de diferentes tareas.
- La gestión de carreras.
- Un plan de formación personalizado.

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

Sistema de clasificación profesional.

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

- Ampliar a cinco el número de categorías profesionales del personal de ventas con comisión.
- Definir los distintos niveles en los siguientes términos:

Nivel 1.—De ingreso.

Nivel 2.—Procedente de nivel 1 con dos años continuados o tres alternos de resultados no inferiores al 90% en cumplimiento de objetivos comerciales en volúmenes, rentabilidad y calidad.

Nivel 3.—Un mínimo de cuatro años continuados o siete alternos cumpliendo el objetivo comercial en volúmenes, rentabilidad y calidad en sector y exposición, en ventas VN y VO (al menos dos años en cada una de las áreas VN-VO).

Nivel 4.—Además de cumplir con las exigencias del nivel 3, colabora a iniciativa de la empresa en coordinar el equipo en ausencia del jefe de ventas y la formación de nuevos vendedores.

Nivel 5.—Jefe de ventas en ejercicio de la función una vez superado el periodo de formación-adaptación que se determine.

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

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

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

Objetivo de rentabilidad: Es el grado de cumplimiento de los objetivos de rentabilidad mínimos fijados por la dirección de la sucursal para un periodo o periodos determinados, en base a los datos aportados por la dirección de sucursales.

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

Tiempos: El tiempo o número de años exigible para el acceso al nivel 2 no será acumulable ni computable para el acceso al nivel 3, considerándose en consecuencia, como procesos independientes.

- Fijar las siguientes normas transitorias aplicables a todos los trabajadores afectados por el presente acuerdo, con fecha de ingreso anterior al 1 de marzo de 1998:

1. Para acceder al nivel 3 no se considerará la exigencia de haber prestado servicios de al menos dos años en cada una de las áreas de VN y VO.

2. Para este colectivo, la exigencia de al menos dos años en cada una de las áreas de VN y VO, será requisito indispensable para pasar al nivel 4.

- Convertir, de forma automática, las denominaciones de las antiguas por las nuevas categorías, como se refleja a continuación:

Auxiliares: Vendedor Auxiliar.
Oficial de Segunda: Vendedor de segunda.
Oficial de Primera: Vendedor de primera B.
Jefe de Segunda: Jefe de Ventas.

- Desarrollar un plan de formación para vendedores y jefes de ventas en las siguientes materias:

Técnicas de venta.
Conocimiento del producto.

Gestión para responsables de V.N. y V.O.
Nuevos productos financieros.
Actualización anual.

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

ANEXO III

Grupos y categorías profesionales

TABLAS SALARIALES ESCALAS I, II Y III (PERSONAL OBRERO, TÉCNICO, ADMINISTRATIVO, SUBALTERNO Y VENTAS CON COMISIÓN)

Escala I: Grupo profesional personal obrero

Efectos desde el 1 de enero de 2008

Categoría	Salario convenio año (14 pagas de 30 días) Euros
1. Especialista C	18.734,21
2. Especialista B	20.200,04
3. Especialista A	20.377,53
4. Profesional de 3. ^a B	20.553,74
5. Profesional de 3. ^a A	20.729,97
5a. Profesional de 2. ^a B	20.903,66
6. Profesional de 2. ^a A	21.150,40
7. Profesional de 1. ^a B	21.932,02
8. Profesional de 1. ^a A	22.687,28
9. Profesional de 1. ^a Especial	23.393,42

