

DISPOSICIÓN ADICIONAL

Primera. *Retribuciones.*—Salarios para el año 2007: Los salarios brutos para el personal afectado por el presente convenio para el año 2007 son los que figuran en la tabla salarial anexa.

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo establecido por el INE registrara a 31 de diciembre de 2007 un incremento distinto al 2 por 100, se efectuará una revisión salarial por la diferencia, en el exceso o en el defecto, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia.

Incremento salarial: Para el año 2008 el salario bruto del personal afectado por este convenio será el fijado definitivamente para el año 2007, incrementado con el Índice de Precios al Consumo establecido por el INE para ese año, más el 0,6 por 100.

Para el año 2009 el salario bruto del personal afectado por este convenio será el fijado definitivamente para el año 2008, incrementado con el Índice de Precios al Consumo establecido por el INE para ese año, más el 0,6 por 100.

DISPOSICIÓN FINAL

Normas supletorias.—En lo no previsto en este convenio se estará a lo dispuesto en el convenio general de ámbito nacional de limpieza pública viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado publicado en el “Boletín Oficial del Estado” de 7 de marzo de 1996.

TABLAS SALARIALES PROVISIONALES AÑO 2007

	SALARIO BASE	PLUS PENOSO	PLUS TRANSPORTE	SALARIO MES	VACACIONES	VERANO	NAVIDAD	TOTAL
CONDUCTOR RECOGIDA	952,32	190,46	90,00	1.232,78	1.232,78	1.232,78	1.232,78	17.258,92
PEÓN RECOGIDA	852,22	170,44	90,00	1.112,66	1.112,66	1.112,66	1.112,66	15.577,24
PEÓN LIMPIEZA Y JARDINEROS	815,46	163,09	90,00	1.068,55	1.068,55	1.068,55	1.068,55	14.959,70
MULTIPLO	11	11	11	1	1	1	1	1

El cálculo de estas tablas se ha realizado aplicando una subida del 2 por 100 del IPC previsto + 0,6) sobre el salario definitivo del año 2006.

	HORA EXTRA NORMAL	HORA EXTRA FESTIVA
CONDUCTOR	17,71	18,75
PEÓN RECOGIDA	15,97	16,91
PEÓN LIMPIEZA Y JARDINEROS	15,35	15,78

(03/30.370/08)

Consejería de Empleo y Mujer

Resolución de 27 de octubre de 2008, de la Dirección General de Trabajo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “Hispanomoción, Sociedad Anónima” (TAIBESA) (código número 2813962).

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Hispanomoción, Sociedad Anónima” (TAIBESA), suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 26 de mayo de 2008; completada la documentación exigida en el artículo 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2 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 artículo 6.1.a) del Decreto 150/2007, de 29 de noviembre, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo y Mujer, 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 27 de octubre de 2008.—El Director General de Trabajo, Javier Vallejo Santamaría.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA “HISPANOMOCIÓN, SOCIEDAD ANÓNIMA” (TAIBESA)

TÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito territorial.*—El presente convenio colectivo es de aplicación a los centros de trabajo de la empresa “Hispanomoción, Sociedad Anónima” (TAIBESA), situados en Madrid, avenida de los Toreros, números 6 y 8, y calle Ayala, número 89.

Art. 2. *Ámbito funcional y personal.*—Las normas del presente convenio regulan las relaciones laborales de todos los trabajadores de la empresa “Hispanomoción, Sociedad Anónima” (TAIBESA), incluidos en el ámbito territorial del convenio, que estuvieran contratados en la fecha de su entrada en vigor, así como los que sean contratados durante su vigencia.

Art. 3. *Ámbito temporal.*—El ámbito temporal del presente convenio será de cuatro años de duración, entrando en vigor el día 1 de

enero de 2008 y finalizando su aplicación el día 31 de diciembre de 2011, a excepción de aquellos aspectos del articulado que contengan vigencias concretas.

