



Secció III. Altres disposicions i actes administratius

ADMINISTRACIÓ DE LA COMUNITAT AUTÒNOMA CONSELLERIA D'ECONOMIA I COMPETITIVITAT

20118

Resolució del conseller d'Economia i Competitivitat per la qual es disposa la inscripció i el dipòsit en el Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears, i la publicació del Conveni col·lectiu de l'empresa Hispanomoción, SA (exp.: CC_TA_01/100, codi de conveni 07100091012014)

Antecedents

1. El dia 6 de maig de 2014, la representació de l'empresa Hispanomoción, SA, i la del seu personal varen subscriure el text del Conveni col·lectiu de treball.
2. El dia 16 de maig, el senyor Darío del Pozo Vega, en representació de la Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu, va sol·licitar el registre, el dipòsit i la publicació d'aquest Conveni col·lectiu.

Fonaments de dret

1. L'article 90.3 del Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març.
2. El Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball.
3. L'article 60 de la Llei 30/1992, de 26 de novembre, de règim jurídic de les administracions públiques i del procediment administratiu comú, modificada per la Llei 4/1999, de 13 de gener.

Per tot això, dicta la següent

Resolució

1. Inscriure i dipositar el Conveni col·lectiu de l'empresa Hispanomoción, SA, en el Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears.
2. Publicar el Conveni en el *Butlletí Oficial de les Illes Balears*.
3. Fer constar que la versió castellana del text és l'original signada pels membres de la Comissió Negociadora i que la versió catalana n'és una traducció.
4. Notificar aquesta Resolució a la Comissió Negociadora.

Palma, 28 d'octubre de 2014

El director general de Treball i Salut Laboral

Onofre Ferrer Riera

Per delegació del conseller d'Economia i Competitivitat

(BOIB 70/2013)



**Conveni Col·lectiu Hispanomoción, SA
PALMA 2013-2016****TÍTOL I
DISPOSICIONS GENERALS****Article 1r****Parts signants**

Aquest Conveni col·lectiu ha estat subscrit entre la representació de l'empresa Hispanomoción, SA, i els òrgans de representació legal dels treballadors en la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.

Article 2n**Àmbit d'aplicació**

Aquest Conveni col·lectiu afecta tots els treballadors per compte d'altri que prestin serveis per a l'empresa Hispanomoción, SA, en tots els centres i llocs de treball ubicats en la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.

El personal quadre s'exclou voluntàriament del Conveni col·lectiu en totes les matèries regulades en el seu estatut específic. Es considera personal quadre els treballadors que ocupen llocs d'especial confiança que, voluntàriament i a proposta de l'empresa, s'hagin adherit a les condicions laborals regulades en el seu estatut específic existent en cada moment.

Queda expressament exclòs el personal vinculat per una relació laboral especial d'alta direcció a què es refereix l'article 2.1 a de l'Estatut dels treballadors.

Article 3r**Vigència i denúncia**

La vigència d'aquest Conveni col·lectiu és de quatre anys, des del dia 1 de gener de 2013 fins al dia 31 de desembre de 2016, a excepció d'aquells aspectes de l'articulat que continguin expressament una vigència diferent.

Aquest Conveni col·lectiu es prorrogarà tàcitament d'any en any fins que qualsevol de les parts ho denunciï per escrit a l'altra part amb una antelació mínima d'un mes a la data d'acabament de la vigència inicial o de la pròrroga en curs.

Ambdues parts acorden que la negociació del pròxim Conveni col·lectiu s'iniciï abans de l'acabament del primer trimestre de l'any següent a aquell en el qual es produeixi la denúncia de la vigència inicial o qualsevol de les seves pròrroques.

Article 4t**Unitat de conveni**

Aquest Conveni constitueix un tot orgànic, únic i indivisible, i les parts queden mútuament vinculades al compliment de la seva integritat.

En el supòsit que la jurisdicció competent anul·lasi o deixàs sense efecte alguna matèria recollida en aquest Conveni col·lectiu, les parts es comprometen a tornar a negociar-lo per restablir l'equilibri d'interessos assolit en el moment signar-lo.

Article 5è**Compensació i absorció**

Les condicions de treball fixades en aquest Conveni tenen caràcter de mínimes i, en virtut d'això, seran nul·les i no sortiran cap efecte entre les parts els pactes o clàusules que impliquin condicions menys favorables per al treballador.

Les millores econòmiques de treball individuals que s'implantin en aquest Conveni, com també les voluntàries que estiguin establertes o que s'estableixin en endavant, podrien ser compensades i absorbides fins on s'arribi, amb els augments o millores que hi hagi o puguin establir-se mitjançant disposicions legals que en el futur es promulguin, les quals només tindran eficàcia pràctica si superen el nivell del Conveni.

Amb independència dels conceptes retributius de les taules salarials, l'empresa es compromet a mantenir les millores salarials no absorbides concedides al personal afectat de la plantilla.

Article 6è**Designació de la Comissió Paritària**

S'acorda la constitució d'una comissió paritària en el termini de deu dies a partir de la firma d'aquest Conveni col·lectiu, que estarà integrada per dos membres de la representació empresarial i dos de la representació social, tots designats preferentment entre els que hagin format part de la Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu. Els sindicats que tinguin secció constituïda sindical podran assistir amb veu però sense vot a les reunions de la Comissió Paritària.

Les parts signants es comprometen a sotmetre a la Comissió Paritària, de manera prèvia i obligatòria a la via administrativa i judicial, totes les qüestions derivades de l'aplicació i interpretació del Conveni col·lectiu, així com qualsevol altre que li sigui legalment assignada.