Escala II: Grupo profesional de técnicos, administrativos y subalternos

Efectos desde el 1 de enero de 2008

Categoría	Salario convenio año (14 pagas de 30 días) Euros
6. Ordenanza	19.066,10
6. Telefonista	
6. Portero	
6. Conductor Despachador de Recambios	
6. Conductor de Máquinas Automóviles	
6. Almacenero	
6. Auxiliar Administrativo	
6. Auxiliar de Organización	
7. Chofer	20.183,84
7. Oficial Administrativo de 2. ^a	
8. Capataz	21.792,47
8. Delineante de 2. ^a	
8. Técnico de Organización de 2. ^a	
9. Oficial Administrativo de 1. ^a A	23.724,62
9. Delineante de 1. ^a	
9. Encargado	
9. Técnico de Organización de 1. ^a A	
10. Oficial Administrativo de 1. ^a B.	25.235,09
10. Técnico de Organización de 1. ^a B	
11. Jefe Administrativo de 2. ^a A	26.772,00
11. Jefe de Organización de 2. ^a A	
11. Titulado Grado Medio A	
12. Jefe Administrativo de 2. ^a B	29.203,83
12. Jefe de Organización de 2. ^a B	
12. Titulado Grado Medio B	
12. Jefe Administrativo de 1. ^a	
12. Jefe de Organización de 1. ^a	
12. Titulado Superior	

Escala III: Grupo profesional Ventas con Comisión

Efectos desde el 1 de enero de 2008

Categoría	Salario convenio año (14 pagas de 30 días) Euros
1. Vendedor auxiliar	14.097,92
2. Vendedor de 2. ^a	14.999,16
3. Vendedor de 1. ^a a	15.967,12
4. Vendedor de 1. ^a b	17.960,94
5. Jefe de ventas	22.368,97

ANEXO IV

Documento de bases sobre la política de igualdad de oportunidades hombre /mujer

La evolución de la sociedad y de sus valores propicia el desarrollo del derecho a la igualdad consagrado en la Constitución Española y en diversos textos internacionales, especialmente en la Unión Europea. El derecho a la igualdad en España se plasma en la L. O. 3/2007, de 22 de marzo, de igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante LOIEMH) y, concretamente, en ella se promocionan los planes de igualdad y otras medidas dirigidas a desarrollar este derecho constitucional.

En el contexto interno del grupo PSA Peugeot Citroën, la eliminación de la discriminación y la promoción de la igualdad de oportunidades constituye uno de los catorce compromisos que se asumen en el acuerdo mundial de responsabilidad social, ratificado en España por todas las organizaciones sindicales con presencia en las entidades españolas el 23 de marzo de 2006. Dicho compromiso, en su definición, expresa el propósito de aplicar y promover, más allá de las reglas legales, las mejores prácticas en la materia.

Así pues, la igualdad efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres es un mandato legal, pero, como ha quedado expuesto, es también un compromiso ético asumido por el conjunto de sociedades del grupo PSA con las organizaciones sindicales y sus respectivas plantillas, con carácter previo a la entrada en vigor de la LOIEMH.

Además, la política social del grupo PSA Peugeot Citroën se basa, entre otros ejes, en el diálogo social permanente con sus interlocutores naturales en este campo, política que se materializa en la vigencia de acuerdos concretos que han sido suscritos por las organizaciones sindicales presentes en el grupo en España.

Estos acuerdos o prácticas atañen directa o indirectamente a la temática propia de los contenidos de la Ley de igualdad e integran lo que, a tenor de la citada norma, debe constituir un plan de igualdad. Adicionalmente, reflejan la voluntad del grupo y de su plantilla, de practicar una política de igualdad realista, adaptada al estado actual de la sociedad y a las posibilidades organizativas de cada centro y entidad.

En este sentido, los contenidos L.O. 3/2007 deben interpretarse en términos de razonabilidad, teniendo en cuenta que los resultados en las entidades y centros son producto de una decantación natural en el tiempo y que obedecen, especialmente en la conformación de sus plantillas, a una determinada configuración del mercado de trabajo y una menor participación histórica de la mujer en el sector de automoción.

El conjunto de acuerdos mencionado constituye por sí mismo una parte fundamental del «plan de igualdad» que responde a los requerimientos legales hoy en vigor y que obedece a lo que las partes suscribientes en su día estimaron que son mandatos a desarrollar en el tiempo.

Los acuerdos a que antes se hace referencia y que conforman el eje vertebrador de la política de igualdad del grupo PSA son:

Acuerdo de igualdad hombre-mujer; firmado el 15/09/2004.

Acuerdo de desarrollo de la Ley Orgánica de medidas de protección integral en contra de la violencia de género; firmado el 11/03/2005.

