

# MINISTERIO DE HACIENDA

**11512** *RESOLUCIÓN de 11 de junio de 2001, de Loterías y Apuestas del Estado, por la que se hace público la combinación ganadora, el número complementario y el número del reintegro de los sorteos del Abono de Lotería Primitiva (Bono-Loto), celebrados los días 4, 5, 6 y 8 de junio de 2001, y se anuncia la fecha de celebración de los próximos sorteos.*

En los sorteos del Abono de Lotería Primitiva (Bono-Loto), celebrados los días 4, 5, 6 y 8 de junio de 2001, se han obtenido los siguientes resultados:

Día 4 de junio de 2001:

Combinación ganadora: 15, 9, 16, 30, 19, 41.

Número complementario: 10.

Número del reintegro: 7.

Día 5 de junio de 2001:

Combinación ganadora: 40, 33, 14, 2, 21, 3.

Número complementario: 34.

Número del reintegro: 3.

Día 6 de junio de 2001:

Combinación ganadora: 19, 7, 4, 31, 40, 15.

Número complementario: 44.

Número del reintegro: 7.

Día 8 de junio de 2001:

Combinación ganadora: 7, 40, 17, 13, 24, 28.

Número complementario: 34.

Número del reintegro: 7.

Los próximos sorteos, que tendrán carácter público, se celebrarán los días: 18, 19, 20 y 22 de junio de 2001, a las veintiuna treinta horas, en el salón de sorteos de Loterías y Apuestas del Estado, sito en la calle de Guzmán el Bueno, 137, de esta capital.

Madrid, 11 de junio de 2001.—El Director general, Luis Perezagua Clamagirand.

**11513** *RESOLUCIÓN de 11 de junio de 2001, de Loterías y Apuestas del Estado, por la que se hace público la combinación ganadora, el número complementario y el número del reintegro del sorteo de «El Gordo de la Primitiva», celebrado el día 10 de junio de 2001 y se anuncia la fecha de celebración del próximo sorteo.*

En el sorteo de «El Gordo de la Primitiva», celebrado el día 10 de junio de 2001, se han obtenido los siguientes resultados:

Combinación ganadora: 18, 19, 27, 3, 9, 6.

Número complementario: 5.

Número del reintegro: 3.

El próximo sorteo, que tendrá carácter público, se celebrará el día 17 de junio de 2001, a las doce horas, en el salón de sorteos de Loterías y Apuestas del Estado, sito en la calle de Guzmán el Bueno, 137, de esta capital.

Madrid, 11 de junio de 2001—El Director general, Luis Perezagua Clamagirand.

# MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

**11514** *RESOLUCIÓN de 21 de mayo de 2001, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo Interprovincial de la empresa «Citröen Hispania, Sociedad Anónima (Comercio)».*

Visto el texto del Convenio Colectivo Interprovincial de la empresa «Citröen Hispania, Sociedad Anónima (Comercio)» (código de Convenio

número 9001031), que fue suscrito con fecha 30 de marzo de 2001, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra, por el Comité de Empresa, en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 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, 21 de mayo de 2001.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

## CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL DE «CITROËN HISPANIA, SOCIEDAD ANÓNIMA (COMERCIO)»

2001-2002-2003

### 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 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 «Citröen Hispania, Sociedad Anónima», en sus centros de trabajo de: Doctor Esquerdo, número 62, y Hermanos García Noblejas, número 23, en Madrid; calle Valportillo, número 1 (polígono industrial), en Alcobendas; polígono de la Estación, en Pinto, y calle Badal, número 81, y calle Tamarit, número 86, en Barcelona.

###### 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, 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 2001, a excepción de aquellos aspectos del articulado que contienen vigencias concretas.

La duración del Convenio será de tres años, concluyendo su vigencia el 31 de diciembre de 2003 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, 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. *Condiciones más beneficiosas.*

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

En el supuesto de que exista duda en la apreciación de cuales 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 o parte de las condiciones anteriores.

Artículo 7. *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 2001 por norma de rango superior al mismo.

C) COMISIÓN PARITARIA DEL CONVENIO

Artículo 8. *Comisión Paritaria.*

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 85.3.e) 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 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.

Se habilita a la comisión paritaria del Convenio para realizar los trámites administrativos y cambios necesarios para adecuar el presente Convenio a una posible nueva organización jurídica del Grupo PSA en España.

Artículo 9. *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 10. *Categorías profesionales.*

El personal de «Citroën Hispania, Sociedad Anónima», estará encuadrado en las categorías profesionales que determina la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica y de conformidad con las definiciones que figuran en sus anexos. Aparte de las diferentes categorías existentes en la actualidad en la empresa, 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 11. *Ingresos.*

Cuando la empresa deba proceder a la selección de personal del exterior para cubrir plazas vacantes, se practicarán las pruebas de aptitud nece-

sarias, 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.

ASCENSOS

Artículo 12. *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 13. *Excepciones.*

Se exceptúan del régimen de ascensos especificados en el artículo 12º 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 14. *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 siete o nueve horas diarias respetando en todo caso el descanso mínimo de doce horas entre jornadas, con el límite de la jornada anual pactada en este Convenio.

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

Los 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 nueve horas de duración, durante los meses de junio a septiembre, comenzarán a las siete treinta horas.

Este artículo, según lo prevenido en el párrafo 2 del artículo 3 del texto del Convenio 2001-2002-2003, tiene una vigencia máxima de tres años desde la fecha de la firma del presente Convenio.

Artículo 15. *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 excedencias**Artículo 16. *Jornada de trabajo.*

Durante la vigencia de este Convenio se establecen las jornadas anuales ordinarias de trabajo máximas siguientes: mil setecientas cincuenta y dos horas (año 2001); mil setecientas cuarenta y cuatro horas (años 2002 y 2003), que se distribuirán en función del calendario laboral de 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 mil setecientas cincuenta y dos horas año para el año 2001 y de mil setecientas cuarenta y cuatro horas año para los años 2002 y 2003, corresponde en términos de jornada efectiva aquí definida a 1.668,57 horas año y 1.660,95 horas año, una vez deducido el 5 por 100 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 17. *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 18. *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 por 100 del personal de cada centro de trabajo.

Las resoluciones de todas las solicitudes para la concesión de jornada especial que se presentarán ante el Servicio de Personal, 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 19. *Jornada especial por 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.

Artículo 20. *Descanso por desplazamiento de trabajo en días no laborales.*

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 por 100 más del tiempo empleado en el trabajo o viaje.