Així mateix, les parts signants podran sotmetre a la Comissió Paritària les discrepàncies que puguin sorgir en els procediments per a la inaplicació de condicions de feina previstes en aquest Conveni col·lectiu, en el marc d'allò que disposa l'article 82.3 de l'Estatut dels treballadors.

La Comissió Paritària es reunirà a instàncies de qualsevol de les parts en el termini màxim de deu dies des de la seva sol·licitud i ha de precisar en la convocatòria l'ordre del dia que es pretén tractar. Els acords de la Comissió Paritària s'han d'adoptar per majoria dels seus membres en el termini màxim de cinc dies feiners, tenen eficàcia general i es s'han de publicar per al coneixement de la plantilla.

En cas que la Comissió Paritària no assolís un acord o no s'hagués sol·licitat la seva intervenció en les matèries en les quals això no resulti obligatori, qualsevol de les parts pot sotmetre la qüestió suscitada, incloent les discrepàncies sorgides per la inaplicació de condicions de treball previstes en aquest Conveni col·lectiu, al procediment de mediació a què es refereix l'article següent.

Article 7è**Adhesió i submissió a acords interprofessionals**

Les parts signants d'aquest Conveni col·lectiu acorden sotmetre's al procediment de mediació recollit en l'acord interprofessional de solució extrajudicial de conflictes col·lectius vigent en cada moment en l'àmbit de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.

Article 8è**Acord marc del comerç i Acord estatal del sector del metall**

En cas que les normes sobre l'estructura de la negociació col·lectiva contingudes en l'Acord marc de comerç i l'Acord estatal del sector del metall permetessin als convenis col·lectius d'àmbit inferior la desvinculació total o parcial del seu articulat, les parts signants d'aquest Conveni col·lectiu acorden de manera expressa acollir-se a aquesta possibilitat, de conformitat en tot cas als termes i condicions prevists per a això en aquests textos.

Article 9è**Desenvolupament social sostenible**

En les actuals circumstàncies econòmiques i de competitivitat que defineixen i condicionen el món de l'empresa i que cal considerar per a la seva supervivència, és imprescindible tenir en compte l'element humà com a part fonamental que la integra. Per això, és necessari compatibilitzar el desenvolupament econòmic de l'empresa amb els drets i aspiracions de l'entorn, tant en els aspectes mediambientals com en els purament socials.

Sens perjudici del pactat en aquest Conveni col·lectiu i dels altres acords i pràctiques existents, és intenció dels signants analitzar i, si escau, concloure, durant la vigència d'aquest, acords en matèries de desenvolupament socialment sostenible, en la mesura que l'organització de l'empresa possibiliti aquests instruments d'integració laboral i social. Aprofundint en el principi del diàleg social permanent, els signants manifesten la necessitat de continuar avançant en el camí de la consecució dels acords en les matèries en les quals ambdues parts convinguin.

Ambdues parts, així mateix, declaren la vigència dels valors i normes de comportament continguts en l'Acord marc mundial i en el Codi ètic del grup. Els signants, en l'àmbit de les seves respectives responsabilitats, es proposen exercir els seus drets i complir les seves obligacions en el marc del respecte als precitats valors.

**TÍTOL II
ORGANITZACIÓ DEL TREBALL****Article 10è****Principis generals d'organització del treball**

L'organització del treball, respectant la legislació vigent, és facultat i responsabilitat de la direcció de l'empresa, sens perjudici de les

competències que la legislació vigent confereix a la representació legal dels treballadors.

La representació legal dels treballadors té les funcions d'assessorament, orientació i proposta en relació amb l'organització del treball, sense detriment del que estableixi l'ordenació jurídica.

És objectiu comú de tots els integrants de l'empresa assolir un nivell adequat de productivitat basat en la utilització òptima dels recursos disponibles, per al qual és necessària la col·laboració mútua de les parts integrants de l'empresa.

Article 11è

Sistema de classificació professional

El sistema de classificació professional s'articula, d'acord amb allò que preveu l'Estatut dels treballadors, mitjançant grups professionals i s'inclou en cada grup tant diferents funcions com especialitats professionals.

La finalitat del sistema de classificació professional és compatibilitzar la realitat dinàmica de l'empresa, especialment en les seves necessitats funcionals, amb el desenvolupament professional dels treballadors en el marc de la relació laboral, tenint com a principi fonamental la no discriminació per raó de sexe.

El sistema de classificació professional no limita l'establiment de noves formes d'organització del treball, ni l'ús de tecnologies ni l'assumpció de noves funcions en el marc del grup professional a què es pertanyi i grau de complexitat del lloc de treball exercit.

Article 12è

Grups professionals

S'entén per grup professional la unitat de classificació que agrupa homogeniament les aptituds professionals, les titulacions requerides i el contingut general de la prestació des del punt de vista organitzatiu, contenint a més el marc funcional del treball que pot venir obligat el treballador.

Es defineixen dos grups professionals:

- Grup Professional I: Personal dedicat a activitats comercials i administratives.
- Grup Professional II: Personal dedicat a les activitats de taller i de recanvis i accessoris.

Article 13è

Valoració de llocs de treball

El lloc de treball constitueix la unitat bàsica sobre la qual s'assenta l'estructura de l'organització i es defineix com un conjunt delimitat de tasques, deures i responsabilitats que exerceix en cada moment un treballador amb caràcter predominant i habitual.

