



Sección III. Otras disposiciones y actos administrativos

ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA CONSEJERÍA DE ECONOMÍA Y COMPETITIVIDAD

20118

Resolución del consejero de Economía y Competitividad por la que se dispone la inscripción y el depósito en el Registro de Convenios Colectivos de las Illes Balears, y la publicación del Convenio colectivo de la empresa Hispanomoción, SA (exp.: CC_TA_01/100, código de convenio 07100091012014)

Antecedentes

1. El día 6 de mayo de 2014, la representación de la empresa Hispanomoción, SA, y la de su personal suscribieron el texto del Convenio colectivo de trabajo.
2. El día 16 de mayo, el señor Darío del Pozo Vega, en representación de la Comisión Negociadora del Convenio colectivo, solicitó el registro, el depósito y la publicación del citado Convenio colectivo.

Fundamentos de derecho

1. El artículo 90.3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.
2. El Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
3. El artículo 60 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, modificada por la Ley 4/1999, de 13 de enero.

Por todo ello, dicto la siguiente

Resolución

1. Inscribir y depositar el Convenio colectivo de la empresa Hispanomoción, SA, en el Registro de Convenios Colectivos de las Illes Balears.
2. Publicar el Convenio en el *Boletín Oficial de las Illes Balears*.
3. Hacer constar que la versión castellana del texto es la original firmada por los miembros de la Comisión Negociadora y que la versión catalana es una traducción.
4. Notificar esta resolución a la Comisión Negociadora.

Palma, 28 de octubre de 2014

El director general de Trabajo y Salud Laboral

Onofre Ferrer Riera

Por delegación del consejero de Economía y Competitividad
(BOIB 70/2013)



**Convenio Colectivo HISPANOMOCIÓN, S.A.
PALMA 2013 -2016****TÍTULO I
DISPOSICIONES GENERALES****Artículo 1º.-****PARTES FIRMANTES**

Este Convenio Colectivo ha sido suscrito entre la representación de la empresa HISPANOMOCIÓN, S.A. y los órganos de representación legal de los trabajadores en la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares.

Artículo 2º.-**ÁMBITO DE APLICACIÓN**

El presente Convenio Colectivo afecta a todos los trabajadores por cuenta ajena que presten servicios para la empresa HISPANOMOCIÓN, S.A. en todos los centros y lugares de trabajo ubicados en la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares.

El personal cuadro se excluye voluntariamente del Convenio Colectivo en todas las materias reguladas en su estatuto específico. Se considera personal cuadro a aquellos trabajadores que ocupan puestos de especial confianza que, de forma voluntaria y a propuesta de la Empresa, se hayan adherido a las condiciones laborales reguladas en su estatuto específico existente en cada momento.

Queda expresamente excluido el personal vinculado por una relación laboral especial de alta dirección a que se refiere el artículo 2.1 a) del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 3º.-**VIGENCIA Y DENUNCIA**

La vigencia de este Convenio Colectivo será de cuatro años, desde el día 1 de enero de 2013 hasta el día 31 de diciembre de 2016, a excepción de aquellos aspectos del articulado que contuvieran expresamente una vigencia distinta.

El presente Convenio Colectivo será prorrogado tácitamente de año en año hasta que cualquiera de las partes lo denuncie por escrito a la otra parte con una antelación mínima de un mes a la fecha de finalización de la vigencia inicial o de la prórroga en curso.

Ambas partes acuerdan que la negociación del próximo Convenio Colectivo se inicie antes de la finalización del primer trimestre del año siguiente a aquel en que se produzca la denuncia de la vigencia inicial o cualquiera de sus prórrogas.

Artículo 4º.-**UNIDAD DE CONVENIO**

El presente Convenio constituye un todo orgánico, único e indivisible, quedando las partes mutuamente vinculadas al cumplimiento de su integridad.

En el supuesto de que la jurisdicción competente anulara o dejara sin efecto alguna materia recogida en este Convenio Colectivo, las partes se comprometen a volver a negociarlo para restablecer el equilibrio de intereses alcanzado en el momento de su firma.

Artículo 5º.-**COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN**

Las condiciones de trabajo fijadas en el presente Convenio tienen carácter de mínimas, y en su virtud, serán nulas y no surtirán efecto alguno entre las partes, los pactos o cláusulas que impliquen condiciones menos favorables para el trabajador.

Las mejoras económicas de trabajo individuales que se implante en el presente Convenio, así como las voluntarias que estén establecidas o que se establezcan en lo sucesivo, podrían ser compensadas y absorbidas hasta donde alcance, con los aumentos o mejoras que existan o puedan establecerse mediante disposiciones legales que en el futuro se promulguen, las cuales solo tendrán eficacia práctica si superasen el nivel del Convenio.

Con independencia de los conceptos retributivos de las tablas salariales, la Empresa se compromete a mantener las mejoras salariales no absorbidas concedidas al personal afectado de la plantilla.



**Artículo 6º.-****DESIGNACION DE LA COMISION PARITARIA**

Se acuerda la constitución de una Comisión Paritaria en el plazo de diez días a partir de la firma del presente Convenio Colectivo, que estará integrada por dos miembros de la representación empresarial y otros tantos de la representación social, todos ellos designados preferentemente entre aquellos que hayan formado parte de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo. Los sindicatos que tengan constituida sección sindical podrán asistir con voz pero sin voto a las reuniones de la Comisión Paritaria.