Artículo 21. *Vacaciones.*

Anualmente todo trabajador tiene derecho a un período 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 período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de cada año.

El período 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 período 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 la retribución individual de convenio del trabajador, el importe de uno o dos días de su retribución individual de convenio más 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 22. *Permisos y licencias.*

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

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

4.<sup>a</sup> Fallecimiento de tíos carnales: Un día natural.

5.<sup>a</sup> Fallecimiento de los hermanos de los padres del cónyuge del trabajador: Un día natural.

6.<sup>a</sup> Matrimonio de hijos, hermanos, padres y padres políticos: Un día natural.

7.<sup>a</sup> 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 éste fuera del lugar de residencia, considerando el tiempo preciso para el mismo.

8.<sup>a</sup> Matrimonio del trabajador: Quince días naturales.

9.<sup>a</sup> Exámenes (para los previstos en la Ley del Estatuto de los Trabajadores): El tiempo necesario.

10.<sup>a</sup> Intervención quirúrgica sin internamiento de cónyuge e hijos: Un día natural.

11.<sup>a</sup> 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.

Todo lo referido al cónyuge en este artículo, se hará extensivo a los casos en que el trabajador, sin estar unido a otra persona por matrimonio civil o religioso, acredite mediante documento oficial su convivencia como pareja de hecho.

#### Artículo 23. *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 24. *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 segundo y tercer año de vigencia de este Convenio y con efectos de 1 de enero de cada año, los importes reflejados en las tablas salariales se incrementarán en el mismo porcentaje que la Retribución Individual de Convenio.

#### Artículo 25. *Definiciones.*

Retribución de Convenio: Es la que se establece como tal en las escalas salariales del anexo.

Retribución Individual de Convenio: Es la constituida por el total de los devengos salariales, excluidos complementos.

La retribución de convenio y la retribución individual de convenio, en todo caso, absorberán siempre los aumentos que se puedan establecer por disposición legal o convencional.

##### B) RETRIBUCIÓN INDIVIDUAL DE CONVENIO

#### Artículo 26. *Retribución individual de Convenio.*

Año 2001: Con efectos 1 de enero de 2001, se aplicará un 3 por 100 de aumento sobre la Retribución Individual de Convenio que, al 31 de diciembre de 2000, tuviera asignada cada trabajador.

Año 2002: Con efectos 1 de enero de 2002, se aplicará un aumento sobre la Retribución Individual de Convenio, que al 31 de diciembre de 2001 tuviera asignada cada trabajador, equivalente al IPC previsto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el citado año 2002 incrementado en un 0,50 por 100.

Año 2003: Con efectos 1 de enero de 2003, se aplicará un aumento sobre la Retribución Individual de Convenio, que al 31 de diciembre de 2002 tuviera asignada cada trabajador, equivalente al IPC previsto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el citado año 2003 incrementado en un 0,50 por 100.

##### C) COMPLEMENTOS PERSONALES

#### Artículo 27. *Complementos personales, 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 para el año 2001 será de 27.808 pesetas (167,13 euros) al año para todas las categorías y puestos de trabajo con jornada completa.

Con efectos 1 de enero de 2002 este importe se verá incrementado en el porcentaje equivalente al IPC previsto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el citado año 2002 aumentado en un 0,50 por 100.

Con efectos 1 de enero de 2003 este importe se verá incrementado en el porcentaje equivalente al IPC previsto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el citado año 2003 aumentado en un 0,50 por 100.

##### D) COMPLEMENTOS DE PUESTO DE TRABAJO

#### Artículo 28. *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 29. *Complementos por puesto y turno, turno, puesto, jornada especial, jornada ordinaria, sábados, domingos y festivos y prima de voluntariedad jornada desplazada.*

Con efectos 1 de enero de 2001 los complementos por puesto y turno, turno, puesto, jornada especial, jornada ordinaria sábados, domingos y festivos y prima de voluntariedad jornada desplazada se incrementarán en un 3 por 100.

Con efectos 1 de enero de 2002 estos complementos se incrementarán en el IPC previsto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el citado año, aumentado en un 0,50 por 100.

Con efectos 1 de enero de 2003 estos complementos se incrementarán en el IPC previsto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el citado año, aumentado en un 0,50 por 100.

#### Artículo 30. *Complemento por nocturnidad.*

Cuando proceda y no esté comprendido en el complemento de puesto o turno, se calculará incrementando el valor hora, en el período de nocturnidad, en un 25 por 100 sobre la retribución individual de Convenio más antigüedad.

#### Artículo 31. *Complemento por trabajos tóxicos, penosos o peligrosos.*

En cuanto a la calificación de un puesto de trabajo como excepcionalmente penoso, tóxico o peligroso así como a las medidas o compensaciones a adoptar, se estará a lo que determine en cada caso la Jurisdicción Laboral.

##### E) COMPLEMENTOS DE CALIDAD O CANTIDAD

#### Artículo 32. *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 seis meses y un máximo de un año.

#### Artículo 33. *Primas por sustitución de complementos de puesto de trabajo, de calidad o cantidad.*

Durante los años 2001, 2002 y 2003 se mantendrán los importes que al 31 de diciembre de 2000, venga percibiendo cada trabajador por estos conceptos.

Artículo 34. *Primas de puntualidad.*

A partir del mes de mayo de 2001 se suprime la prima de puntualidad y su importe anual, una vez incrementado en el 3 por 100, se incorporará a la Retribución Individual de Convenio, de las personas con derecho a optar a dicha prima, en catorceavos partes, y con efectos del 1 de enero de 2001.

Se dejan sin efecto a partir del 1 de mayo los devengos generados y no pagados correspondientes a los años 2000 y 2001.

Artículo 35. *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 que ambas partes puedan presentar a los baremos.

Artículo 36. *Prima de presencia.*

Con objeto de premiar la presencia continuada en el trabajo, la prima de presencia para todos los trabajadores de la empresa durante los años 2001, 2002 y 2003 se registrará por los siguientes criterios:

1. La prima se devengará por meses naturales completos en situación de alta en la plantilla.

2. El trabajador que no tenga ninguna ausencia al trabajo durante el mes percibirá, por cada una de las doce mensualidades ordinarias, la siguiente prima:

a) Con efectos 1 de enero de 2001:

Personal que en el momento de la incorporación de los importes de la prima de asistencia a la prima de presencia tuviera derecho a percibir la misma: 5.482 pesetas (32,95 euros) al mes.