D'acord amb això i en funció del diferent grau de complexitat del lloc de treball, s'ha de determinar el seu enquadrament dins l'organització d'acord amb els criteris de valoració de l'escala següent:

- Complexitat 1 (C1):

S'hi inclouen els llocs de treball que s'encarreguen de la realització de tasques segons instruccions precises i clarament establertes, amb un alt grau de dependència jeràrquica i/o funcional, que requereixen preferentment esforç físic i/o atenció, i que no necessiten formació específica.

- Complexitat 2 (C2):

S'hi inclouen els llocs de treball que requereixen coneixements professionals adequats i aptituds pràctiques, amb un grau de complexitat tècnica bàsica o mitjana amb precedents poc diversificats, exigeixen habitualment iniciativa i raonament autònom dins d'instruccions concretes donades pels seus responsables jeràrquics i/ funcionals.

- Complexitat 3 (C3):

S'hi inclouen els llocs de treball que requereixen iniciativa, especialització i coneixement professional, en un marc d'instruccions precises de complexitat tècnica entre mitjana i superior, amb una execució autònoma de les tasques, que comporten, sota supervisió, la responsabilitat d'aquestes dins d'un procés, i que poden implicar coordinació amb altres persones dins organitzacions simples de treball.

- Complexitat 4 (C4):

S'hi inclouen els llocs de treball amb o sense responsabilitat de comandament, que realitzen tasques o processos d'alt contingut intel·lectual i



d'interrelació humana amb autonomia dins el procés, i/o requereixen la integració i supervisió de tasques homogènies realitzades per un conjunt de col·laboradors en un àmbit organitzatiu menor.

- Complexitat 5 (C5):

S'hi inclouen els llocs de treball que suposen la realització de tasques complexes i heterogènies amb un alt grau d'autonomia, iniciativa i responsabilitat, tenen responsabilitat directa en la gestió d'una o diverses àrees funcionals de l'empresa, prenen decisions i/o participen en la seva elaboració, i orienten els col·laboradors al seu càrrec cap a l'assoliment d'objectius generals definits.

Els llocs de treball valorats d'acord amb aquesta escala de complexitat podran comportar ocasionalment o habitualment la realització de tasques suplementàries i/o auxiliars d'un grau de complexitat diferent, dins el procés complet del qual formen part en l'àmbit de la seva responsabilitat.

En la disposició final primera es recull una taula d'equivalències entre el sistema de classificació existent fins a la data i el nou instaurat per aquest Conveni col·lectiu.

Article 14è

Desenvolupament professional

1. Principis de desenvolupament professional. Els principis sobre els quals s'assenta el desenvolupament professional dels treballadors en el marc de l'organització de l'empresa són els següents:

- Capacitat i potencial del treballador per a l'acompliment d'un lloc de treball d'un grau de complexitat superior.
- Antiguitat en l'empresa, en el grup professional i en funció del grau de complexitat dels llocs de treball exercits.
- Consideració de les condicions establertes en l'article 25 per a l'evolució d'un nivell salarial inferior a un altre superior.
- Necessitats derivades de l'organització del treball o d'un millor aprofitament de les aptituds del treballador.

2. Procediment de desenvolupament professional. La Direcció de l'empresa ha de comunicar a la plantilla les noves necessitats de personal per cobrir les vacants dels llocs de treball valorats com a C1, C2 i C3.

Els treballadors interessats que hagin exercit durant tres anys un lloc valorat com a C1 i durant cinc anys un lloc valorat com a C2 poden optar a l'assignació d'un lloc d'un grau de complexitat immediatament superior posant-ho en coneixement del responsable del seu departament. Cap responsable no es pot negar a tramitar una sol·licitud de desenvolupament professional.

La Direcció de l'empresa ha de respondre raonadament a les sol·licituds presentades en sentit positiu o negatiu abans de la cobertura efectiva de la vacant. Els treballadors que ja prestin serveis en l'empresa tindran preferència, en igualtat de condicions exigides, per al lloc sol·licitat per cobrir les vacants existents.

Article 15è

Mobilitat funcional

La mobilitat funcional en el si de cada grup professional com a element d'adaptació interna s'ha d'articular d'acord amb la idoneïtat i l'aptitud necessàries per a l'acompliment del lloc de treball encomanat i no ha de tenir altres limitacions que les exigides per les titulacions acadèmiques o professionals obligatòries per desenvolupar l'activitat laboral i s'ha de respectar en tot cas la dignitat professional del treballador.

En cas que fos necessari per al correcte acompliment del nou lloc, el treballador ha de rebre una formació prèvia i concorde amb les noves funcions.

Article 16è

Ingrés de personal

L'ingrés de personal en l'empresa s'ha de fer mitjançant les proves de selecció que es considerin pertinents en cada cas en funció dels requeriments professionals del lloc de treball, sense discriminació per raó d'edat, sexe, estat civil, raça, religió, opinió, afiliació sindical o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.

Article 17è

Període probatori

El període probatori per al personal de nou ingrés té una durada màxima, sigui quin sigui el seu grup professional, en funció del grau de complexitat del seu lloc de treball d'acord amb l'escala següent:



- Llocs de treball valorats C1, C2: 3 mesos.
- Llocs de treball valorats C3, C4 i C5: 6 mesos

Aquests períodes probatoris són d'aplicació als treballadors adscrits a cada activitat, sempre que no hi hagi altres convenis col·lectius que tinguin prioritat d'aplicació en aquesta matèria.

Durant el període probatori, el contracte de treball es pot resoldre a instàncies d'una part mitjançant comunicació per escrit a l'altra part, sense necessitat de preavis ni concurrència de causa.