Art. 4. *Denuncia del convenio*.—El presente convenio será prorrogado tácitamente de año en año hasta que cualquiera de las partes lo denuncie, comunicándolo por escrito a la otra parte con una antelación mínima de dos meses a la finalización de la vigencia inicial o de la prórroga en curso.

Art. 5. *Compensación y absorción*.—Las condiciones de trabajo fijadas en el presente convenio tendrán el carácter de mínimas y, en su virtud, serán nulas o no surtirán efecto alguno entre las partes los pactos o cláusulas que impliquen condiciones menos favorables para el trabajador, sin que el convenio pueda limitar o disminuir en ningún caso situaciones obtenidas por los trabajadores individual o colectivamente.

Las mejoras económicas y de trabajo individuales que se implantan en el presente convenio, así como las voluntarias que estén establecidas o que se establezcan en lo sucesivo, podrán ser compensadas y absorbidas hasta donde alcance, con los aumentos o mejoras que existan o puedan establecerse mediante disposiciones legales o convencionales 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.

Art. 6. *Comisión paritaria*.—En cumplimiento de lo establecido en el artículo 85.2 del Estatuto de los Trabajadores, se crea una comisión paritaria como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento, que estará formada por tres representantes de la dirección de la empresa y tres representantes de los trabajadores. Los sindicatos que tengan constituida sección sindical podrán asistir con voz pero sin voto a las reuniones de la comisión paritaria.

Los acuerdos se adoptarán por mayoría de los miembros y tendrán eficacia general, siendo publicados para el conocimiento general de la plantilla.

La representación de los trabajadores y la empresa se comprometen a someter a la comisión paritaria, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa, todas aquellas divergencias que puedan ser susceptibles de conflicto colectivo.

Art. 7. *Vinculación a la totalidad*.—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 totalidad. En el supuesto de que la jurisdicción competente dejara sin efecto alguno de los pactos que componen el presente convenio, este quedaría sin efecto, debiendo ser revisado en su conjunto por la comisión negociadora.

Art. 8. *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 del mismo, acuerdos en materias de desarrollo socialmente sostenible, en la medida en que la organización de la empresa posibilite tales instrumentos de integración laboral y social. Profundizando en el principio del diálogo social permanente, los firmantes manifiestan la necesidad de seguir avanzando en el camino de la consecución de aquellos acuerdos en las materias en que ambas partes convengan.

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

TÍTULO II

Organización del trabajo

Art. 9. *Clasificación profesional*.—La clasificación profesional que se establece en el presente convenio tiene como principio fundamental la no discriminación por razón de sexo.

El encuadramiento profesional del presente convenio colectivo se estructura sobre la base de cinco grupos profesionales a los que se asimilan las categorías profesionales, en función de los criterios de conocimientos, autonomía, responsabilidad, iniciativa, mando, complejidad y funciones a desarrollar.

En el Anexo I se detalla la clasificación profesional, teniendo en cuenta las competencias y formación requeridas en cada grupo profesional.

Art. 10. *Contratación*.—De conformidad con lo establecido en el artículo 15.1.b) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, las partes acuerdan para los contratos eventuales la aplicación de la vigencia máxima pactada en el convenio colectivo del Comercio del Metal de la Comunidad de Madrid.

Art. 11. *Contrato a tiempo parcial*.—Los trabajadores contratados a tiempo parcial podrán acordar la realización de horas complementarias, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 12 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 12. *Período de prueba*.—Los períodos de prueba para el personal de nuevo ingreso serán los siguientes:

- Grupo I: seis meses.
- Grupo II: tres meses.
- Grupo III: dos meses.
- Grupos IV y V: un mes.

Durante estos períodos, tanto el trabajador como la empresa podrán proceder a la resolución del contrato sin necesidad de preaviso, debiéndose notificar por escrito.

El período de prueba quedará interrumpido siempre que se suspenda el contrato de trabajo, reanudándose a partir de la fecha de la incorporación efectiva al trabajo.

Art. 13. *Cese voluntario en la empresa*.—El trabajador que se proponga cesar voluntariamente en la empresa habrá de comunicarlo a la dirección de la misma, al menos, con una antelación de quince días a la fecha de baja.