Las partes firmantes se comprometen a someter a la Comisión Paritaria, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y judicial, todas aquellas cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación del Convenio Colectivo, así como cualesquiera otras que le sean legalmente asignadas.

Asimismo las partes firmantes podrán someter a la Comisión Paritaria las discrepancias que puedan surgir en los procedimientos para la inaplicación de condiciones de trabajo previstas en el presente Convenio Colectivo, en el marco de lo dispuesto el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

La Comisión Paritaria se reunirá a instancias de cualquiera de las partes en el plazo máximo de diez días desde su solicitud, debiendo precisar en la convocatoria el orden del día que se pretende tratar. Los acuerdos de la Comisión Paritaria se adoptarán por mayoría de sus miembros en el plazo máximo de cinco días laborables, y tendrán eficacia general, siendo publicados para el conocimiento de la plantilla.

En caso de que la Comisión Paritaria no alcanzara un acuerdo o no se hubiera solicitado su intervención en las materias en que ello no resulte obligatorio, cualquiera de las partes podrá someter la cuestión suscitada, incluyendo las discrepancias surgidas por la inaplicación de condiciones de trabajo previstas en este Convenio Colectivo, al procedimiento de mediación a que se refiere al artículo siguiente.

Artículo 7º.-**ADHESIÓN Y SOMETIMIENTO A ACUERDOS INTERPROFESIONALES**

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo acuerdan someterse al procedimiento de mediación recogido en el acuerdo interprofesional de solución extrajudicial de conflictos colectivos vigente en cada momento en el ámbito de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares.

Artículo 8º.-**ACUERDO MARCO DEL COMERCIO Y ACUERDO ESTATAL DEL SECTOR DEL METAL**

En caso de que las normas sobre la estructura de la negociación colectiva contenidas en el Acuerdo Marco de Comercio y el Acuerdo Estatal del Sector del Metal permitieran a los convenios colectivos de ámbito inferior la desvinculación total o parcial de su articulado, las partes firmantes del presente Convenio Colectivo acuerdan de forma expresa acogerse a dicha posibilidad, de conformidad en todo caso a los términos y condiciones previstos para ello en tales textos.

Artículo 9º.-**DESARROLLO SOCIAL SOSTENIBLE**

En las actuales circunstancias económicas y de competitividad que definen y condicionan el mundo de la Empresa y que hay que considerar para su supervivencia, es imprescindible tener en cuenta el elemento humano como parte fundamental integrante de la misma. Por ello, se hace preciso compatibilizar el desarrollo económico de la Empresa con los derechos y aspiraciones del entorno, tanto en los aspectos medioambientales como en los puramente sociales.

Sin perjuicio de lo pactado en el presente Convenio Colectivo y de los demás acuerdos y prácticas existentes, es intención de los firmantes analizar y, en su caso, concluir, durante la vigencia de éste, acuerdos en materias de desarrollo socialmente sostenible, en la medida en que la organización de la Empresa posibilite tales instrumentos de integración laboral y social. Profundizando en el principio del diálogo social permanente, los firmantes manifiestan la necesidad de seguir avanzando en el camino de la consecución de aquellos acuerdos en las materias en que ambas partes convengan.

Ambas partes, asimismo, declaran la vigencia de los valores y normas de comportamiento contenidos en el Acuerdo Marco Mundial y en el Código Ético del Grupo. Los firmantes, en el ámbito de sus respectivas responsabilidades, se proponen ejercitar sus derechos y cumplir sus obligaciones en el marco del respeto a los precitados valores.



TÍTULO II ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 10º.-

PRINCIPIOS GENERALES DE ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

La organización del trabajo, respetando la legislación vigente, es facultad y responsabilidad de la Dirección de la Empresa, sin perjuicio de las competencias que la legislación vigente confiere a la representación legal de los trabajadores.

La representación legal de los trabajadores tendrá las funciones de asesoramiento, orientación y propuesta en relación con la organización del trabajo, sin menoscabo de lo establecido en el ordenamiento jurídico.

Es objetivo común de todos los integrantes de la Empresa alcanzar un nivel adecuado de productividad basado en la óptima utilización de los recursos disponibles, para lo cual es necesaria la mutua colaboración de las partes integrantes de la Empresa.

Artículo 11º.-

SISTEMA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

El sistema de clasificación profesional se articula a tenor de lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores mediante grupos profesionales, incluyendo en cada grupo tanto distintas funciones como especialidades profesionales.

La finalidad del sistema de clasificación profesional es compatibilizar la realidad dinámica de la Empresa, especialmente en sus necesidades funcionales, con el desarrollo profesional de los trabajadores en el marco de la relación laboral, teniendo como principio fundamental la no discriminación por razón de sexo.

El sistema de clasificación profesional no limita el establecimiento de nuevas formas de organización del trabajo, ni el uso de tecnologías ni la asunción de nuevas funciones en el marco del grupo profesional al que se pertenezca y grado de complejidad del puesto de trabajo desempeñado.