El període probatori queda interromput en cas de suspensió del contracte de treball i es reprèn a partir de la data de reincorporació efectiva del treballador.

Article 18è

Capacitat disminuïda

Els treballadors afectats d'incapacitat total per accident laboral s'han d'aplicar en una altra activitat diferent a la del seu grup professional, adequada a la seva aptitud, se n'ha de respectar el nivell salarial de conveni que tinguin acreditat abans de passar a aquesta situació i han de conservar el dret als augmentos que per conveni, pactes, etc., experimentin en endavant el nivell salarial de conveni que tinguessin en el moment de produir-se el fet determinant de la disminució de la seva capacitat.

Els treballadors afectats de capacitat disminuïda es poden aplicar en una altra activitat diferent a la del seu grup professional i adequada a la seva aptitud, se n'ha de respectar el nivell salarial de conveni que tinguessin acreditat abans de passar a aquesta situació i han de conservar el dret als augmentos que per conveni, pactes, etc., experimentin en endavant el nivell salarial de conveni que tinguessin en el moment de produir-se el fet determinant de la disminució de la seva capacitat.

En ambdós supòsits l'assignació d'aquests llocs és facultat de l'empresa, amb la notificació prèvia a la representació legal dels treballadors.

Article 19è

Contractació laboral

1. En virtut d'allò que preveu l'article 15.1 b) de l'Estatut dels treballadors, s'acorda la durada màxima pactada per als contractes eventuais en el Conveni col·lectiu del sector del comerç de les Illes les Balears i el Conveni col·lectiu del sector del metall de les Illes Balears, o en aquells altres convenis que regulin en el futur aquestes activitats.

2. En relació amb els contractes a temps parcial, s'acorda ampliar el nombre d'hores complementàries fins als percentatges màxims sobre hores ordinàries que poden establir-se per conveni col·lectiu en virtut d'allò que disposa l'article 12.5 de l'Estatut dels treballadors, tant si és en cas de pacte específic sobre hores complementàries, com si és en cas d'oferiment per part de l'empresa d'acceptació voluntària pel treballador.

Article 20è

Baixes voluntàries

El personal que causi baixa voluntària en la plantilla ho ha de comunicar per escrit a l'empresa amb una antelació de 15 dies. L'incompliment per part del treballador d'aquesta obligació faculta l'empresa a descomptar de la liquidació salarial l'import proporcional al període de preavis incomplert.

TÍTOL III TEMPS DE TREBALL

Article 21è

Jornada de treball

1. La jornada de treball efectiu serà de 1.770 hores l'any 2015 i de 1.765 hores l'any 2016, en còmput global i anual.

2. Els horaris de treball s'han de recollir en el calendari laboral que s'ha de publicar en el tauler d'anuncis a començaments de cada any, de conformitat amb el que disposa l'article 34.6 de l'Estatut dels treballadors.

Sobre l'horari d'entrada es dona un marge de cinc minuts i, per tant, l'arribada durant aquests cinc minuts es considera puntual i dins l'horari.

El personal a temps complet amb horari continuat té dret a un descans d'almenys quinze minuts, que es considera com a temps de treball



efectiu a tots els efectes. Aquest descans s'ha de mantenir en cas de realització de jornades irregulars.

3. Les parts convenen que la flexibilitat organitzativa és un valor en vistes al manteniment dels llocs de treball i la competitivitat de l'empresa. Per això, declaren la seva voluntat d'abordar les mesures de flexibilitat negociada interna, com a prioritat davant la flexibilitat externa, que possibiliti les adaptacions organitzatives necessàries en cada moment en un context de participació de la representació social.

En aquest sentit, i amb la comunicació prèvia a la representació legal dels treballadors, la Direcció de l'empresa pot distribuir de manera irregular fins a un màxim de 176 hores de la jornada anual cada un dels anys de vigència del Conveni, respectant en tot cas els descansos diaris i setmanal segons la normativa vigent.

Aquestes hores es consideren a tots els efectes hores ordinàries.

La designació per fer jornades irregulars s'ha de fer de manera rotatòria i equitativa entre els treballadors que ocupin llocs de treball equivalents, tant quant al seu nombre com quant al moment de la seva realització. Es consideren criteris preferents per a la seva realització la voluntarietat per part del treballador i l'absència d'obligacions familiars prou acreditades.

En el cas de fer ús d'aquesta disponibilitat, s'ha de comunicar al treballador afectat almenys amb tres dies d'antelació a l'aplicació de la mesura.

Als efectes de no superar la jornada anual màxima pactada, les hores distribuïdes irregularment pendents de compensació es poden traslladar al primer trimestre de l'any natural següent.

La Direcció de l'empresa ha d'informar trimestralment la representació legal dels treballadors sobre les jornades irregulars realitzades.

Article 22è

Vacances

Les vacances anuals són de 30 dies naturals per a tots els que duguin un any en l'empresa, equivalents a 22 dies feiners siguin quins siguin la manera i el període del seu gaudi.

Els que no hagin completat un any efectiu en la plantilla de l'empresa tenen un període de vacances proporcional al temps treballat.

La data de gaudi de les vacances serà preferentment en la temporada estival, en cas de desacord s'han d'atenir a allò que preveu l'Estatut dels treballadors. El calendari de vacances s'ha de confeccionar abans del dia 30 d'abril de cada any.

