

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Empleo, Turismo y Cultura

- 13** *RESOLUCIÓN de 22 de noviembre de 2012, de la Dirección General de Trabajo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “Hispanomoción, Sociedad Anónima Madrid” (código número 28100201012012).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Hispanomoción, Sociedad Anónima Madrid”, suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 31 de julio de 2012; completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto; en el artículo 90.2 y 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Decreto 23/2012, de 27 de septiembre, del Presidente de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con lo dispuesto en el Decreto 113/2011, de 18 de octubre, por el que se regulan sus competencias, esta Dirección General

RESUELVE

- 1.º Inscribir dicho convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección y proceder al correspondiente depósito en este organismo.
- 2.º Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 22 de noviembre de 2012.—La Directora General de Trabajo, María del Mar Alarcón Castellanos.

CONVENIO COLECTIVO 2012-2015 HISPANOMOCIÓN, S.A. CENTROS DE MADRID**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 de Madrid.

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 de Madrid.

El personal cuadro se excluye voluntariamente del Convenio Colectivo en todas las materias reguladas en su estatuto específico.

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 2012 hasta el día 31 de diciembre de 2015, 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 2016.

Artículo 4º. Unidad de convenio

El presente Convenio constituye un todo orgánico, único e indivisible, que se aplica con exclusión de cualquier otro, 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. Designación de la Comisión 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 seis 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.

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, cualquiera de las partes podrá someter la cuestión suscitada 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 de Madrid.

Artículo 8º. Acuerdo Marco del Comercio y Acuerdo Estatal del sector del Metal

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo acuerdan de forma expresa su desvinculación del Acuerdo Marco de Comercio y del Acuerdo Estatal del sector del Metal a todos los efectos y en toda su extensión.

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 conengan.

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 10. 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 11. 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 12. 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 13. 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 14. 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 15. 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 16. 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 17. 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.

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 18. 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 19. Contratación eventual

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 Comercio del Metal de la Comunidad de Madrid y Convenio Colectivo para la Industria Siderometalúrgica de la Comunidad de Madrid, o en aquellos otros convenios que vengan a regular en el futuro estas actividades.

Artículo 20. 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 21. Jornada de trabajo

1. La jornada de trabajo efectivo será de 1760 horas 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 semana 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 22. 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 23. 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 al efecto superior a 200 km, 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.

TÍTULO IV

Régimen retributivo

Artículo 24. 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	23.000
C4	7	20.500
	6	18.500
C3	5	17.500
	4	16.600
C2	3	15.700
	2	14.800
C1	1	14.100

Artículo 25. 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 26. Incremento salarial

En cada año de vigencia del presente Convenio Colectivo el incremento del salario convenio será el correspondiente al IPC real de cada año, 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 27. Plus de transporte

Se establece un plus de transporte para todo el personal en plantilla, no computable a efectos de cotización a la Seguridad Social, consistente en una cuantía de 960,19 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 28. 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 29. 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 30. 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	17,00
C4	7	17,00
	6	17,00
C3	5	16,00
	4	15,00
C2	3	14,50
	2	12,25
C1	1	10,00

El importe abonado por hora extraordinaria se incrementará anualmente en el mismo porcentaje que lo haga el salario de convenio.

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

Artículo 31. 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 32. 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 2012 se concretan en 191,27 euros anuales en concepto de complemento por jubilación y 143,88 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.

Artículo 33. 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 20.077,49 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 37.758,84 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 47.182,06 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 34. 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 35. 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 200 euros.
- b) Premio por natalidad: los trabajadores percibirán 200 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 200 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 36. 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 37. Fondos sociales

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

- 1. Fondo de ayudas sociales: 10.000 euros.
- 2. Fondo de préstamos: 40.000 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 38. 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 sancionará 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.

TÍTULO VII

Disposiciones Finales

DISPOSICIÓN FINAL PRIMERA

Tabla de equivalencias del nuevo sistema de clasificación profesional

Los puestos de trabajo que integraban las anteriores categorías profesionales de los convenios colectivos 2008-2011 se corresponden con el grupo profesional, grado de complejidad y nivel salarial que se recoge en la siguiente tabla de equivalencias:

CONVENIOS 2008-2011 CATEGORÍAS	CONVENIO 2012-2015		
	GRUPO	COMPLEJIDAD	NIVELES
GERENTE	I	5	8
JEFE DE DEPARTAMENTO			7
TITULADO SUPERIOR		4	6
TITULADO MEDIO			5
JEFE DE SECCIÓN			
JEFE DE SECCIÓN MERCANTIL		3	3
OFICIAL 1ª ADMVO			2
OFICIAL 2ª ADMVO		2	2
VENDEDOR			2
AUXILIAR ADMVO		II	5
JEFE DE DEPARTAMENTO	4		6
JEFE DE SECCIÓN	3		5
OFICIAL 1ª ESPECIAL TALLER			4
DEPENDIENTE MAYOR			
OFICIAL 1ª TALLER	2		2
DEPENDIENTE			2
OFICIAL 2ª TALLER	1		1
AYUDANTE DEPENDIENTE			1
OFICIAL 3ª TALLER	1		1
MOZO		1	
SUBALTERNO	1	1	

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 suscribe adjunto al presente Convenio Colectivo 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

Sustitución de convenios colectivos anteriores

El presente Convenio Colectivo sustituye y deja sin efecto en su integridad a los convenios colectivos de los centros de Hispanomoción, S.A. en Madrid que se relacionan seguidamente:

- Convenio Colectivo del Centro Técnico Villaverde 2008-2011 (código 28009471011996).
- Convenio Colectivo de Mosa Madrid y Mosa Norte 2008-2011 (código 28012091012002).
- Convenio Colectivo de Taibesa 2008-2011 (código 28013962012006).
- Convenio Colectivo de Sate 2008-2011 (código 28003782011982).

DISPOSICIÓN FINAL QUINTA

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 2013, manteniéndose hasta entonces la distribución salarial propia de los convenios colectivos anteriores de cada centro.

(03/621/13)