Artículo 12º.-

GRUPOS PROFESIONALES

Se entiende por grupo profesional la unidad de clasificación que agrupa de forma homogénea las aptitudes profesionales, las titulaciones requeridas y el contenido general de la prestación desde el punto de vista organizativo, conteniendo además el marco funcional del trabajo que puede venir obligado el trabajador.

Se definen dos grupos profesionales:

- Grupo Profesional I: Personal dedicado a actividades comerciales y administrativas.
- Grupo Profesional II: Personal dedicado a las actividades de taller y de recambios y accesorios.

Artículo 13º.-

VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

El puesto de trabajo constituye la unidad básica sobre la que se asienta la estructura de la organización y se define como un conjunto acotado de tareas, deberes y responsabilidades que son desempeñados en cada momento por un trabajador con carácter predominante y habitual.

De acuerdo con ello y en función del diferente grado de complejidad del puesto de trabajo, se determinará su encuadramiento dentro de la organización con arreglo a los criterios de valoración de la siguiente escala:

- Complejidad 1 (C1):

Se incluyen los puestos de trabajo que se encargan de la realización de tareas según instrucciones precisas y claramente establecidas, con un alto grado de dependencia jerárquica y/o funcional, que requieren preferentemente esfuerzo físico y/o atención, y que no necesitan formación específica.

- Complejidad 2 (C2):

Se incluyen los puestos de trabajo que requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, con un grado de complejidad técnica básica o media con precedentes poco diversificados, exigen habitualmente iniciativa y razonamiento autónomo dentro de instrucciones concretas impartidas por sus responsables jerárquicos y/ funcionales.

**- Complejidad 3 (C3):**

Se incluyen los puestos de trabajo que requieren iniciativa, especialización y conocimiento profesional, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica entre media y superior, con una ejecución autónoma de las tareas, comportando bajo supervisión la responsabilidad de éstas dentro de un proceso, y que pueden implicar coordinación con otras personas dentro de organizaciones simples de trabajo.

- Complejidad 4 (C4):

Se incluyen los puestos de trabajo con o sin responsabilidad de mando, que realizan tareas o procesos de alto contenido intelectual y de interrelación humana con autonomía dentro del proceso, y/o requieren la integración y supervisión de tareas homogéneas realizadas por un conjunto de colaboradores en un ámbito organizativo menor.

- Complejidad 5 (C5):

Se incluyen los puestos de trabajo que suponen la realización de tareas complejas y heterogéneas con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, tienen responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales de la Empresa, toman decisiones y/o participan en su elaboración, y orientan a los colaboradores a su cargo hacia el logro de objetivos generales definidos.

Los puestos de trabajo valorados de acuerdo con esta escala de complejidad podrán conllevar ocasional o habitualmente la realización de tareas suplementarias y/o auxiliares de un grado de complejidad distinto, dentro del proceso completo del cual forman parte en el ámbito de su responsabilidad.

En la Disposición Final Primera se recoge una tabla de equivalencias entre el sistema de clasificación existente hasta la fecha y el nuevo instaurado por el presente Convenio Colectivo.

Artículo 14º.-**DESARROLLO PROFESIONAL**

1. Principios de desarrollo profesional.- Los principios sobre los que se asienta el desarrollo profesional de los trabajadores en el marco de la organización de la Empresa, serán los siguientes:

- Capacidad y potencial del trabajador para el desempeño de un puesto de trabajo de un grado de complejidad superior.
- Antigüedad en la empresa, en el grupo profesional y en función del grado de complejidad de los puestos de trabajo desempeñados.
- Consideración de las condiciones establecidas en el artículo 25 para la evolución de un nivel salarial inferior a otro superior.
- Necesidades derivadas de la organización del trabajo o de un mejor aprovechamiento de las aptitudes del trabajador.

2. Procedimiento de desarrollo profesional.- La Dirección de la Empresa comunicará a la plantilla las nuevas necesidades de personal para cubrir las vacantes de los puestos de trabajo valorados como C1, C2 y C3.

Los trabajadores interesados que hayan desempeñado durante tres años un puesto valorado como C1 y durante cinco años un puesto valorado como C2, pondrán optar a la asignación de un puesto de un grado de complejidad inmediatamente superior, poniéndolo en conocimiento del responsable de su departamento. Ningún responsable se podrá negar a tramitar una solicitud de desarrollo profesional.

La Dirección de la Empresa contestará razonadamente a las solicitudes presentadas en sentido positivo o negativo antes de la cobertura efectiva de la vacante. Los trabajadores que ya presten servicios en la Empresa tendrán preferencia, en igualdad de condiciones exigidas, para el puesto solicitado para cubrir las vacantes existentes.

Artículo 15º.-**MOVILIDAD FUNCIONAL**

La movilidad funcional en el seno de cada grupo profesional, como elemento de adaptación interna, debe articularse de acuerdo con la idoneidad y aptitud necesaria para el desempeño del puesto de trabajo encomendado, no teniendo otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales obligatorias para desarrollar la actividad laboral, respetando en todo caso la dignidad profesional del trabajador.

En caso de que fuera necesario para el correcto desempeño del nuevo puesto, el trabajador recibirá una formación previa y acorde con las nuevas funciones.