Article 23è

Permisos retribuïts

El treballador, amb avís i justificació previs, pot gaudir, amb dret a remuneració, els permisos següents:

- a) Per matrimoni: 15 dies naturals.
- b) Per naixement o adopció de fill: 3 dies feiners.
- c) Per mort, accident o malaltia greus, hospitalització i/o intervenció quirúrgica sense hospitalització que necessiti repòs domiciliari de parents fins a segon grau de consanguinitat o afinitat i del cònjuge o parella de fet del treballador, sempre que aquest acrediti la seva convivència mitjançant un certificat emès pel registre oficial corresponent: 2 dies naturals.

Quan amb tal motiu sigui necessari un desplaçament fora de l'illa, el termini serà de 4 dies.

- d) Per trasllat de domicili habitual: 1 dia feiner.
- e) Pel temps indispensable per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal.
- f) Per fer funcions sindicals o de representació del personal en els termes establerts en l'Estatut dels treballadors.
- g) Les treballadores, per lactància d'un fill menor de nou mesos, d'acord amb l'article 37.4 de l'Estatut dels treballadors, tenen dret a una hora d'absència de la feina, que es pot dividir en dues fraccions. La dona, per voluntat pròpia, pot substituir aquest dret per una reducció de la jornada normal en mitja hora amb la mateixa finalitat, o acumular-lo en forma de permís retribuït en temps equivalent a jornades a temps complet.

En cas d'acumulació, aquest permís s'ha de exercir en un sol període, immediatament després de la situació de baixa per maternitat en el seu cas i les vacances, i sense solució de continuïtat respecte d'aquesta situació. Per poder acollir-se a aquesta opció, la treballadora ho ha de sol·licitar per escrit a la Direcció, com a mínim, quinze dies abans de finalitzar la baixa maternal.

D'aquest permís en pot gaudir indistintament la mare o el pare en el cas que ambdós treballin.



En el no previst anteriorment els treballadors tenen dret a permisos retribuïts conforme a allò que estableixen els articles 23 i 37 de l'Estatut dels treballadors.

Aquests permisos retribuïts són d'aplicació als treballadors adscrits a cada activitat, sempre que no hi hagi altres convenis col·lectius que tinguin prioritat d'aplicació en aquesta matèria.

TÍTOL IV

RÈGIM RETRIBUTIU

Article 24è

Salari de conveni

El salari de conveni és la part de la retribució del treballador fixada per unitat de temps i la seva quantia és la que correspon al nivell salarial que té reconegut el treballador, d'acord amb l'escala següent:

<i>Grau de complexitat</i>	<i>Nivells salarials</i>	<i>Quantia</i>
C5	8	23.069,00
C4	7	20.561,50
	6	18.655,80
C3	5	17.552,50
	4	16.649,80
C2	3	15.747,10
	2	14.844,40
C1	1	14.042,00

Article 25è

Evolució salarial

En ordre a l'evolució d'un nivell salarial inferior a un altre de superior, la Direcció de l'empresa ha de considerar, entre altres aspectes, els coneixements teòrics i la capacitat pràctica, la qualitat i quantitat del treball exercit, la disponibilitat quant a l'organització del treball, la participació en accions formatives i el compliment de la normativa de prevenció de riscos laborals.

Quan el canvi de nivell salarial inferior a un altre de superior suposi al seu torn un canvi de grau de complexitat en el lloc de treball assignat, cal atènyer-se a allò que preveu l'article 14 sobre desenvolupament professional.

Article 26è

Increment salarial

Durant la vigència d'aquest Conveni col·lectiu, l'increment del salari de conveni ha de ser el corresponent a l'IPC real dels anys 2015 i 2016, que s'ha d'aplicar a 31 de desembre sobre les taules salarials de l'any anterior.

El que disposa el paràgraf anterior no és d'aplicació en el supòsit en el qual l'IPC real acumulat de l'any sigui negatiu, en el cas del qual es mantindran sense canvis les taules salarials de l'any anterior.

Article 27è

Plus de transport

S'estableix un plus de transport per a tot el personal en plantilla, que consisteix en una quantia de 330 euros anuals repartida en onze mensualitats.

En cada any de vigència d'aquest Conveni col·lectiu el plus de transport s'ha d'incrementar en el mateix percentatge i condicions que ho faci el salari de conveni.



**Article 28è****Complements de lloc de treball**

L'empresa ha de comunicar per escrit als treballadors beneficiaris la quantia i les circumstàncies que donin lloc a percebre un complement de lloc de treball. Tots els complements de lloc de treball s'han d'abonar sempre que es presentin les circumstàncies que els varen motivar.

Quan el complement de lloc de treball tenguí caràcter col·lectiu, s'ha de proporcionar la mateixa informació a la representació legal dels treballadors.

Article 29è**Incentius**

Per a la revisió dels sistemes d'incentius dels diferents departaments es requereix informe emès per la representació legal dels treballadors del centre de treball corresponent. En cas de discrepància amb la decisió empresarial adoptada, s'ha de sotmetre la qüestió al procediment de mediació previst en l'article 7 d'aquest Conveni col·lectiu.

Els sistemes de primes i incentius que es trobin sempre en vigor s'han de fer arribar a la representació legal dels treballadors del centre de treball corresponent, la qual n'ha d'estendre acta.

Article 30è**Hores extraordinàries**

Les hores extraordinàries realitzades s'han d'abonar en la quantia corresponent al nivell salarial que té el treballador, d'acord amb l'escala següent:

<i>Complexitat</i>	<i>Nivells</i>	<i>Quantia</i>
C5	8	12,50
C4	7	12,50
	6	12,50
C3	5	12,50
	4	12,50
C2	3	12,50
	2	11,05
C1	1	11,05

Per acord entre empresa i treballador les hores extraordinàries realitzades es poden compensar amb un descans equivalent incrementat en un 50%.