El incumplimiento por parte del trabajador de preavisar con la indicada antelación, dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del mismo el importe del salario de una jornada por cada día de retraso del preaviso.

Los trabajadores que se propongan cesar al servicio de la empresa lo comunicarán por escrito duplicado, que les será devuelto con el “enterado”.

TÍTULO III

Jornada de trabajo

Art. 14. *Jornada de trabajo*.—La jornada de trabajo será de 1.778 horas anuales, que se distribuirán a lo largo del año según lo establecido en el calendario laboral.

Se podrán realizar jornadas de trabajo inferiores a las indicadas anteriormente, derivadas de contratos a tiempo parcial.

Por razones justificadas del aumento o disminución de la actividad comercial, la empresa, previo acuerdo con los representantes legales y, en su defecto, con los propios trabajadores, podrán establecer variaciones en la jornada diaria.

La reducción y ampliación del horario no será más de dos horas diarias y no superará las ochenta horas anuales.

Art. 15. *Horario de trabajo*.—El horario de trabajo será fijado en el calendario laboral, que previo informe a los representantes legales de los trabajadores, será confeccionado por la empresa a principios de cada año, teniendo en cuenta las necesidades de la misma y las limitaciones establecidas por la legislación vigente. En caso de modificación sustancial de las condiciones de trabajo relativas al calendario laboral, será necesario el previo acuerdo del comité de empresa.

Art. 16. *Vacaciones*.—El período de vacaciones será de treinta días naturales, de los cuales, como mínimo, veintiuno serán laborables.

El disfrute de vacaciones se efectuará proporcionalmente al tiempo de permanencia en plantilla. Este criterio se aplicará tanto en los casos de nuevo ingreso como en los de excedencia.

La empresa comunicará a todos los trabajadores el período de disfrute de las vacaciones con un adelanto mínimo de sesenta días del comienzo de dicho disfrute.

Art. 17. *Licencias retribuidas*.—El trabajador, avisando con la posible antelación y presentando la debida justificación, tendrá derecho a permisos retribuidos en los siguientes casos:

1. En casos de fallecimiento, accidente, enfermedad grave u hospitalización de cónyuge y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: dos días naturales.
2. En caso de nacimiento o adopción de hijo: dos días laborables.
3. En caso de matrimonio del trabajador: quince días naturales.
4. Por traslado de su domicilio habitual: un día laborable.
5. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo dispuesto en esta en cuanto a la duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborables, podrá la dirección pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa.

En el supuesto de que el trabajador por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

6. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

7. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

8. 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 ejercitará en un solo período 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 empresa, 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 los supuestos a que se refieren los números 1 y 2 de este artículo, cuando el hecho ocurra fuera de la provincia donde está radicado el centro de trabajo al que pertenece el trabajador, el permiso será de cuatro días naturales.

La referencia al cónyuge efectuada en el punto 1 de este artículo se entenderá también realizada a la pareja de hecho del trabajador, siempre que este acredite su convivencia a través de un certificado emitido por el Registro de Uniones de Hecho correspondiente.

Art. 18. *Excedencias*.—La empresa reconoce el derecho de los trabajadores a solicitar la excedencia forzosa y voluntaria en los supuestos que establezca la legislación laboral vigente.

La solicitud de la excedencia voluntaria se realizará con treinta días de antelación a la fecha en que se pretenda iniciar la excedencia. La falta del citado preaviso autorizará a la empresa a retrasar su concesión hasta el término del mismo o, a opción de la empresa, al descuento del finiquito de los días de preaviso no respetados.

En el caso de que la excedencia voluntaria fuera concedida, lo será sin derecho a percibir sueldo ni retribución de clase alguna y no podrá utilizarse para prestar servicios en otra empresa de la competencia en el sector de ventas y/o reparación de automóviles, salvo autorización expresa de la dirección.