**Artículo 16º.-****INGRESO DE PERSONAL**

El ingreso de personal en la Empresa se realizará mediante las pruebas de selección que se consideren pertinentes en cada caso en función de los requerimientos profesionales del puesto de trabajo, sin discriminación por razón de edad, sexo, estado civil, raza, religión, opinión, afiliación sindical o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Artículo 17º.-**PERÍODO DE PRUEBA**

El período de prueba para el personal de nuevo ingreso tendrá una duración máxima, cualquiera que sea su grupo profesional, en función del grado de complejidad de su puesto de trabajo con arreglo a la siguiente escala:

- Puestos de trabajo valorados C1, C2: 3 meses.
- Puestos de trabajo valorados C3, C4 y C5: 6 meses.

Dichos períodos de prueba serán de aplicación a los trabajadores adscritos a cada actividad, siempre que no existan otros convenios colectivos que tengan prioridad aplicativa en esta materia.

Durante el período de prueba, el contrato de trabajo podrá resolverse a instancias de una parte mediante comunicación por escrito a la otra parte, sin necesidad de preaviso ni concurrencia de causa.

El período de prueba quedará interrumpido en caso de suspensión del contrato de trabajo, reanudándose a partir de la fecha de reincorporación efectiva del trabajador.

Artículo 18º.-**CAPACIDAD DISMINUIDA**

Los trabajadores afectados de incapacidad total por accidente laboral serán aplicados en otra actividad distinta a la de su grupo profesional, adecuada a su aptitud, respetándose el nivel salarial de convenio que tuviera acreditado antes de pasar a dicha situación y conservando el derecho a los aumentos que por Convenio, pactos, etc., experimenten en lo sucesivo el nivel salarial de convenio que tuviera en el momento de producirse el hecho determinante de la disminución de su capacidad.

Los trabajadores afectados de capacidad disminuida podrán ser aplicados en otra actividad distinta a la de su grupo profesional y adecuada a su aptitud, respetándose el nivel salarial de convenio que tuvieran acreditado antes de pasar a dicha situación y conservando el derecho a los aumentos que por Convenio, pactos, etc., experimenten en lo sucesivo el nivel salarial de convenio que tuviera en el momento de producirse el hecho determinante de la disminución de su capacidad.

En ambos supuestos la asignación de estos puestos será facultad de la Empresa, previa notificación a la representación legal de los trabajadores.

Artículo 19º.-**CONTRATACIÓN LABORAL**

1. En virtud de lo previsto en el artículo 15.1 b) del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda la duración máxima pactada para los contratos eventuales en el Convenio Colectivo del sector del Comercio de las Islas Baleares y el Convenio Colectivo del sector del Metal de las Islas Baleares, o en aquellos otros convenios que vengan a regular en el futuro estas actividades.
2. En relación con los contratos a tiempo parcial, se acuerda ampliar el número de horas complementarias hasta los porcentajes máximos sobre horas ordinarias que pueden establecerse por convenio colectivo en virtud de lo dispuesto en el artículo 12.5 del Estatuto de los Trabajadores, bien sea en caso de pacto específico sobre horas complementarias, o bien en caso de ofrecimiento por parte de la Empresa de aceptación voluntaria por el trabajador.

Artículo 20º.-**BAJAS VOLUNTARIAS**

El personal que cause baja voluntaria en la plantilla lo comunicará por escrito a la Empresa con una antelación de 15 días. El incumplimiento por parte del trabajador de esta obligación facultará a la Empresa a descontar de la liquidación salarial el importe proporcional al período de preaviso incumplido.





TÍTULO III TIEMPO DE TRABAJO

Artículo 21º.-

JORNADA DE TRABAJO

1. La jornada de trabajo efectivo será de 1770 horas el año 2015 y 1765 horas en el año 2016, en cómputo global y anual.
2. Los horarios de trabajo se recogerán en el calendario laboral que será publicado en el tablón de anuncios a comienzos de cada año, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 34.6 del Estatuto de los Trabajadores.

Sobre el horario de entrada se da un margen de cinco minutos y por tanto, la llegada durante los mismos se considerará puntual y dentro del horario.

El personal a tiempo completo con horario continuado tendrá derecho a un descanso de al menos quince minutos, que será considerado como tiempo de trabajo efectivo a todos los efectos. Este descanso se mantendrá en caso de realización de jornadas irregulares.

3. Las partes convienen que la flexibilidad organizativa es un valor de cara al mantenimiento de los puestos de trabajo y la competitividad de la Empresa. Por ello, declaran su voluntad de abordar aquellas medidas de flexibilidad negociada interna, como prioridad frente a la flexibilidad externa, que posibilite las adaptaciones organizativas precisas en cada momento en un contexto de participación de la representación social.

En tal sentido, y previa comunicación a la representación legal de los trabajadores, la Dirección de la Empresa podrá distribuir de forma irregular hasta un máximo de 176 horas de la jornada anual en cada uno de los años de vigencia del Convenio, respetando en todo caso los descansos diarios y semanal según la normativa vigente. Estas horas serán consideradas a todos los efectos como horas ordinarias.

La designación para realizar jornadas irregulares se efectuará de forma rotatoria y equitativa entre los trabajadores que desempeñen puestos de trabajo equivalentes, tanto en cuanto a su número como en cuanto al momento de su realización. Se considerará como criterios preferentes para su realización, la voluntariedad por parte del trabajador y la ausencia de obligaciones familiares suficientemente acreditadas.