Article 31è**Forma de pagament**

Els treballadors han de rebre la seva retribució mitjançant liquidació mensual en dotze pagaments en els darrers cinc dies de cada mes.

Les meritacions salarials s'han de fer efectives mitjançant transferència bancària; amb aquesta finalitat tot el personal ha de facilitar a l'empresa les dades relatives al seu compte en les entitats bancàries que el treballador determini per a aquesta finalitat.

**TÍTOL V
BENEFICIS SOCIALS****Article 32è****Complement de jubilació**

L'empresa ha de mantenir el sistema de complement per jubilació a l'edat ordinària de jubilació disposada en la legislació vigent en cada moment i que es regula pel reglament que figura en el document a l'efecte.



Les quantitats fixades per a l'any 2014 es concreten en 197,41 euros anuals en concepte de complement per jubilació i 148,50 euros anuals en concepte de prima de substitució, segons els casos. Ambdues quantitats s'han de revalorar anualment en el mateix percentatge i condicions que ho faci el salari de conveni.

El dret al complement per jubilació es perd si el treballador continua prestant serveis després del mes en el qual compleixi l'edat ordinària de jubilació disposada en la legislació vigent en cada moment; llevat que no reuneixi el temps mínim necessari per causar dret a la pensió pública de jubilació, en aquest cas ha de continuar integrat a aquest sistema pel temps indispensable per a això.

Article 33è

Assegurança de vida i accidents

L'empresa ha d'establir una assegurança col·lectiva de vida a favor del seu personal fins que el treballador causi baixa en l'empresa per qualsevol motiu. El capital assegurat és de 20.721,72 euros per a cada treballador subjecte a aquest Conveni col·lectiu.

Aquesta assegurança garanteix els riscos alternatius següents:

- Mort natural o incapacitat permanent derivades de malaltia: abonament del capital assegurat.
- Mort o incapacitat permanent derivades d'accident: abonament del capital assegurat més un capital complementari de 38.970,41 euros.

En el concepte d'incapacitat permanent queda exclosa la situació d'incapacitat permanent parcial.

Addicionalment, l'empresa ha de cobrir mitjançant una assegurança complementària d'accidents al personal que, per necessitats del servei, s'hagi de desplaçar fora del seu centre de treball. Aquesta assegurança ha de garantir els riscos de mort i incapacitat permanent per un import addicional de 48.695,99 euros.

Els treballadors contractats a temps parcial amb una jornada inferior al 80 % de la jornada fixada amb caràcter general en aquest Conveni han de reduir els capitals assegurats en proporció amb la jornada contractada.

En el supòsit d'incapacitat permanent total, la cobertura assegurada s'ha de fer efectiva en el moment de causar baixa en la plantilla de l'empresa i del reconeixement legal de tal situació.

Cada any de vigència d'aquest Conveni col·lectiu els capitals de l'assegurança de vida i accidents s'han d'incrementar en el mateix percentatge i condicions que ho faci el salari de conveni.

Article 34è

Complement per incapacitat temporal

1. Incapacitat temporal derivada de malaltia comuna o accident no laboral

A tot el personal que es trobi de baixa per malaltia comuna, constatada per la Seguretat Social mitjançant el preceptiu informe de baixa, que ha de lliurar el treballador a l'empresa en els tres dies següents, se li han d'aplicar les regles següents:

- Del 1r al 3r dia s'abonarà: el 100% de la retribució que segons aquest Conveni percebi el treballador.
- A partir del 4t dia i fins al període màxim de 12 mesos, s'ha de complementar el necessari per assolir el 100% de la retribució total que el mes anterior a la data de baixa percebi el treballador (sense incloure l'import de les hores extraordinàries, guàrdies, primes salarials de meritació superior al mensual i conceptes no cotitzables). Aquest complement es pot ampliar fins als 18 mesos, sempre que s'obtingui un informe favorable dels serveis mèdics de l'entitat gestora competent de la Seguretat Social o de la mútua d'accidents.

2. Incapacitat temporal derivada d'accident de treball o malaltia professional

A tot el personal que es trobi de baixa per accident de treball o malaltia professional, amb l'informe previ favorable dels especialistes de la mútua d'accidents de treball, se li ha de completar el percentatge establert segons la llei, fins a assolir des del primer dia de baixa el 100 % de la retribució total corresponent al mes anterior al de la baixa (sense incloure l'import de les hores extraordinàries, guàrdies, primes salarials de meritació superior al mensual i conceptes no cotitzables).

3. Malgrat l'anterior, davant d'un informe negatiu dels especialistes pertanyents a l'entitat amb què l'empresa contracti la vigilància de la salut o en cas d'incompareixença injustificada del treballador a les citacions realitzades per la mútua d'accidents, es pot retirar l'abonament dels esmentats complements.

4. Els complements establerts en aquest article s'han d'aplicar mentre es mantinguin a càrrec de la Seguretat Social els percentatges establerts



actualment. En cas de produir-se alguna modificació d'aquests percentatges, es revisarà aquest article.

Article 35è**Prestacions socials**

Durant la vigència d'aquest Conveni col·lectiu, l'empresa ha d'abonar les prestacions socials següents:

- Premi per nupcialitat: els treballadors que contreguin matrimoni percebran 206,42 euros.
- Premi per natalitat: els treballadors percebran 206,42 euros pel naixement d'un fill o adopció.
- Ajuda per familiar discapacitat: els treballadors que tinguin descendents o ascendents discapacitats físics, psíquics i sensorials de qualsevol qualificació que en depenguin percebran 206,42 euros mensuals per cada un d'ells.