Acuerdo regulador de las medidas de apoyo laboral a las trabajadoras embarazadas o en período de lactancia; firmado el 19/10/2005.

Acuerdo sobre proceso de mejora de las condiciones de trabajo en el grupo PSA Peugeot Citroën en España; firmado el 23/02/2006.

Acuerdo sobre diversidad en el grupo PSA Peugeot Citroën en España; firmado el 25/09/2006.

Acuerdo Marco Mundial sobre la responsabilidad social de PSA Peugeot Citroën; ratificado el 23/03/2006.

Procedimiento de actuación en caso de contravención de los derechos humanos y del acoso; vigente desde el 1/01/2008.

Los Acuerdos aludidos, en vigor al día de la fecha, son objeto de seguimiento periódico en el seno del observatorio social del grupo PSA en España, tanto por las direcciones de los centros y entidades como por las organizaciones sindicales.

En todo caso, de acuerdo con lo establecido en la LOIEMH, se hace necesario estructurar lo acordado hasta la fecha y complementarlo a fin de constituir un conjunto ordenado de medidas, tendentes a conseguir la igualdad de trato entre mujeres y hombres.

En tanto no se elabore un balance actualizado, los Acuerdos firmados constituirán referencias válidas y concretas ya que están suscritos por las organizaciones sindicales presentes en el grupo y por su dirección.

Concretamente, y a tenor de lo allí contenido y de lo indicado en la Ley Orgánica 3/2007, las partes signatarias de este documento mantienen la vigencia de los compromisos suscritos y, de manera concreta y particular, en materia de:

Acceso al empleo: la contratación, ya sea de hombres o de mujeres, seguirá un único proceso de selección, según el puesto o función a cubrir, desarrollándose sin diferenciación alguna por razón de sexo, tanto en el procedimiento, como en la publicidad de las vacantes.

Formación, promoción, clasificación profesional y retribuciones: las carreras profesionales de la plantilla del grupo no se verán afectadas por razón de género y estarán basadas en sus respectivas competencias, en el desempeño profesional y, en todo caso, seguirán criterios objetivos.

Condiciones de trabajo: la situación de embarazo y lactancia de la mujer trabajadora es objeto de especial protección y seguimiento en materia de seguridad y salud. El disfrute de los derechos vinculados a las citadas situaciones por parte de mujeres y hombres no tienen incidencia negativa en el desarrollo de su promoción y carrera profesionales, renovación o transformación de sus contratos de trabajo o cualquier otro extremo de su devenir laboral o profesional.

Ordenación del tiempo de trabajo: a través del presente documento se refrendan los acuerdos o prácticas sobre acumulación del tiempo de lactancia, cambios de turno de trabajo, sistemas específicos de organización de la jornada de trabajo, etc., que se pueden practicar en cada uno de los centros o entidades del Grupo en España.

Prevención y, en su caso, protección frente a situaciones de acoso: el Grupo tiene establecido un procedimiento de prevención, investigación y tratamiento de esta situación basado en los principios de confidencialidad, indemnidad, audiencia de las partes, imparcialidad del instructor y defensa de la dignidad de la persona.

Violencia de género: además de las previsiones legales respecto a la trabajadora víctima de la violencia de género, el Grupo PSA confirma su compromiso con el apoyo e implementación de medidas laborales orientadas a las mujeres víctimas de violencia de género.

En coherencia con lo ya suscrito con los agentes sociales y que queda expuesto, se establecen los siguientes planes de acción, sin perjuicio del resultado global y final del balance de situación, para su ejecución durante la vigencia del Convenio Colectivo 2008-2011:

1. Balance de situación.—Se realizará un balance de situación actualizado que permita verificar la eficacia de las políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres que se vienen practicando desde el Acuerdo de igualdad hombre-mujer; firmado el 15/09/2004.
2. Actualización, en su caso, de objetivos sobre las políticas de igualdad practicadas hasta la fecha, en función de los resultados que arroje dicho balance.
3. Promoción de medidas de organización del tiempo de trabajo y/o de prestación de servicios que favorezcan la conciliación de la vida laboral y personal.
4. Consolidación de una tendencia positiva hacia el empleo femenino.
5. Establecimiento de cauces articulados de participación de la representación social: En coherencia con la política de diálogo social permanente practicada, se fijarán mecanismos de participación de los agentes sociales en las acciones definidas.