En el caso de hacer uso de esta disponibilidad, se comunicará al trabajador afectado al menos con 3 días de antelación a la aplicación de la medida.

A los efectos de no superar la jornada anual máxima pactada, las horas distribuidas irregularmente pendientes de compensación podrán trasladarse al primer trimestre del año natural siguiente.

La Dirección de la Empresa informará trimestralmente a la representación legal de los trabajadores sobre las jornadas irregulares realizadas.

Artículo 22º.-

VACACIONES

Las vacaciones anuales serán de 30 días naturales para todos los que lleven un año en la Empresa, equivalentes a 22 días laborables cualesquiera que sean el modo y período de su disfrute.

Aquellos que no hubieran completado un año efectivo en la plantilla de la Empresa, disfrutarán un período de vacaciones proporcional al tiempo trabajado.

La fecha de disfrute de las vacaciones será preferentemente en la temporada estival, estándose en caso de desacuerdo a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores. El calendario de vacaciones se confeccionará antes del día 30 de abril de cada año.

Artículo 23º.-

PERMISOS RETRIBUIDOS

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá disfrutar con derecho a remuneración, los siguientes permisos:

- a) Por matrimonio: 15 días naturales.
- b) Por nacimiento o adopción de hijo: 3 días laborables.
- c) Por fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización y/o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad y del cónyuge o pareja de hecho del trabajador, siempre que éste acredite su convivencia mediante un certificado emitido por el registro oficial correspondiente: 2 días naturales. Cuando con tal motivo sea necesario un desplazamiento fuera de la isla, el plazo será de 4 días.
- d) Por traslado de domicilio habitual: 1 día laborable.



- e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.
- g) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, a tenor del artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá ser dividida en dos fracciones. La mujer por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad, o acumularlo en forma de permiso retribuido en tiempo equivalente a jornadas a tiempo completo.

En caso de acumulación, este permiso se ejercerá en un solo periodo, inmediatamente después de la situación de baja por maternidad en su caso y las vacaciones, y sin solución de continuidad respecto de esta situación. Para poder acogerse a esta opción, la trabajadora deberá solicitarlo por escrito a la Dirección, como mínimo, quince días antes de finalizar la baja maternal.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o padre en el caso de que ambos trabajen.

En lo no previsto anteriormente los trabajadores tendrán derecho a permisos retribuidos conforme a lo establecido en los artículos 23 y 37 del Estatuto de los Trabajadores.

Estos permisos retribuidos serán de aplicación a los trabajadores adscritos a cada actividad, siempre que no existan otros convenios colectivos que tengan prioridad aplicativa en esta materia.

TÍTULO IV RÉGIMEN RETRIBUTIVO

Artículo 24º.-

SALARIO DE CONVENIO

El salario de convenio es la parte de la retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo, y su cuantía será la correspondiente al nivel salarial que tenga reconocido el trabajador, con arreglo a la siguiente escala:

Grado de complejidad	Niveles salariales	Cuantía
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

Artículo 25º.-

EVOLUCIÓN SALARIAL

En orden a la evolución de un nivel salarial inferior a otro superior la dirección de la Empresa considerará, entre otros aspectos, los conocimientos teóricos y la capacidad práctica, la calidad y cantidad del trabajo desempeñado, la disponibilidad en cuanto a la organización del trabajo, la participación en acciones formativas, y el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

Cuando el cambio de nivel salarial inferior a otro superior suponga a su vez un cambio de grado de complejidad en el puesto de trabajo asignado, se estará a lo previsto en el artículo 14 sobre desarrollo profesional.

Artículo 26º.-

INCREMENTO SALARIAL

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo el incremento del salario convenio será el correspondiente al IPC real de los años 2015 y 2016, que se aplicará a 31 de diciembre sobre las tablas salariales del año anterior.

Lo dispuesto en el párrafo anterior no resultará de aplicación en el supuesto en que el IPC real acumulado del año fuese negativo, en cuyo



caso se mantendrán sin cambios las tablas salariales del año anterior

Artículo 27º.-**PLUS DE TRANSPORTE**

Se establece un plus de transporte para todo el personal en plantilla, consistente en una cuantía de 330 euros anuales repartida en once mensualidades.

En cada año de vigencia de este Convenio Colectivo el plus de transporte se incrementará en el mismo porcentaje y condiciones que lo haga el salario de convenio.

Artículo 28º.-**COMPLEMENTOS DE PUESTO DE TRABAJO**

La Empresa comunicará por escrito a los trabajadores beneficiarios la cuantía y las circunstancias que den lugar al percibo de un complemento de puesto de trabajo. Todos los complementos de puesto de trabajo se abonarán en tanto concurren las circunstancias que los motivaron.

Cuando el complemento de puesto de trabajo tenga carácter colectivo, se proporcionará la misma información a la representación legal de los trabajadores.

Artículo 29º.-**INCENTIVOS**

Para la revisión de los sistemas de incentivos de los diferentes departamentos se requiere informe emitido por la representación legal de los trabajadores del centro de trabajo correspondiente. En caso de discrepancia con la decisión empresarial adoptada, se someterá la cuestión al procedimiento de mediación previsto en el artículo 7 de este Convenio Colectivo.