Personal que en el momento de la incorporación de los importes de la prima de asistencia a la prima de presencia no tuviera derecho a percibir la misma: 2.344 pesetas (14,09 euros) al mes.

b) Con efectos 1 de enero de 2002, los importes vigentes al 31 de diciembre de 2001 se incrementarán en el IPC previsto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el citado año, incrementado en un 0,50 por 100.

c) Con efectos 1 de enero de 2003, los importes vigentes al 31 de diciembre de 2002 se incrementarán en el IPC previsto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el citado año, incrementado en un 0,50 por 100.

No tendrán la consideración de ausencias a los efectos de esta prima:

Las vacaciones reglamentarias.

Los permisos reglamentarios retribuidos.

Los descansos derivados de recuperación voluntaria.

Los accidentes de trabajo, siempre que los índices de frecuencia y gravedad para el conjunto de todos los centros de «Citraoñ Hispania, Sociedad Anónima (Comercio)», no superen en los años respectivos los siguientes valores:

Año 2001: Índice de frecuencia, 6; índice de gravedad, 0,10.

Año 2002: Índice de frecuencia, 5,5; índice de gravedad, 0,09.

Año 2003: Índice de frecuencia, 5; índice de gravedad, 0,08.

3. Para los trabajadores a tiempo parcial, la prima mensual se calcula prorrateándose conforme a la jornada de trabajo pactada.

4. Se entenderá por ausencia la falta al puesto de trabajo durante una jornada completa.

F) COMPLEMENTOS DE VENCIMIENTO PERIÓDICO SUPERIOR AL MES

Artículo 37. *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 de la Retribución Individual de Convenio, 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, servicio militar obligatorio y accidente de trabajo.

G) MEJORA VOLUNTARIA

Artículo 38. *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 doce meses ampliables, de mantenerse dicha situación a seis meses más, la diferencia existente entre la prestación de la Seguridad Social y el importe de la Retribución Individual de Convenio, 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 39. *Cláusula de revisión.*

Año 2001: Si al 31 de diciembre de 2001, el IPC de dicho año superase el 3 por 100, una vez constatada fehacientemente tal circunstancia, se procederá a una revisión salarial consistente en la elevación de los niveles salariales individuales existentes al 31 de diciembre de 2000, una vez incorporados a la Retribución Individual de Convenio los conceptos acordados el 14 de diciembre de 2000 y la prima de puntualidad, con efectos a partir del mes en que el IPC haya superado dicho 3 por 100, y su cuantía será el exceso entre el IPC real del conjunto de 2001 y el citado 3 por 100. Los correspondientes nuevos niveles servirán de base para el incremento de salarios previstos en este Convenio para el año 2002.

Año 2002: Si al 31 de diciembre del año 2002, 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 existentes al 31 de diciembre de 2001, 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 2002 y el citado incremento salarial. Los correspondientes nuevos niveles servirán de base para el incremento de los salarios del año 2003.

Año 2003: Si al 31 de diciembre del año 2003, 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 existentes al 31 de diciembre de 2002, 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 2003 y el citado incremento salarial. Los correspondientes nuevos niveles servirán de base para la negociación de los salarios del año 2004.

I) RÉGIMEN DE CONTRATACIÓN

Artículo 40. *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 por 100 el primer año, al 75 por 100 el segundo año y al 85 por 100 el tercer año, de la retribución de 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 41. *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 por 100 el primer año y al 85 por 100 el segundo año, de la retribución de Convenio correspondiente a la categoría de contratación según las escalas I, II y III del Convenio Colectivo.

Artículo 42. *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 y Convenio Colectivo Provincial para la Industria Siderometalúrgica de la Provincia de Barcelona, para los contratos que se celebren en los centros de trabajo de la Comunidad de Madrid y de la Provincia de Barcelona, respectivamente.

## J) HORAS EXTRAORDINARIAS

Artículo 43. *Horas extraordinarias.*

Las horas extraordinarias se abonarán con un incremento del 50 por 100 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 retribución individual de convenio 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 ochenta horas extraordinarias por trabajador y año. La realización de este tipo de horas extraordinarias será voluntaria.

Este artículo, según lo prevenido en el párrafo segundo del artículo 3 del texto del Convenio 2001-2002-2003 tiene una vigencia máxima de tres años desde la fecha de la firma del presente Convenio.

## TÍTULO V

**Régimen asistencial**Artículo 44. *Seguro de vida y seguro individual de accidentes.*

Se mantiene la indemnización económica del Seguro Colectivo de Vida contratado por la empresa, siendo a su cargo el importe de la prima del mismo.

La base de indemnización equivale, para cada trabajador, a su salario anual bruto excluidas horas extraordinarias, al 1 de enero del año en el que se produzca la contingencia. Los complementos variables serán estimados en función del promedio alcanzado por los trabajadores sometidos a similar módulo de producción.

Del 1 de enero de 2001 al 30 de junio de 2001:

1. Muerte natural, Invalidez Permanente Absoluta y Gran Invalidez: Percepción de una suma igual al 100 por 100 de la base de indemnización.
2. Invalidez Permanente Total: 100 por 100 de la base de indemnización, adquiriéndose derecho en el momento de causar baja definitiva en la plantilla de la empresa y del reconocimiento legal de su situación.
3. Fallecimiento por accidente: Percepción por los beneficiarios de una suma igual al 200 por 100 de la base de indemnización.

Del 1 de julio de 2001 al 31 de diciembre de 2003:

1. Muerte natural, Incapacidad Permanente Absoluta y Gran Invalidez derivadas de enfermedad: Percepción de una suma igual al 100 por 100 de la base de indemnización.
2. Incapacidad Permanente Total, derivada de enfermedad: Percepción de una suma igual al 100 por 100 de la base de indemnización.
3. Muerte, Incapacidad Permanente Absoluta y Gran Invalidez derivadas de accidente: Percepción por los beneficiarios de una suma igual al 100 por 100 de la base de indemnización, más 4.500.000 pesetas (27.045,54 euros). Esta última cantidad se fija en su 80 por 100 para los contratos con jornada inferior a la jornada anual ordinaria de trabajo máxima establecida en este Convenio.
4. Incapacidad Permanente Total derivada de accidente: Percepción por los beneficiarios de una suma igual al 100 por 100 de la base de indemnización, más 4.500.000 pesetas (27.045,54 euros). Esta última can-

dad se fija en su 80 por 100 para los contratos con jornada inferior a la jornada anual ordinaria de trabajo máxima establecida en este Convenio.