Cursada en tiempo y forma la petición de reingreso, el trabajador conserva solo un derecho preferente al reingreso en vacante de igual o similar categoría a la suya, siempre que se encuentre en condiciones de aptitud física constatada por la entidad gestora de la Seguridad Social o entidad colaboradora competentes para su trabajo habitual.

La petición de reingreso al término de la excedencia deberá ser efectuada por escrito con un mes de antelación. Finalizado el plazo de excedencia sin haber solicitado el reingreso, se entenderá que el trabajador desiste de todos sus derechos.

TÍTULO IV

Régimen retributivo

Art. 19. *Estructura salarial*.—El régimen retributivo pactado en el presente convenio queda estructurado de la siguiente forma:

— Salario convenio.

— Complementos:

- Plus transporte.
- Prima de asistencia.

El incremento salarial aplicable será del IPC previsto por el Gobierno más un 1 por 100 para el año 2008 y del IPC previsto más 0,5 por 100 para los años 2009, 2010 y 2011, todo ello sobre las tablas salariales vigentes a 31 de diciembre del año anterior respectivo, una vez realizada la revisión salarial en caso de que procediera con arreglo a lo establecido en el artículo 27 de este convenio.

Art. 20. *Salario convenio*.—Es la parte de retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo y que con tal denominación se incluye en las tablas salariales que figuran en el Anexo de este convenio colectivo.

Art. 21. *Plus de transporte*.—Se establece un plus transporte para el personal en plantilla no cotizable a la Seguridad Social, que se repartirá en 11 mensualidades. En la negociación de convenios sucesivos este plus transporte se incrementará en el mismo porcentaje que para la tabla de salarios convenio se acuerde. Este plus no será absorbible ni compensado por otras mejoras.

El importe del citado plus será de 80,74 euros mensuales para todo el personal.

Art. 22. *Prima de asistencia*.—Se establece una prima de asistencia por importe de 12,85 euros mensuales en 12 mensualidades con el objeto de incentivar la asistencia al trabajo, con arreglo a los siguientes criterios:

1. El trabajador que no tenga ninguna ausencia al trabajo durante el mes percibirá esta prima. No tienen consideración de ausencias a estos efectos:

- Las vacaciones.
- Permisos retribuidos establecidos en el convenio.
- Las ausencias motivadas por accidente de trabajo, excepto los “in itinere”.

En consecuencia, cualquier ausencia al trabajo que no esté incluida en alguno de los supuestos anteriores determinará que no se perciba la prima de asistencia en el mes de que se trate.

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

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

Art. 23. *Horas extraordinarias*.—El valor de las horas extraordinarias se calculará sobre el salario hora individual y tendrán un recargo del 75 por 100 y del 150 por 100 en festivos y domingos.

No obstante, de común acuerdo entre empresa y trabajador se podrá compensar cada hora extraordinaria por una hora y cuarenta y cinco minutos de tiempo libre. Estas compensaciones podrán acumularse de común acuerdo por ambas partes.

Art. 24. *Gratificaciones extraordinarias*.—El personal percibirá dos pagas extraordinarias en fechas 30 de junio y 30 de noviembre, integrando cada una de ellas el importe del salario convenio, así como la antigüedad consolidada en aquellos casos que corresponda.

Los trabajadores que en el momento de su abono no llevasen un año de servicio en la empresa, las percibirán de forma proporcional al tiempo trabajado y los que dejen la empresa antes de cumplir el año de servicio tendrán derecho a percibir de la parte proporcional correspondiente a los meses transcurridos desde su ingreso en la empresa.

Art. 25. *Dietas*.—Todos los trabajadores que por necesidad y orden de la empresa tengan que efectuar viajes y desplazamientos a poblaciones distintas a la que radique el domicilio del centro de trabajo, tendrán derecho a los siguientes importes:

- Dieta completa: 34,67 euros.
- Media dieta: 8,75 euros.

El alojamiento se gestionará por la empresa y se abonará previa justificación con la factura de gasto.

No obstante, no tendrá derecho el trabajador a dieta completa ni a media dieta cuando el lugar del desplazamiento coincida con su residencia habitual. Para determinar, si procede, el devengo de una media dieta o una dieta completa, se acuerda la presentación del justificante de gasto correspondiente.