Los sistemas de primas e incentivos que se encuentren siempre en vigor se remitirán a la representación legal de los trabajadores del centro de trabajo correspondiente, la cual procederá a levantar acta.

Artículo 30º.-**HORAS EXTRAORDINARIAS**

Las horas extraordinarias realizadas se abonarán en la cuantía correspondiente al nivel salarial ostentado por el trabajador, con arreglo a la siguiente escala:

Complejidad	Niveles	Cuantía
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

Por acuerdo entre Empresa y trabajador las horas extraordinarias realizadas podrán ser compensadas con un descanso equivalente incrementado en un 50%.

Artículo 31º.-**FORMA DE PAGO**

Los trabajadores recibirán su retribución mediante liquidación mensual en doce pagos en los últimos cinco días de cada mes.

Los devengos salariales se harán efectivos mediante transferencia bancaria, a cuyo fin todo el personal facilitará a la Empresa los datos relativos a su cuenta en las entidades bancarias que el trabajador determine para este fin.



TÍTULO V BENEFICIOS SOCIALES

Artículo 32º.-

COMPLEMENTO DE JUBILACIÓN

La Empresa mantendrá el sistema de complemento por jubilación a la edad ordinaria de jubilación dispuesta en la legislación vigente en cada momento y que se regula por el reglamento que figura en el documento al efecto.

Las cantidades fijadas para el año 2014 se concretan en 197,41 euros anuales en concepto de complemento por jubilación y 148,50 euros anuales en concepto de prima de sustitución, según los casos. Ambas cantidades se revalorizarán anualmente en el mismo porcentaje y condiciones que lo haga el salario de convenio.

El derecho al complemento por jubilación se perderá si el trabajador continuase prestando servicios después del mes en el que cumpla la edad ordinaria de jubilación dispuesta en la legislación vigente en cada momento, salvo que no reúna el tiempo mínimo necesario para causar derecho a la pensión pública de jubilación, en cuyo caso, continuará integrado en este sistema por el tiempo indispensable para ello.

Artículo 33º.-

SEGURO DE VIDA Y ACCIDENTES

La Empresa establecerá un seguro colectivo de vida a favor de su personal hasta que el trabajador cause baja en la Empresa por cualquier motivo. El capital asegurado será de 20.721,72 euros para cada trabajador sujeto a este Convenio Colectivo.

Este seguro garantiza los riesgos alternativos siguientes:

- Muerte natural o Incapacidad Permanente derivadas de enfermedad: abono del capital asegurado.
- Muerte o Incapacidad permanente derivadas de accidente: abono del capital asegurado más un capital complementario de 38.970,41 euros.

En el concepto de incapacidad permanente queda excluida la situación de incapacidad permanente parcial.

Adicionalmente, la Empresa cubrirá mediante un seguro complementario de accidentes al personal que, por necesidades del servicio haya de desplazarse fuera de su centro de trabajo. Dicho seguro garantizará los riesgos de fallecimiento e incapacidad permanente por un importe adicional de 48.695,99 euros.

Los trabajadores contratados a tiempo parcial con una jornada inferior al 80% de la jornada fijada con carácter general en este Convenio, reducirán los capitales asegurados en proporción a la jornada contratada.

En el supuesto de Incapacidad Permanente Total, la cobertura asegurada se hará efectiva en el momento de causar baja en la plantilla de la Empresa y del reconocimiento legal de tal situación.

En cada año de vigencia de este Convenio Colectivo los capitales del seguro de vida y accidentes se incrementarán en el mismo porcentaje y condiciones que lo haga el salario de convenio.

Artículo 34º.-

COMPLEMENTO POR INCAPACIDAD TEMPORAL

1. Incapacidad Temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral

A todo el personal que se encuentre de baja por enfermedad común, constatada por la Seguridad Social mediante el preceptivo parte de baja, que deberá entregar el trabajador a la Empresa en los tres días siguientes, se le aplicarán las siguientes reglas:

- Del 1º al 3º día se abonará: el 100% de la retribución que según este convenio perciba el trabajador.
- A partir del 4º día y hasta el período máximo de 12 meses, se complementará lo necesario para alcanzar el 100% de la retribución total que en el mes anterior a la fecha de baja perciba el trabajador (sin incluir el importe de las horas extraordinarias, guardias, primas salariales de devengo superior al mensual y conceptos no cotizables). Este complemento podrá ampliarse hasta los 18 meses, siempre que se obtenga un informe favorable de los servicios médicos de la Entidad Gestora competente de la Seguridad Social o de la Mutua de Accidentes.

2. Incapacidad Temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional





Todo el personal que se halle de baja por accidente de trabajo o enfermedad profesional, previo informe favorable de los especialistas de la Mutua de Accidentes de Trabajo, se le completará el porcentaje establecido según ley, hasta alcanzar desde el primer día de baja, el 100% de la retribución total correspondiente al mes anterior al de la baja (sin incluir el importe de las horas extraordinarias, guardias, primas salariales de devengo superior al mensual y conceptos no cotizables).