Estos derechos se adquirirán en el momento de causar baja definitiva en la plantilla de la empresa y del reconocimiento legal de su situación.

La cobertura de este seguro alcanza a la totalidad de la plantilla de la empresa en situación de activo, entendiéndose también como tal la situación legal de IT (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 42/1994.

Para el Seguro Individual de Accidentes se establece una única cobertura de: 4.000.000 de pesetas (24.040,48 euros), del 1 de enero de 2001 al 30 de junio de 2001, y de 6.000.000 de pesetas (36.060,73 euros) del 01 de julio de 2001 al 31 de diciembre de 2003, para el personal que haya de desplazarse fuera de su centro de trabajo, por necesidades de servicio.

Artículo 45. *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 46. *Personal en servicio militar o servicio social sustitutorio.*

En el periodo reglamentario de cumplimiento del Servicio Militar o Servicio Social Sustitutorio, el personal perteneciente a la empresa percibirá las pagas extraordinarias de junio y navidad.

Además recibirá, en concepto de percepción de carácter asistencial y acción social empresarial, los importes mensuales (RIC más antigüedad) que le corresponda, de acuerdo con el siguiente cuadro:

En provincia distinta a domicilio habitual:

Con cargas familiares: 80 por 100 de RIC más antigüedad.  
Sin cargas familiares: 40 por 100 de RIC más antigüedad.

En provincia de domicilio habitual:

Con cargas familiares: 40 por 100 de RIC más antigüedad.  
Sin cargas familiares: 20 por 100 de RIC más antigüedad.

Esta percepción será incompatible con la realización de cualquier trabajo por cuenta ajena.

El texto relativo a este artículo se mantendrá vigente hasta el 31 de diciembre de 2001.

Artículo 47. *Régimen de protección a la jubilación.*

Se establece el siguiente régimen de protección:

1. Jubilados antes del 31 de diciembre de 1977:

1.1 Para el año 2001:

a) Complemento de empresa a la jubilación: El importe individual que, como complemento de Empresa con carácter periódico, vienen percibiendo los jubilados antes del 31 de diciembre de 1977, se incrementará en un 3 por 100.

En caso de fallecimiento del jubilado, el cónyuge superviviente percibirá con el mismo carácter periódico el 50 por 100 del importe del complemento de empresa a la jubilación.

b) Incremento del 3 por 100 en los importes individuales percibidos durante el año 2000.

1.2 Para el año 2002: Los importes vigentes al 31 de diciembre de 2001 se incrementarán el IPC previsto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el citado año, aumentado en un 0,50 por 100.

1.3 Para el año 2003: Los importes vigentes al 31 de diciembre de 2002 se incrementarán el IPC previsto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el citado año, aumentado en un 0,50 por 100.

2. Jubilados a partir de la entrada en vigor de este Convenio: En tanto no se modifique la legislación vigente en la materia, se abonará una cantidad a tanto alzado en el momento de la jubilación, de acuerdo con el baremo siguiente:

Edad	Años de antigüedad (mensualidades)				
	10 a 14	15 a 19	20 a 24	25 a 29	30 o más
60 .....	—	2	6	10	14
61 .....	—	4	8	12	12
62 .....	2	6	10	10	11
63 .....	4	8	8	9	10
64 .....	6	6	7	8	9
65 .....	4	5	6	7	8

En el cómputo de la mensualidad se incluirá RIC más antigüedad.

#### Artículo 48. *Jubilación.*

Con el fin de propiciar la consolidación de la empresa y sus puestos de trabajo, así como la eventual posibilidad de creación de nuevos empleos, se establece la jubilación obligatoria a la edad de sesenta y cinco años, teniendo en cuenta que los trabajadores de la empresa, en general, alcanzan a esa edad las condiciones para causar derecho a la pensión de jubilación.

En consecuencia, cumplidos los sesenta y cinco años, el trabajador causará baja 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.

#### Artículo 49. *Becas.*

Se establecen para el curso 2001-2002, los siguientes fondos destinados a becas de estudio:

Para los centros de trabajo de Madrid: 916.198 pesetas (5.506,46 euros).

Para Pinto: 764.088 pesetas (4.592,26 euros).

Para los centros de trabajo de Barcelona: 191.022 pesetas (1.148,06 euros).

Los fondos destinados a becas de estudio para el curso 2002-2003 se incrementarán en el IPC previsto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para ese año, aumentado en un 0,50 por 100.

Los fondos destinados a becas de estudio para el curso 2003-2004 se incrementarán en el IPC previsto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para ese año, aumentado en un 0,50 por 100.

Las becas se asignarán por comisiones mixtas integradas por dos representantes de la empresa y dos representantes de los Comités de Empresa en cada uno de los centros de trabajo de Madrid: Doctor Esquerdo, número 62, y Hermanos García Noblejas, número 23; Alcobendas: Valportillo, número 1; Pinto: Polígono de la Estación, y Barcelona: Badal, número 81, y Tamarit, número 86.

A título orientativo, el 90 por 100 de cada fondo se destinará para estudios de:

Primaria.

ESO.

Formación Profesional.

BUP.

COU.

Idioma francés.

Estudios relacionados con la actividad de la empresa, Organización Industrial, Gestión Comercial, Marketing, etc.

Mandos intermedios.

Estudios universitarios.

El 10 por 100 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 30.000 pesetas (180,30 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 treinta días y adjudicándose las becas en un plazo máximo de treinta días a partir del momento en que finalice el plazo de admisión de solicitudes.

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

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

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

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

#### Artículo 50. *Préstamos.*

Con efectos 1 de enero de 2001 se establecen los siguientes fondos destinados a préstamos:

a) 53.688.829 pesetas (322.676,36 euros) para los centros de trabajo de Madrid.

b) 6.103.572 pesetas (36.683,21 euros) para los centros de trabajo de Barcelona.

Año 2002: Incremento de los fondos en un porcentaje equivalente al IPC previsto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2002 aumentado en un 0,50 por 100.

Año 2003: Incremento de los fondos en un porcentaje equivalente al IPC previsto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2003 aumentado en un 0,50 por 100.

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.