Cada any de vigència d'aquest Conveni col·lectiu aquests imports s'incrementaran en el mateix percentatge i condicions que ho faci el salari de conveni.

Article 36è**Adquisició de vehicles per empleats**

Els treballadors i els seus familiars directes tenen dret a la compra de vehicles nous i usats de les marques Peugeot i Citroën en règim especial amb un descompte sobre el preu de venda al públic d'acord amb el procediment que a tal efecte s'estableixi a cada marca.

En tot cas, s'ha d'imputar al treballador el benefici obtingut en la compra de vehicles que la legislació fiscal consideri retribució en espècie en cada moment, tant si el comprador és el mateix treballador com si ho és un familiar.

Article 37è**Fons socials**

S'estableixen els fons socials següents amb les quanties que s'indiquen a continuació:

- Fons d'ajuts socials: 1.500 euros.
- Fons de préstecs: 6.000 euros.

Aquests imports s'han d'incrementar anualment en el mateix percentatge que el salari de conveni.

Una comissió de fons socials de caràcter paritari, formada per tres representants dels treballadors i tres representants de l'empresa, s'ha d'ocupar de l'administració i distribució d'aquests fons, d'acord amb els criteris de concessió i repartiment que es recullen en el seu reglament de funcionament. Les decisions d'aquesta Comissió de Fons Socials s'han d'adoptar per majoria dels seus membres.

TÍTOL VI**CODI DE CONDUCTA LABORAL****Article 38è****Definició de les faltes**

S'entenen per faltes les accions o omissions dels treballadors i treballadores que suposin un incompliment dels seus deures laborals.

Article 39è**Graduació de les faltes**

Els treballadors i treballadores que incorrin en alguna de les faltes que s'estableixen en els articles següents poden ser sancionats per la Direcció de l'empresa, que ha de tenir en compte, atenent a la seva importància, transcendència o malícia, la seva graduació en lleus, greus o molt greus.

Article 40è**Faltes lleus**

Tenen la consideració de faltes lleus les següents:

- D'una a tres faltes de puntualitat en l'assistència a la feina sense la justificació deguda, comeses durant el període d'un mes.
- No notificar amb caràcter previ o, si escau, dins les vint-i-quatre hores següents a la falta la raó de l'absència al treball, tret que es





comprovi la impossibilitat d'haver-ho fet.

- c) L'abandonament de la feina sense causa justificada, que sigui per breu temps. Si com a conseqüència d'aquest fet es causa perjudici d'alguna consideració a l'empresa o als companys de feina o fos causa d'accident, aquesta falta es pot considerar greu o molt greu segons els casos.
- d) Petites distraccions en la conservació del material.
- e) Falta de netedat o higiene personal.
- f) No atendre el públic amb la correcció i diligència degudes.
- g) No comunicar a la Direcció els canvis de residència o domicili.
- h) Discutir amb els companys dins la jornada de treball.
- i) Faltar a la feina un dia sense causa justificada.

Article 41è

Sancions a les faltes lleus

Les faltes lleus se sancionen amb:

- 1. Amonestació verbal.
- 2. Amonestació per escrit.

Article 42è

Faltes greus

Tindran la consideració de faltes greus les següents:

- a) Més de tres faltes no justificades de puntualitat en l'assistència a la feina, comeses durant el període de trenta dies.
- b) Faltes d'un a tres dies a la feina durant un període de trenta dies, sense causa que ho justifiqui. N'hi haurà prou amb una sola falta quan hagués de rellevar un company o quan, com a conseqüència d'aquesta falta, es causàs perjudici d'alguna consideració a la Direcció.
- c) No comunicar amb la puntualitat deguda els canvis experimentats en la família que puguin afectar la Seguretat Social i, en el seu cas, les seves prestacions. La falsedat o omissió maliciosa pel que fa a l'aportació d'aquestes dades es considera falta molt greu.
- d) Entregar-se a jocs, sigui quin sigui, dins la jornada de treball.
- e) La desobediència als superiors en qualsevol matèria de feina, inclosa la resistència i obstrucció a nous mètodes de racionalització del treball o modernització de maquinària que pretengui introduir la Direcció, així com negar-se a omplir els fulls de treball, control d'assistència, etc. Si això implica trencament manifest de la disciplina o se'n deriva perjudici notori per a la Direcció o per als companys de feina, es considera falta molt greu.
- f) Simular la presència d'un altre en el treball, signant o fixant per ell.
- g) La negligència o desídia en la feina que afecti la bona marxa d'aquesta.
- h) La imprudència en acte de servei. Si això implica risc d'accidents per a si o per als seus companys o perill d'avaries per a les instal·lacions, es pot considerar falta molt greu. En tot cas, es considera imprudència en acte de servei el no ús de les peces i aparells de seguretat de caràcter obligatori.
- i) Realitzar, sense l'oportú permís, treballs particulars durant la jornada, així com l'ocupació per als seus usos propis d'eines de la Direcció.
- j) La reiteració o reincidència en falta lleu (exclosa la de puntualitat), encara que sigui de diferent naturalesa, dins un trimestre i havent existit sanció que no sigui la d'amonestació verbal.

Article 43è

Sancions a les faltes greus

Les faltes greus se sancionen amb suspensió de sou i feina de dos a vint dies.