Los citados importes se actualizarán en el mismo porcentaje de incremento que se pacte anualmente para el salario convenio.

Art. 26. *Forma de pago.*—Los trabajadores recibirán su retribución mediante liquidación mensual en los cinco últimos días de cada mes.

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

Art. 27. *Revisión salarial.*—En el caso de que el índice de precios al consumo (IPC) establecido por el INE registrara al 31 de diciembre de 2008 un incremento respecto al 31 de diciembre de 2007 superior al incremento pactado para el año 2008 (3 por 100), se procederá a reajustar en el exceso sobre el citado porcentaje las tablas salariales vigentes con efectos a partir del mes en que el IPC haya superado dicho porcentaje.

Las tablas revisadas servirán de base para aplicar el incremento salarial del período siguiente.

La presente cláusula de revisión salarial se aplicará en los mismos términos en los siguientes años de vigencia del convenio colectivo.

TÍTULO V

Régimen asistencial

Art. 28. *Situación de 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 primero al tercer día en caso de hospitalización se abonará el 50 por 100 de la retribución que según este convenio perciba el trabajador.
- A partir del cuarto día y hasta el período máximo de doce meses se complementará lo necesario para alcanzar el 100 por 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, prima de asistencia, conceptos salariales de devengo superior al mensual y conceptos no cotizables). Este complemento podrá ampliarse hasta los dieciocho meses, siempre que se obtenga un informe favorable 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 encuentre de baja por accidente de trabajo o enfermedad profesional, previo informe favorable de los facultativos 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 por 100 de la retribución total, correspondiente al mes anterior al de la baja (sin incluir el importe de las horas extraordinarias, guardias, conceptos salariales de devengo superior al mensual y conceptos no cotizables).

No obstante lo anterior, en caso de incomparecencia injustificada del trabajador a las citaciones realizadas por la mutua de accidentes, se retirará el abono del citado complemento.

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 los mismos se procederá a la revisión de este artículo.

Art. 29. *Seguro de vida y accidente.*—La empresa establece un seguro colectivo de vida a favor de su personal hasta que el trabajador cause baja en la compañía por cualquier motivo.

El capital asegurado será de 27.045,54 euros para los trabajadores con puestos de responsabilidad en la empresa (Jefes de Departamento) y de 18.030,36 euros para el resto del personal.

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 27.045,54 euros.

Los trabajadores que a 31 de diciembre de 2005 disfrutaran de capitales superiores a los previstos en este artículo, los mantendrán como derecho adquirido.

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 42.371,96 euros.

Los trabajadores contratados a tiempo parcial con una jornada inferior al 80 por 100 de la jornada fijada 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.

Art. 30. *Jubilación.*—1. Con el fin de propiciar la consolidación de la empresa y sus puestos de trabajo, así como la posibilidad de creación de nuevos empleos, se establece la jubilación obligatoria a la edad de sesenta y cinco años. En consecuencia, cumplidos los sesenta y cinco años el trabajador causará baja en la plantilla de la empresa, salvo que no reúna el tiempo mínimo de carencia para causar derecho a la pensión de jubilación, en cuyo caso podrá continuar trabajando el tiempo indispensable para ello.

2. Las partes negociadoras ratifican los acuerdos colectivos que sobre condiciones y desarrollo de la jubilación parcial fueron firmados con fecha 23 de noviembre de 2006.

3. La empresa mantendrá el sistema de premio por jubilación a los sesenta y cinco años, que se regula por el Reglamento que figura en documento al efecto.

Las cantidades fijadas para el año 2008 se concretan en 171,78 euros en concepto de premio por jubilación y 129,21 euros en concepto de prima de sustitución según los casos. Ambas cantidades se actualizarán anualmente de acuerdo con el porcentaje de incremento salarial y revisión a que hubiere lugar, en su caso, con carácter general en el grupo PSA para este concepto.