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. Para los años 2001 a 2003 el importe máximo de los préstamos será de 500.000 pesetas (3.005,06 euros) para gastos extraordinarios y de 1.000.000 de pesetas (6.010,12 euros) para la adquisición de vivienda y vehículos nuevos fabricados y distribuidos por «Citroën Hispania, Sociedad Anónima», a través de su departamento de Ventas Especiales y vehículos de ocasión procedentes de la flota de coches de servicio.

2. La devolución se efectuará a razón de 25.000 pesetas (150,25 euros) mensuales como mínimo, en un periodo de tiempo no superior a cuatro años.

3. Únicamente se podrá obtener un préstamo para un mismo gasto.

4. No podrán obtener préstamos para adquisición de vivienda los trabajadores con vivienda asignada por la empresa o que la tuvieran de su propiedad, salvo que en este último caso se justificase que existe una auténtica necesidad de adquirir una nueva vivienda, dadas las condiciones de habitabilidad o dimensiones de la actual.

5. Será condición indispensable para solicitar estos préstamos, tener al menos un año de antigüedad en la empresa. En caso contrario, el importe de los préstamos se reducirá al 50 por 100 de los máximos fijados en la norma número 1.

6. 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.

7. La concesión de un nuevo préstamo de la misma naturaleza no podrá efectuarse hasta la total amortización del anterior.

8. Cuando el número de peticiones de préstamo sea superior al de los que se puedan conceder, en función de la cuantía del fondo, se dará preferencia a las peticiones en las que concurran las circunstancias a continuación expuestas y analizadas prioritariamente por ese mismo orden:

a) Colaboradores que no hayan sido beneficiarios de un préstamo anterior por este concepto.

b) Colaboradores con menores ingresos brutos obtenidos en «Citroën Hispania, Sociedad Anónima», durante el año natural anterior a la solicitud o concesión del préstamo.

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

10. 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.

11. La concesión del préstamo para la compra de vehículos nuevos fabricados y distribuidos por «Citroën Hispania, Sociedad Anónima» y vehículos de ocasión procedentes de la flota de coches de servicio, será compatible con la adjudicación de préstamos para adquisición de vivienda y gastos extraordinarios. En este supuesto, el importe máximo a prestar será el equivalente al 10 por 100 del precio a colaborador del vehículo.

#### Artículo 51. *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:

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

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

#### Artículo 52. *Ayudas varias.*

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

#### Artículo 53. *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 49.

### TÍTULO VI

#### Comités de Empresa

#### Artículo 54.

«Citroën Hispania, Sociedad Anónima», en cuanto a la normativa, funciones y relación con los Comités de Empresa, así como en materia de Seguridad y Salud Laboral, Comedor Laboral y Comisiones Paritarias, estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

El Comité de Empresa de «Citroën Hispania, Sociedad Anónima», será informado:

1. Anualmente:
  - a) De la Memoria.
  - b) Del Registro de Personal en función de su ámbito de representación, en orden derivado de su antigüedad en la empresa, del que recibirán copia y en el que constarán los siguientes datos:

Nombre y apellidos.  
 Fecha de nacimiento del trabajador.  
 Fecha de ingreso del trabajador en la empresa.  
 Servicio en el que trabaja.  
 Categoría profesional.  
 Fecha de ingreso en la categoría.  
 Retribución Convenio por categoría.

- c) De la masa salarial correspondiente a los años 2001, 2002 y 2003.
2. Con carácter trimestral: Sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la situación de la producción

y ventas, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo, estadísticas sobre índices de absentismo y sus causas, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.

3. Con carácter mensual:

- a) Del total de horas extraordinarias realizadas por cada Servicio.
- b) De las altas, bajas y de las de carácter interino.
- c) De los cambios de Servicio o centro de trabajo.

4. De los expedientes de regulación de empleo.

5. De las sanciones impuestas a los trabajadores con un día de antelación, como mínimo, al de su comunicación al interesado.

#### Artículo 55. *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 56. *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

#### Disposiciones finales

#### Disposición final primera.

El presente Convenio anula la totalidad de la normativa del anterior Convenio Colectivo Interprovincial de la empresa «Citroën Hispania, Sociedad Anónima Comercio», publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 1 de junio de 1999, por Resolución de 11 de mayo de 1999 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 2001 se le aplicará el aumento, considerando que el salario asignado en la fecha de contratación es el que hubiera tenido el 31 de diciembre de 2000, 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 grupo profesional personal obrero**

(Acordado en el Convenio Colectivo para 1997)

*Categorías del personal obrero del Comercio*

(Este anexo mantiene su vigencia hasta el 30 de abril de 2001.)

Es objetivo común de todos los integrantes de la empresa, plasmado en el Proyecto Empresa 2000, 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 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 «Citroën Hispania, Sociedad Anónima», para lo que se pondrán en servicio los siguientes medios:

1. Sistema de clasificación profesional.—Se establece un sistema de clasificación profesional que permita un desarrollo de carrera fluido y continuo y que facilite a los trabajadores fijos en plantilla la mejora de sus competencias hacia unas más amplias posibilidades de evolución. Constará en:

a) Ampliar el número de categorías profesionales del personal obrero pasando a:

Peones y Especialistas: De las tres actuales a cinco.

Profesionales: Creación de la categoría Profesional Técnico y unificación de las categorías de oficial de 3A y B.

b) Implantar un método de valoración de puestos común en «Citroën Hispania, Sociedad Anónima», y adaptado a las nuevas necesidades y profesionalidad derivada de la evolución tecnológica, que permita:

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 teórica o práctica, adaptación hombre-puesto, etc.).

Por otro lado, se desarrollará el concepto de polivalencia funcional, que se define como el conjunto de puestos que un trabajador tiene que conocer y desempeñar, definidos por la empresa con criterios organizativos, a 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 nueve niveles de complejidad, identificándose desde el primer nivel C1, hasta el más alto, C9.