Article 44è

Faltes molt greus

Tenen la consideració de faltes molt greus les següents:

- a) Més de deu faltes no justificades de puntualitat, comeses en un període de sis mesos o vint en un any.
- b) Les faltes injustificades a la feina durant tres dies consecutius o cinc d'alterns en el mateix mes.
- c) El frau, la deslleialtat o l'abús de confiança en les gestions encomanades i el furt o robatori, tant als seus companys com a la Direcció o a qualsevol altra persona, fet en les dependències d'aquesta o durant acte de servei en qualsevol lloc.
- d) Els delictes de robatori, estafa o malversació comesos fora de la Direcció o qualsevol altra de delictes comú que pugui implicar per



a aquesta desconfiança cap al seu autor.

e) La simulació de malaltia o accident. S'entén sempre que hi ha falta quan un treballador o treballadora en baixa per un de tals motius, faci feines de qualsevol classe per compte propi o aliè. També es comprèn en aquest apartat tota manipulació feta per prolongar la baixa per accident o malaltia.

f) La continuada i habitual falta de neteja i higiene, de tal índole que produeixi queixes justificades dels seus companys de feina.

g) L'embriaguesa durant la feina.

h) Violar el secret de la correspondència o de documents reservats de la Direcció.

i) Revelar a elements estranys dades de reserva obligatòria.

j) Dedicar-se a activitats que la Direcció hagués declarat incompatibles o que impliquin competència cap a aquesta.

k) Els maltractaments de paraula o obra, o falta greu de respecte o consideració als caps o als seus familiars, com també als companys i subordinats.

l) Causar accident greu per negligència o imprudència inexcusable.

m) Abandonar la feina en llocs de responsabilitat.

n) La disminució no justificada en el rendiment del treball.

o) Originar baralles i bregues amb els seus companys de feina.

p) Les derivades d'allò que preveuen els apartats c), i) i h) de l'article anterior.

q) La reincidència en faltes molt greus, encara que siguin de diferent naturalesa, sempre que es cometin dins un trimestre i hagin estat sancionades.

Article 45è

Sancions a les faltes molt greus

Les faltes molt greus se sancionen amb:

1. Suspensió de sou i feina de vint-i-quatre a seixanta dies.
2. Inhabilitació per un període no superior a cinc anys per ascendir de categoria.
3. Acomiadament.

Article 46è

Prescripció de les faltes

Les faltes prescriuen:

- Faltes lleus: als deu dies.
- Faltes greus: als vint dies.
- Faltes molt greus: als seixanta dies.

Aquestes prescripcions s'entenen a partir de la data en la qual la Direcció va tenir coneixement de la seva comissió i, en tot cas, als sis mesos d'haver-se comès.

Article 47è

Abús d'autoritat

L'empresa ha de considerar faltes molt greus i les ha de sancionar en conseqüència els abusos d'autoritat que puguin cometre els seus directius, caps o comandaments intermedis.

Es considera abús d'autoritat sempre que un superior cometi un fet arbitrari, amb infracció manifesta i deliberada d'un preceptor legal i amb perjudici notori per a un inferior. En aquest cas, el treballador o treballadora perjudicats l'ha de posar en coneixement del comitè d'empresa o delegats de personal, perquè aquest tramiti la queixa davant de la Direcció de l'empresa. Si la resolució d'aquesta no satisfés l'ofès, aquest o els seus representants legals ho posaran en coneixement de la comissió paritària, d'acord amb el que preveu l'article 6è d'aquest Conveni.

TÍTOL VII DISPOSICIONS FINALS

Disposició final primera

Taula d'equivalències del nou sistema de classificació professional

Els llocs de treball que integraven les categories professionals dels convenis col·lectius aplicats anteriorment es corresponen amb el grup professional, grau de complexitat i nivell salarial que es recull en la taula d'equivalències següent:



CONVENIS ANTERIORS	CONVENI 2013-2016		
CATEGORIES	GRUP	COMPLEXITAT	NIVELLS
GERENT		5	8
CAP DE DEPARTAMENT			
CAP DE SECCIÓ/GRUP	I	4	6
OFICIAL ADMTIU/AUX. CAIXA		3	5
VENEDOR		2	2
XOFER		1	1
CAP DE TALLER		5	8
ENCARREGAT/CAP D'EQUIP		4	6
DEPENDENT MAJOR		3	5
OFICIAL 1a TALLER	II		4
DEPENDENT			
OFICIAL 2a TALLER		2	3
AJUDANT DEPENDENT			2
OFICIAL 3a TALLER			
MOSSO		1	1
SUBALTERN			

Disposició final segona**Llei d'igualtat**

D'acord amb el que preveu la Llei orgànica 3/2007, per a la igualtat efectiva de dones i homes, es ratifica el Document de Bases sobre la Política d'Igualtat d'Oportunitats de Dones i Homes.

Disposició final tercera**Utilització dels recursos informàtics i de comunicació**

Els mitjans i recursos informàtics i de comunicació, propietat de l'empresa, de què disposen els treballadors per al correcte compliment de la seva feina s'han de fer servir de manera correcta, racional i responsable d'acord amb la normativa interna d'ús vigent en el Grupo PSA.

L'empresa ha de fer els controls necessaris, amb respecte en tot cas a la dignitat i la intimitat del treballador.

Disposició final quarta**Entrada en vigor de la nova estructura salarial**

La nova estructura salarial establerta en aquest Conveni entra en vigor el dia 1 de gener de 2015 i es manté doncs la distribució salarial pròpia dels convenis col·lectius anteriors de cada centre.

Disposició transitòria primera**Jornada laboral 2013 i 2014**

En els anys 2013 i 2014 es manté el règim de jornada laboral anual que es venia aplicant fins a la signatura d'aquest Conveni col·lectiu.