El derecho al premio por jubilación se perderá si el trabajador continuase prestando servicios después del mes de su 65 aniversario, salvo que no reúna el tiempo mínimo necesario para causar derecho a la pensión pública de jubilación, en cuyo caso podrá continuar trabajando el tiempo indispensable para ello.

Art. 31. *Jubilación anticipada a los sesenta y cuatro años.*—Como medida de fomento de empleo y de conformidad con lo dispuesto en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio, los trabajadores con sesenta y cuatro años cumplidos pueden acogerse a la jubilación total con el 100 por 100 de los derechos, sin aplicación del coeficiente reductor y con los beneficios que tendrían de haber cumplido los sesenta y cinco años, siempre que la empresa sustituya simultáneamente al trabajador jubilado por una persona desempleada.

Será necesario, previamente al inicio del trámite de jubilación, el acuerdo entre el trabajador y la empresa.

Art. 32. *Fondo social.*—Se establece un fondo para el año 2008 de 2.200 euros para ayudas sociales.

Una comisión mixta integrada por dos representantes de la empresa y dos representantes de los trabajadores se encargará de la administración y distribución de este fondo.

Art. 33. *Fondo de anticipos.*—La empresa concede la cantidad de 5.000 euros para la constitución de un fondo destinado a la concesión de anticipos para los empleados.

Una comisión mixta integrada por dos representantes de la empresa y dos representantes de los trabajadores se encargará de la administración y distribución de este fondo.

Art. 34. *Prevención de riesgos laborales.*—En esta materia se estará a lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y normativa de desarrollo.

TÍTULO VI

Derecho sindical

Art. 35. *Representación legal y sindical.*—La empresa reconoce y ampara los derechos de representación legal y sindical de conformidad con lo dispuesto en la normativa aplicable.

TÍTULO VII

Régimen disciplinario

Art. 36. *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.

Art. 37. *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.

Art. 38. *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 empresa 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.

Art. 39. *Sanciones a las faltas leves.*—Las faltas leves serán sancionadas:

1. Amonestación verbal.
2. Amonestación por escrito.

Art. 40. *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 empresa.
- 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) Entregar a juegos, cualquiera 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 empresa, así como negarse a rellenar las hojas de trabajo, control de asistencia, etcétera. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa 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 empresa.
- 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.

Art. 41. *Sanciones a las faltas graves.*—Las faltas graves serán sancionadas:

1. Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

Art. 42. *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 empresa 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 empresa o cualquier otra de delito común que pueda implicar para esta 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 empresa.
- i) Revelar a elementos extraños datos de reserva obligatoria.
- j) Dedicarse a actividades que la empresa 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.

Art. 43. *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.

Art. 44. *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 empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Art. 45. *Abuso de autoridad.*—Las empresas considerarán 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 precepto legal y con perjuicio notorio para un inferior. En este caso, el trabajador o trabajadora perjudicado lo pondrá en conocimiento del comité de empresa o delegados de personal para que este tramite la queja ante la dirección de la empresa. Si la resolución de esta no satisficiera al agraviado, este o sus representantes legales lo pondrán en conocimiento de la comisión paritaria, según lo previsto en el artículo 6 del presente convenio.

ANEXO I

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Grupo profesional I

Competencias requeridas.—Los trabajadores pertenecientes a este grupo tienen la responsabilidad directa en la gestión de una o

varias áreas funcionales de la empresa o realizan tareas técnicas de la más alta complejidad y cualificación. Toman decisiones o participan en su elaboración, así como en la definición de objetivos concretos. Desempeñan funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Formación.—Titulación universitaria de grado superior o medio o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa y/o con experiencia consolidada en el ejercicio de su ámbito profesional.

Comprende las siguientes categorías:

- Gerente.
- Jefe de Departamento.
- Titulado Superior.
- Titulado Medio.

Grupo profesional II

Competencias requeridas.—Son trabajadores que con o sin responsabilidad de mando realizan funciones con un contenido medio de actividad intelectual y de interrelación personal, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media, con autonomía dentro del proceso. Realizan funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores en un ámbito organizativo menor.