Clasificación de los puestos	
Profesionales	Nivel de Complejidad 9 (C9)
	Nivel de Complejidad 8 (C8)
	Nivel de Complejidad 7 (C7)
	Nivel de Complejidad 6 (C6)

Clasificación de los puestos	
No profesionales	Nivel de Complejidad 5 (C5)
	Nivel de Complejidad 4 (C4)
	Nivel de Complejidad 3 (C3)
	Nivel de Complejidad 2 (C2)
	Nivel de Complejidad 1 (C1)

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

Nivel de complejidad	Nuevas categorías profesionales	Categorías profesionales actuales
C9	Profesional técnico	—
C8	Profesional de 1. <sup>a</sup>	Oficial 1. <sup>a</sup>
C7	Profesional de 2. <sup>a</sup>	Oficial 2. <sup>a</sup>
C6	Profesional de 3. <sup>a</sup>	Oficial 3. <sup>a</sup> A y B
C5	Especialista cualificado de 1. <sup>a</sup>	—
C4	Especialista cualificado de 2. <sup>a</sup>	Espec. B y Espec. de Almac. B
C3	Especialista cualificado de 3. <sup>a</sup>	—
C2	Especialista	Espec. A y Espec. de Almac. A
C1	Peón	Peón

1.3 Nuevas Tablas Salariales (Valores 1996 según anexo I Convenio Colectivo):

Actual		Nuevo	
Categoría	RIC	Categoría	RIC
—	—	Profesional técnico.	2.269.805
Oficial de 1. <sup>a</sup>	2.141.805	Profesional de 1. <sup>a</sup>	2.141.805
Oficial de 2. <sup>a</sup>	1.941.761	Profesional de 2. <sup>a</sup>	2.012.353
Oficial de 3. <sup>a</sup> B	1.827.270	Profesional de 3. <sup>a</sup>	1.912.353
Oficial de 3. <sup>a</sup> A	1.744.353	—	—
—	—	Especialista cualificado 1. <sup>a</sup>	1.870.353
Espec. y Espec. Almacén B	1.827.270	Especialista cualificado 2. <sup>a</sup>	1.828.353
—	—	Especialista cualificado 3. <sup>a</sup>	1.786.353
Espec. y Espec. Almacén A	1.744.353	Especialista	1.744.353
Peón	1.597.273	Peón	1.597.273

1.4 Criterios de aplicación del nuevo Sistema de Clasificación.—En el momento de la aplicación del nuevo sistema de clasificación se procederá de acuerdo con los siguientes criterios:

Familia de Peones, Especialistas y Especialistas de Almacén: A los Especialistas con contrato indefinido se les asignará la categoría profesional que corresponda al puesto ocupado en el momento de la aplicación de este sistema.

No obstante, en los casos en que su categoría profesional actual fuese superior a la que resultara de la aplicación del nuevo sistema, se le respetará su categoría actual, garantizándole la retribución que viniese percibiendo.

En caso de ocupar en el futuro puestos de complejidad superior, la diferencia económica resultante será absorbible hasta donde alcance.

Familia de Profesionales: Partiendo de las categorías actuales, se aplicarán los nuevos principios de promoción en la medida en que los trabajadores vayan evolucionando en su profesionalidad.

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 como consecuencia del desarrollo de la polivalencia funcional.

Esta progresión profesional está favorecida por una reorientación y una formación profesional facilitadas durante todo el desarrollo de la carrera.

2.1 Principios de progresión hasta la categoría Especialista cualificado de 1.<sup>a</sup>: La progresión profesional hasta la categoría Especialista cualificado de 1.<sup>a</sup> 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:

Una vez implantado y aplicado el sistema de clasificación profesional durante 1997 y situado el personal obrero en las categorías correspondientes al nuevo sistema, en un plazo de aproximadamente cinco 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, cada una de ellas, satisfactorias, se propondrá a cada trabajador un puesto de nivel de complejidad superior o una función de polivalente.

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 tres 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 o 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 Especialista cualificado de 1.<sup>a</sup> a la categoría profesional de 3.<sup>a</sup>: La progresión profesional hasta la categoría de Profesional 3.<sup>a</sup> está basada en el reconocimiento del profesionalismo 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 esta categoría se producirá mediante la superación de una prueba profesional que tendrá lugar en función de los puestos disponibles, una vez desempeñado satisfactoriamente durante al menos cinco años un puesto de nivel de complejidad C5.

Para los trabajadores con nivel de formación FP 2, el mencionado plazo podrá reducirse a dos años (sólo hasta la categoría profesional de 3.<sup>a</sup>).

En el caso de no superar la prueba, se facilitará o subvencionará al interesado un complemento de formación que integre, según las necesidades, formación general, técnica y tecnológica al objeto de poder presentarse de nuevo a la prueba.

Para los trabajadores que alcancen la categoría de Profesional de 3.<sup>a</sup>, existirá un «Procedimiento de Orientación Profesional», basado en test y entrevistas, que permita 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 cada una de ellas, 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.

2.3 Principios de progresión hasta la categoría Profesional Técnico.—Para el acceso a las categorías de Profesional de 2.<sup>a</sup>, 1.<sup>a</sup> y Profesional Técnico se seguirá el mismo procedimiento que se ha descrito para la categoría Profesional de 3.<sup>a</sup>

## ANEXO II

### Sistema de clasificación grupo profesional personal obrero

(Acordado en el Convenio Colectivo para 2001, 2002 y 2003)

#### Categorías del personal obrero del Comercio

(Este anexo entrará en vigor a partir del 1 de mayo de 2001.)

Es objetivo común de todos los integrantes de la empresa alcanzar el nivel de competencia, profesionalismo 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 de mayo de 2001	Nivel de complejidad	Categorías profesionales hasta el 30 de abril de 2001
C1	Especialista C	C1	Peón
C2	Especialista B	C2	Especialista
C3	Especialista A	C3	Especialista cualificado de 3. <sup>a</sup>
C4	Profesional de 3. <sup>a</sup> B	C4	Especialista cualificado de 2. <sup>a</sup>
C5	Profesional de 3. <sup>a</sup> A	C5	Especialista cualificado de 1. <sup>a</sup>
C5a	Profesional de 2. <sup>a</sup> B	—	—

Nivel de complejidad	Nuevas categorías a partir de 1 de mayo de 2001	Nivel de complejidad	Categorías profesionales hasta el 30 de abril de 2001
C6	Profesional de 2. <sup>a</sup> A	C6	Profesional de 3. <sup>a</sup>
C7	Profesional de 1. <sup>a</sup> B	C7	Profesional de 2. <sup>a</sup>
C8	Profesional de 1. <sup>a</sup> A	C8	Profesional de 1. <sup>a</sup>
C9	Profesional de 1. <sup>a</sup> 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.<sup>a</sup> B.—La progresión profesional hasta la categoría profesional de 2.<sup>a</sup> 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 cinco 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 dos 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 tres 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 o 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.<sup>a</sup>B hasta profesional de 1.<sup>a</sup> Especial.—La progresión profesional a partir de la categoría de Profesional de 2.<sup>a</sup> 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 producirá mediante la superación de una prueba de conocimientos generales, teóricos y prácticos, una vez desempeñado satisfactoriamente durante al menos cinco 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 cada una de ellas, 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 III

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

(Acordado en el Convenio Colectivo para 1998)

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

Es objetivo común de todos los integrantes de la empresa, plasmado en el Proyecto Empresa 2000, 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 «Citroën Hispania, Sociedad Anónima», 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 por 100 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 período de formación-adaptación que se determine.