3. No obstante lo anterior, ante un informe negativo de los especialistas pertenecientes a la Entidad con la que la Empresa contrate la vigilancia de la salud o en caso de incomparecencia injustificada del trabajador a las citaciones realizadas por la Mutua de Accidentes, se podrá retirar el abono de los citados complementos.

4. Los complementos establecidos en el presente artículo se aplicarán mientras se mantengan a cargo de la Seguridad Social los porcentajes establecidos actualmente. En caso de producirse alguna modificación de éstos, se procederá a la revisión de este artículo.

Artículo 35º.-**PRESTACIONES SOCIALES**

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, la Empresa abonará las siguientes prestaciones sociales:

- a) Premio por nupcialidad: los trabajadores que contraigan matrimonio percibirán 206,42 euros.
- b) Premio por natalidad: los trabajadores percibirán 206,42 euros por el nacimiento de un hijo o adopción.
- c) Ayuda por familiar discapacitado: los trabajadores que tengan descendientes o ascendientes discapacitados físicos, psíquicos y sensoriales de cualquier calificación que dependan de ellos percibirán 206,42 euros mensuales por cada uno de ellos.

En cada año de vigencia de este Convenio Colectivo estos importes se incrementarán en el mismo porcentaje y condiciones que lo haga el salario de convenio.

Artículo 36º.-**ADQUISICIÓN DE VEHÍCULOS POR EMPLEADOS**

Los trabajadores y sus familiares directos tendrán derecho a la compra de vehículos nuevos y usados de las marcas Peugeot y Citroën en régimen especial con un descuento sobre el precio de venta al público de acuerdo con el procedimiento que a tal efecto se establezca en cada marca.

En todo caso, se imputará al trabajador el beneficio obtenido en la compra de vehículos que la legislación fiscal considere retribución en especie en cada momento, tanto si el comprador es el propio trabajador como si lo es un familiar.

Artículo 37º.-**FONDOS SOCIALES**

Se establecen los siguientes fondos sociales con las cuantías que se indican a continuación:

- 1. Fondo de ayudas sociales: 1.500 euros.
- 2. Fondo de préstamos: 6.000 euros.

Estos importes se verán incrementados anualmente en el mismo porcentaje que el salario de convenio.

Una Comisión de Fondos Sociales de carácter paritario, compuesta por tres representantes de los trabajadores y tres representantes de la Empresa, se ocupará de la administración y distribución de estos Fondos, con arreglo a los criterios de concesión y reparto que se recojan en su Reglamento de funcionamiento. Las decisiones de esta Comisión de Fondos Sociales se adoptarán por mayoría de sus miembros.

**TÍTULO VI
CÓDIGO DE CONDUCTA LABORAL****Artículo 38º.-****DEFINICIÓN DE LAS FALTAS**

Se entiende por faltas las acciones u omisiones de los trabajadores y trabajadoras que supongan un incumplimiento de sus deberes laborales.



**Artículo 39°.-****GRADUACIÓN DE LAS FALTAS**

Los trabajadores y trabajadoras que incurran en alguna de las faltas que se establecen en los artículos siguientes, podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa que tendrá en cuenta, atendiendo su importancia, trascendencia o malicia, su graduación en leves, graves o muy graves.

Artículo 40°.-**FALTAS LEVES**

Tendrán la consideración de faltas leves las siguientes:

- a) De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo sin la debida justificación, cometidas durante el período de un mes.
- b) No notificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la falta la razón de la ausencia al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
- c) El abandono del trabajo sin causa justificada, que sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa o a los compañeros de trabajo o fuera causa de accidente, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave según los casos.
- d) Pequeños descuidos en la conservación del material.
- e) Falta de aseo o limpieza personal.
- f) No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
- g) No comunicar a la Dirección los cambios de residencia o domicilio.
- h) Discutir con los compañeros dentro de la jornada de trabajo.
- i) Faltar al trabajo un día sin causa justificada.

Artículo 41°.-**SANCIONES A LAS FALTAS LEVES**

Las faltas leves serán sancionadas:

1. Amonestación verbal.
2. Amonestación por escrito.

Artículo 42°.-**FALTAS GRAVES**

Tendrán la consideración de faltas graves las siguientes:

- a) Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante el período de treinta días.
- b) Faltas de uno a tres días al trabajo durante un período de treinta días, sin causa que lo justifique. Bastará una sola falta cuando tuviera que relevar a un compañero o cuando como consecuencia de la misma se causase perjuicio de alguna consideración a la Dirección.
- c) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia, que puedan afectar a la Seguridad Social y, en su caso, a sus prestaciones. La falsedad u omisión maliciosa en cuanto a la aportación de estos datos se considerará como falta muy grave.
- d) Entregarse a juegos, cualesquiera que sean, dentro de la jornada de trabajo.
- e) La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización del trabajo o modernización de maquinaria que pretenda introducir la Dirección, así como negarse a rellenar las hojas de trabajo, control de asistencia, etc. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Dirección o compañeros de trabajo, se considerará falta muy grave.
- f) Simular la presencia de otro en el trabajo, firmando o fichando por él.
- g) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
- h) La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidentes para sí o para sus compañeros o peligro de averías para las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave. En todo caso, se considerará imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y aparatos de seguridad de carácter obligatorio.
- i) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo para sus usos propios de herramientas de la Dirección.
- j) La reiteración o reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.