Formación.—Titulación de grado medio, técnico especialista de segundo grado y/o con experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

Comprende las siguientes categorías:

- Jefe de Sección.
- Vendedor.
- Oficial Primera Especialista Taller o Recepción.

Grupo profesional III

Competencias requeridas.—Tareas que se ejecutan bajo dependencia de mandos o profesionales de más alta cualificación dentro de la empresa, normalmente con alto grado de supervisión, pero con

ciertos conocimientos profesionales, con un período intermedio de adaptación.

Formación.—Formación básica o media, con formación específica en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

Comprende las siguientes categorías:

- Oficial Primera Taller o Recepción.
- Oficial Primera Administrativo.
- Dependiente Mayor.

Grupo profesional IV

Competencias requeridas.—Tareas que se ejecuten con un alto grado de dependencia con instrucciones específicas. Puede requerir esfuerzo físico con conocimientos elementales y que puede necesitar un pequeño período de adaptación.

Formación.—Niveles básicos obligatorios y en algún caso de iniciación para tareas de oficina, así como conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.

Comprende las siguientes categorías:

- Oficial Segunda Taller o Recepción.
- Oficial Segunda Administrativo Dependiente.

Grupo profesional V

Competencias requeridas.—Tareas que se ejecuten con un alto grado de dependencia, con instrucciones concretas claramente establecidas, que requieran preferentemente esfuerzo físico y/o atención y que no necesitan de formación específica ni período de adaptación.

Formación.—Niveles básicos de formación reglada.

Comprende las siguientes categorías:

- Oficial Tercera Taller o Recepción.
- Auxiliar Administrativo.
- Ayudante Dependiente.
- Mozo.
- Subalterno.

TABLA SALARIAL CONVENIO COLECTIVO “HISPANOMOCIÓN, SOCIEDAD ANÓNIMA” (TAIBESA)

	Salario base 14 pagas	Salario base anual	Plus Transporte 11 pagas	Prima Asistencia 12 pagas	TOTALES
GRUPO PROFESIONAL I					
GERENTE	1.691,74	23.684,36	80,74	12,85	24.726,70
JEFE DEPARTAMENTO	1.691,74	23.684,36	80,74	12,85	24.726,70
TITULADO SUPERIOR	1.691,74	23.684,36	80,74	12,85	24.726,70
TITULADO MEDIO	1.408,30	19.716,20	80,74	12,85	20.758,54
GRUPO PROFESIONAL II					
JEFE DE SECCION	1.240,66	17.369,24	80,74	12,85	18.411,58
VENDEDOR	1.034,71	14.485,94	80,74	12,85	15.528,28
OFICIAL 1ª ESPECIALISTA TALLER O RECEPCION	1.141,08	15.975,12	80,74	12,85	17.017,46
GRUPO PROFESIONAL III					
OFICIAL 1ª TALLER O RECEPCION	1.082,25	15.151,50	80,74	12,85	16.193,84
OFICIAL 1º ADMINISTRATIVO	1.126,64	15.772,96	80,74	12,85	16.815,30
DEPENDIENTE MAYOR	1.099,34	15.390,76	80,74	12,85	16.433,10
GRUPO PROFESIONAL IV					
OFICIAL 2ª TALLER O RECEPCION	1.048,74	14.682,36	80,74	12,85	15.724,70
OFICIAL 2º ADMINISTRATIVO	1.032,99	14.461,86	80,74	12,85	15.504,20
DEPENDIENTE	1.032,99	14.461,86	80,74	12,85	15.504,20
GRUPO PROFESIONAL V					
OFICIAL 3ª TALLER O RECEPCION	1.017,25	14.241,50	80,74	12,85	15.283,84
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	892,48	12.494,72	80,74	12,85	13.537,06
AYUDANTE DEPENDIENTE	892,48	12.494,72	80,74	12,85	13.537,06
MOZO	892,48	12.494,72	80,74	12,85	13.537,06
SUBALTERNO	892,48	12.494,72	80,74	12,85	13.537,06