Se considerará como fecha inicial del cómputo de los períodos 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 período o períodos 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 período o períodos 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.

d) 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.

e) 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 VN y VO.  
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 IV

#### 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 1 de enero de 2001 hasta el 30 de abril de 2001*

Categoría	Retribución de Convenio año (14 pagas de 30 días) — Pesetas	Retribución de Convenio año (14 pagas de 30 días) — Euros
1. Peón .....	1.863.495	11.199,83
2. Especialista .....	2.035.083	12.231,10
3. Especialista Cualificado de 3. <sup>a</sup> .....	2.084.088	12.525,62
Especialista B .....	2.131.831	12.812,56
Especialista Almacén B .....	2.131.831	12.812,56
4. Especialista Cualificado de 2. <sup>a</sup> .....	2.133.083	12.820,09
5. Especialista Cualificado de 1. <sup>a</sup> .....	2.182.088	13.114,61
6. Profesional de 3. <sup>a</sup> .....	2.231.091	13.409,13
7. Profesional de 2. <sup>a</sup> .....	2.347.755	14.110,29
8. Profesional de 1. <sup>a</sup> .....	2.498.784	15.017,99
Jefe de Equipo de Oficiales .....	2.563.661	15.407,91
9. Profesional Técnico .....	2.648.119	15.915,52

*Efectos a partir de 1 de mayo de 2001*

Categoría	Retribución de Convenio año (14 pagas de 30 días) — Pesetas	Retribución de Convenio año (14 pagas de 30 días) — Euros
1. Especialista C .....	2.458.120	14.773,60
2. Especialista B .....	2.582.942	15.523,79
3. Especialista A .....	2.606.310	15.664,24
4. Profesional de 3. <sup>a</sup> B .....	2.629.604	15.804,24
5. Profesional de 3. <sup>a</sup> A .....	2.652.928	15.944,42
5a. Profesional de 2. <sup>a</sup> B .....	2.675.963	16.082,86
6. Profesional de 2. <sup>a</sup> A .....	2.708.459	16.278,17
7. Profesional de 1. <sup>a</sup> B .....	2.811.795	16.899,23
8. Profesional de 1. <sup>a</sup> A .....	2.911.642	17.499,32
9. Profesional de 1. <sup>a</sup> Especial .....	3.004.951	18.060,12

##### ESCALA II. GRUPO PROFESIONAL DE TÉCNICOS, ADMINISTRATIVOS Y SUBALTERNOS

*Efectos desde 1 de enero de 2001 hasta el 30 de abril de 2001*

Categoría	Retribución de Convenio año (14 pagas de 30 días) — Pesetas	Retribución de Convenio año (14 pagas de 30 días) — Euros
5 Ordenanza, Telefonista y Portero .....	2.169.503	13.038,98
6 Almacenero, Auxiliar Administrativo, Auxiliar de Organización, Conductor Despachador de Recambios y Conductor de Máquinas Automóviles .....	2.377.728	14.290,43
7 Capataz de Peones, Capataz de Especialistas, Archivero, Chófer, Delineante de 2. <sup>a</sup> , Oficial de 2. <sup>a</sup> Administrativo y Técnico de Organización de 2. <sup>a</sup> .....	2.599.897	15.625,70
8 Encargado, Oficial de 1. <sup>a</sup> Administrativo, Técnico de Organización de 1. <sup>a</sup> y Delineante de 1. <sup>a</sup> .....	2.905.385	17.461,72
9 Contraamaestre, Maestro de Taller, Maestro Industrial, Oficial de 1. <sup>a</sup> Administrativo (Jefe de grupo administrativos), Oficial de 1. <sup>a</sup> Administrativo (Delegado Comercial), Oficial de 1. <sup>a</sup> Administrativo (Secretaría Dirección General con idioma), Técnico de Organización de 1. <sup>a</sup> (Jefe grupo técnico), Técnico de Organización de 1. <sup>a</sup> (Delegado Posventa), Técnico de Organización de 1. <sup>a</sup> (Delegado Piezas de Recambio) y Técnico de Organización de 1. <sup>a</sup> (Delegado Comercio) .....	3.198.197	19.221,55
10 ATS, Ingeniero Técnico, Maestro de Taller (Responsable de Taller), Maestro Industrial (Responsable de Taller), Jefe de 2. <sup>a</sup> Administrativo, Jefe de Organización de 2. <sup>a</sup> , Analista Programador y de Sistemas, Diplomado y Graduado Social .....	3.522.507	21.170,69
11 Ingeniero Técnico (adjunto a Jefe de Servicio), Titulado Superior, Jefe de 2. <sup>a</sup> Administrativo (adjunto a Jefe de Servicio), Jefe de 2. <sup>a</sup> Administrativo (adjunto a Director Regional), Jefe de Organización de 2. <sup>a</sup> (adjunto a Jefe de Servicio), Jefe Administrativo de 1. <sup>a</sup> y Jefe de Organización de 1. <sup>a</sup> .....	3.843.972	23.102,74

*Efectos a partir de 1 de mayo de 2001*

Categoría	Retribución de Convenio año (14 pagas de 30 días) — Pesetas	Retribución de Convenio año (14 pagas de 30 días) — Euros
6 Ordenanza, Telefonista, Portero, Conductor Despachador de Recambios, Conductor de Máquinas Automóviles, Almacenero, Auxiliar Administrativo y Auxiliar de Organización .....	2.503.903	15.048,76
7 Chófer y Oficial Administrativo de 2. <sup>a</sup> .....	2.651.577	15.936,30
8 Capataz, Delineante de 2. <sup>a</sup> Técnico de Organización de 2. <sup>a</sup> .....	2.864.306	17.214,83