El presente documento, a juicio de las partes firmantes, y su contenido, desarrollo y compromisos, es de entidad suficiente para ser conforme con lo que al respecto se recoge en la Ley Orgánica 3/2007 y consecuencia de la autonomía de su voluntad.

8804 RESOLUCIÓN de 6 de mayo de 2008, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo para el personal laboral de Cáritas Diocesana de Plasencia.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa para el personal laboral de Cáritas Diocesana de Plasencia (Código de Convenio n.º 9013322) que fue suscrito con fecha 28 de febrero de 2008 de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y de otra por los delegados de personal en representación de los trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2 y 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 y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 6 de mayo de 2008.—El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA PARA EL PERSONAL LABORAL DE CÁRITAS DIOCESANA DE PLASENCIA

Acuerdan.

CAPÍTULO I

Partes negociadoras, objeto y disposiciones generales

Artículo 1. *Partes negociadoras y objeto.*

a) El presente Convenio se ha negociado y concluido entre Cáritas Diocesana y los trabajadores de Cáritas Diocesana, y delegados de personal, legitimados por ello y conforme al Estatuto de los Trabajadores.

b) El presente Convenio tiene como objeto principal la regulación de las relaciones jurídico-laborales entre Cáritas Diocesana de Plasencia y el personal laboral a su servicio. Se entiende por personal laboral a efectos del presente Convenio, a quienes mantengan con Cáritas Diocesana de Plasencia, una relación contractual laboral admitida por la legislación vigente, independientemente de cual sea la forma y relación laboral pactada. El contenido de este convenio aspira a mejorar, simultáneamente la satisfacción del personal en su trabajo y la acción social y caritativa de la Institución.

c) Quedan excluidos del presente Convenio el personal contratado para el Catering, el personal de lavandería, así como, el personal de la Escuelas Taller, Talleres de Empleo, Talleres de Inserción u otras iniciativas de empleo.

Artículo 2. *Ámbito funcional, personal y territorial.*

El presente Convenio colectivo afectará a Cáritas Diocesana de Plasencia y todos sus trabajadores empleados en los diferentes Centros de trabajo que ubicados en las provincias de Cáceres, Badajoz y Salamanca, pertenecen a la Diócesis de Plasencia. Se aplica en consecuencia a los trabajadores adscritos a los Servicios Generales como a los Servicios Sociales Especializados de Cáritas Diocesana de Plasencia.

También será de aplicación a aquellas Cáritas Parroquiales e Interparroquiales del territorio de la Diócesis de Plasencia y sus trabajadores, que de forma expresa y por escrito, manifiesten la adhesión al mismo, y sin perjuicio de los trámites de comunicación de referida adhesión ante la Autoridad Laboral.

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial del Estado y su duración será hasta el 31 de diciembre de 2010.

Sin perjuicio del anterior, los efectos económicos de este Convenio se retrotraerán al 1 de enero de 2008.

Cualquiera de las partes firmantes podrán denunciar el presente Convenio antes de los tres meses inmediatamente anteriores a su vencimiento. De no denunciarse, se prorrogará automáticamente, aplicándose a los conceptos retributivos y pluses, con efectos del 1 de enero de cada año a partir del 1 de enero de 2011 con el coeficiente que al 31 de diciembre anterior haya tenido el IPC.

Artículo 4. *Normativa referencial.*

El presente Convenio, se estará a la normativa contenida en el Estatuto de los Trabajadores, y la Legislación Laboral vigente.

Artículo 5. *Órganos de vigilancia. Comisión paritaria.*

Se crea una Comisión Paritaria de Vigilancia, Interpretación y Seguimiento del Convenio que entenderá de la aplicación del mismo.

La Comisión estará compuesta por tres representantes legales de los trabajadores con representación en vigor, y tres representantes de la