**Artículo 43°.-****SANCIONES A LAS FALTAS GRAVES**

Las faltas graves serán sancionadas con suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

Artículo 44°.-**FALTAS MUY GRAVES**

Tendrán la consideración de faltas muy graves las siguientes:

- a) Más de diez faltas no justificadas de puntualidad, cometidas en un período de seis meses o veinte en un año.
- b) Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un mismo mes.
- c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros como a la Dirección o a cualquier otra persona, realizado dentro de las dependencias de la misma o durante acto de servicio en cualquier lugar.
- d) Los delitos de robo, estafa o malversación cometidos fuera de la Dirección o cualquier otra de delito común que pueda implicar para ésta desconfianza hacia su autor.
- e) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que existe falta cuando un trabajador o trabajadora en baja por uno de tales motivos, realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.
- f) La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.
- g) La embriaguez durante el trabajo.
- h) Violar el secreto de la correspondencia o de documentos reservados de la Dirección.
- i) Revelar a elementos extraños datos de reserva obligatoria.
- j) Dedicarse a actividades que la Dirección hubiera declarado incompatibles o que impliquen competencia hacia la misma.
- k) Los malos tratos de palabra u obra, o falta grave de respeto o consideración a los jefes o sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.
- l) Causar accidente grave por negligencia o imprudencia inexcusable.
- m) Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.
- n) La disminución no justificada en el rendimiento del trabajo.
- o) Originar riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo.
- p) Las derivadas de lo previsto en los apartados c), e) y h) del artículo anterior.
- q) La reincidencia en faltas muy graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un trimestre y hayan sido sancionadas.

Artículo 45°.-**SANCIONES A LAS FALTAS MUY GRAVES**

Las faltas muy graves serán sancionadas:

1. Suspensión de empleo y sueldo de veinticuatro a sesenta días.
2. Inhabilitación por un período no superior a cinco años para ascender de categoría.
3. Despido.

Artículo 46°.-**PRESCRIPCIÓN DE LAS FALTAS**

Las faltas prescribirán:

- Faltas leves: a los diez días.
- Faltas graves: a los veinte días.
- Faltas muy graves: a los sesenta días.

Estas prescripciones se entienden a partir de la fecha en que la Dirección tuvo conocimiento de su comisión y en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 47°.-**ABUSO DE AUTORIDAD**

La Empresa considerará como faltas muy graves y sancionarán en consecuencia los abusos de autoridad que se pudieran cometer por sus



directivos, jefes o mandos intermedios.

Se considerará abuso de autoridad siempre que un superior cometa un hecho arbitrario, con infracción manifiesta y deliberada de un preceptor legal y con perjuicio notorio para un inferior. En este caso, el trabajador o trabajadora perjudicados lo pondrá en conocimiento del comité de empresa o delegados de personal, para que éste trámite la queja ante la Dirección de la Empresa. Si la resolución de ésta no satisficiera al agraviado, éste o sus representantes legales lo pondrán en conocimiento de la comisión paritaria, según lo previsto en el artículo 6º del presente convenio.

TITULO VII

DISPOSICIONES FINALES

DISPOSICIÓN FINAL PRIMERA.

Tabla de equivalencias del nuevo sistema de clasificación profesional

Los puestos de trabajo que integraban las categorías profesionales de los convenios colectivos aplicados anteriormente se corresponden con el grupo profesional, grado de complejidad y nivel salarial que se recoge en la siguiente tabla de equivalencias:

CONVENIOS ANTERIORES	CONVENIO 2013-2016		
CATEGORÍAS	GRUPO	COMPLEJIDAD	NIVELES
GERENTE		5	8
JEFE DE DEPARTAMENTO			
JEFE DE SECCIÓN/GRUPO	I	4	6
OFICIAL ADMVO/AUX. CAJA		3	5
VENDEDOR		2	2
CHOFER		1	1
JEFE DE TALLER		5	8
ENCARGADO/JEFE EQUIPO		4	6
DEPENDIENTE MAYOR		3	5
OFICIAL 1ª TALLER	II		4
DEPENDIENTE			
OFICIAL 2ª TALLER		2	3
AYUDANTE DEPENDIENTE			2
OFICIAL 3ª TALLER			
MOZO		1	1
SUBALTERNO			

DISPOSICIÓN FINAL SEGUNDA.

Ley de Igualdad

A tenor de lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se ratifica el Documento de Bases sobre la Política de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres.

DISPOSICIÓN FINAL TERCERA.

Utilización de los recursos informáticos y de comunicación

Los medios y recursos informáticos y de comunicación, propiedad de la Empresa, de que disponen los trabajadores para el correcto desempeño de su trabajo, se utilizarán de forma correcta, racional y responsable con arreglo a la normativa interna de uso vigente en el Grupo PSA.



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

DISPOSICIÓN FINAL CUARTA.

Entrada en vigor de la nueva estructura salarial

La nueva estructura salarial establecida en el presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2015, manteniéndose hasta entonces la distribución salarial propia de los convenios colectivos anteriores de cada centro.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA.

Jornada laboral en 2013 y 2014

En los años 2013 y 2014 se mantendrá el régimen de jornada laboral anual que se venía aplicando hasta la firma del presente Convenio Colectivo.