Categoría	Retribución de Convenio año (14 pagas de 30 días) — Pesetas	Retribución de Convenio año (14 pagas de 30 días) — Euros
9 Oficial Administrativo de 1. <sup>a</sup> A, Delineante de 1. <sup>a</sup> , Encargado y Técnico de Organización de 1. <sup>a</sup> A .....	3.119.585	18.749,08
10 Oficial Administrativo de 1. <sup>a</sup> B y Técnico de Organización de 1. <sup>a</sup> B .....	3.319.366	19.949,79
11 Jefe Administrativo de 2. <sup>a</sup> A, Jefe de Organización de 2. <sup>a</sup> A y Titulado Grado Medio A .....	3.522.507	21.170,69
12 Jefe Administrativo de 2. <sup>a</sup> B, Jefe de Organización de 2. <sup>a</sup> B, Titulado Grado Medio B, Jefe Administrativo de 1. <sup>a</sup> , Jefe de Organización de 1. <sup>a</sup> y Titulado Superior .....	3.843.972	23.102,74

## ESCALA III. GRUPO PROFESIONAL VENTAS CON COMISIÓN

*Efectos a partir de 1 de enero de 2001*

Categoría	Retribución de Convenio año (14 pagas de 30 días) — Pesetas	Retribución de Convenio año (14 pagas de 30 días) — Euros
1 Vendedor auxiliar .....	1.847.202	11.101,91
2 Vendedor de 2. <sup>a</sup> .....	1.966.268	11.817,51
3 Vendedor de 1. <sup>a</sup> A .....	2.094.260	12.586,76
4 Vendedor de 1. <sup>a</sup> B .....	2.357.728	14.170,23
5 Jefe de Ventas .....	2.940.526	17.672,92

**11515** RESOLUCIÓN de 21 de mayo de 2001, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del I Convenio Colectivo de la empresa Flex Equipos de Descanso para sus Factorías de Salamanca y Sevilla y centros de trabajo que dependen de ellas.

Visto el texto del I Convenio Colectivo de la empresa Flex Equipos de Descanso para sus factorías de Salamanca y Sevilla y centros de trabajo que dependen de ellas (código de Convenio número 9013381), que fue suscrito con fecha 20 de diciembre de 2000, de una parte, por los designados por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y, de otra, por los Comités de Empresa, en representación de los trabajadores, y, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 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, 21 de mayo de 2001.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

**PRIMER CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA FLEX EQUIPOS DE DESCANSO PARA SUS FACTORÍAS DE SALAMANCA Y SEVILLA**

Artículo 1. *Naturaleza y fines.*

Las partes firmantes del presente acuerdo manifiestan que éste constituye la expresión de voluntad libremente adoptada por ellas, en virtud de su autonomía colectiva.

Entendiendo que la naturaleza jurídica del acuerdo es la propia de un Convenio Colectivo, que tiene por finalidad regular las condiciones económicas, sociales y de trabajo de la empresa «Flex Equipos de Descanso, Sociedad Anónima Unipersonal», y los trabajadores de los centros de trabajo que se especifican en el siguiente artículo, las partes reconocen que todos los pactos del presente acuerdo de voluntades tienen la fuerza normativa a que se refiere el artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores.

Conforme al artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores, y en virtud del principio de no concurrencia, no se podrá invocar a ningún efecto la aplicabilidad de normas dimanantes de Convenios de ámbito distinto, aún cuando anteriormente hubiesen tenido vigencia en estas fábricas.

Artículo 2. *Ámbito territorial y personal.*

Los presentes acuerdos se configuran como un Convenio Colectivo de ámbito interprovincial, por cuanto afecta a todos los trabajadores de las fábricas de Salamanca y Sevilla y los centros de trabajo que, dependiendo de los anteriores, se encuentran en las provincias de: Salamanca, Zamora, León, Valladolid, Cáceres, Sevilla, Badajoz, Huelva, Cádiz, Córdoba, Jaén, Granada y Almería.

Artículo 3. *Ámbito temporal. Denuncia y prórroga.*

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2001 y concluye su vigencia el 31 de diciembre de 2002. No se producirá su prórroga a menos que quede expresamente interesada por ambas partes antes del 30 de noviembre de 2002, en consecuencia, se entenderá tácitamente denunciado a partir de dicha fecha.

Artículo 4. *Compensación, absorción y garantía personal.*

Las condiciones económicas y de trabajo pactadas en el presente Convenio compensan y sustituyen a la totalidad de las existentes en la empresa con anterioridad a su vigencia, cualquiera que sea la naturaleza y origen de su existencia.

Las disposiciones legales de cualquier clase que lleven consigo una variación en las condiciones generales de trabajo o en alguno de los conceptos retributivos, o supongan la creación de algunos nuevos, únicamente tendrán repercusión práctica si, consideradas las condiciones generales ajenas al Convenio en cómputo anual global superan el nivel total anual del mismo y solamente en la medida en que excedan a dicho total; en caso contrario, se considerarán totalmente absorbidas.

No obstante, se respetarán y conservarán a título personal las condiciones que, comparadas en cómputo anual, fuesen más beneficiosas que las que otorga el Convenio.

Artículo 5. *Comisión Paritaria.*

Se crea una Comisión Paritaria que entenderá preceptivamente de cuantas dudas suscite la interpretación y aplicación del presente Convenio, y en aquellas otras cuestiones que ambas partes decidan someter a su consideración.

Estará constituida por las siguientes personas: Cuatro Vocales por representación de los trabajadores. Serán elegidos de tal forma que cada centro cuente con dos representantes en el seno de la Comisión; no obstante, la elección de representantes de cada centro de trabajo podrá recaer en diferentes trabajadores para una o varias reuniones.

Cuatro Vocales por la representación de la empresa, que serán designados por la Dirección en cada reunión.

La Comisión Paritaria tendrá Secretaría, que estará formada por dos Vocales, uno de ellos representante de los trabajadores y otro de la Dirección. Habida cuenta de que el Convenio afecta a dos fábricas, el representante social rotará anualmente.

Transcurridos quince días desde la publicación del Convenio en el «Boletín Oficial del Estado», se entenderá que la Comisión Paritaria queda tácitamente constituida. A partir de dicho momento, podrá reunirse en Madrid cada dos meses como máximo, previa decisión de la Secretaría colegiada, que la convocará cuando un centro someta a la consideración cuestiones de interés general que se refieran a la interpretación o aplicación de este Convenio.

Para el funcionamiento de la Comisión, se observarán los siguientes trámites:

1. Dentro de los treinta días siguientes a partir de su constitución o de su última reunión (según los casos), se enviarán a la Secretaría por escrito los asuntos que se desea conozca la Comisión.