



RESOLUCIÓ de 18 de juliol de 2018, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Nissan Iberia, SA (centre de treball de l'Hospitalet de Llobregat) per al període 01.04.2016-31.03.2020 (codi de conveni núm. 08008181011995)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Nissan Iberia, SA (centre de treball de l'Hospitalet de Llobregat), subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 22 de febrer de 2018, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 2/2016, de 13 de gener, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, el Decret 289/2016, de 30 d'agost, de reestructuració del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

1. Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Nissan Iberia, SA (centre de treball de l'Hospitalet de Llobregat) per al període 01.04.2016-31.03.2020 (codi de conveni núm. 08008181011995) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.

2. Disposar que el text esmentat es publiqui al Butlletí Oficial de la Província de Barcelona.

Transcripció literal del text signat per les parts

CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL DE L'EMPRESA NISSAN IBERIA, SA (CENTRE DE TREBALL DE L'HOSPITALET DE LLOBREGAT) PER AL PERÍODE 01.04.2016-31.03.2020

## Capítol I Estipulacions generals

### Article 1. *Objecte*

El present Conveni té per objecte regular les relacions laborals, així com les condicions generals de treball i econòmiques, entre l'empresa Nissan Iberia, SA i el seu personal, en l'àmbit d'aplicació acordat.

### Article 2. *Àmbit territorial*

Les estipulacions del Conveni seran d'aplicació en el centre de treball que l'empresa té establert a l'Hospitalet de Llobregat.

### Article 3. *Àmbit personal*

El present Conveni afectarà a la totalitat del personal de l'empresa que s'integra en els graus de valoració del 1 al 5, ambdós inclosos, del seu àmbit territorial, qualsevol que sigui la seva professió, especialitat, edat, sexe o condició.

Queda expressament exclòs el personal al que es refereix l'article 1.3.c) i l'article 2.1.a) del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel que s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors.

L'empresa manifesta el compromís de mantenir el volum de la ocupació indefinit existent a NIBSA en els centres de treball d'Espanya del 31 de desembre de 2015. És a dir, 146 treballadors durant la vigència del Conveni.

#### Article 4. Àmbit temporal

El Conveni entrarà en vigor a efectes econòmics el dia 1 d'abril de 2016 i mantindrà la seva vigència fins al 31 de març del 2020, amb les precisions que més baix s'assenyalen.

Els efectes econòmics del Conveni s'aplicaran exclusivament al personal que, estant comprès en el seu àmbit de general d'aplicació, es trobi en alta en l'empresa en la data de la signatura del Conveni i a qui s'incorporin a aquest àmbit amb posterioritat a la data expressada.

#### Article 5. Pròrroga del Conveni

La durada del Conveni s'entendrà prorrogada d'any en any per tàcita reconducció, de no intervenir denúncia per qualsevol de les parts en la forma i condicions que s'estableixen en l'article següent.

#### Article 6. Denúncia, revisió i manteniment del règim del Conveni

La denúncia proposant la rescissió o revisió del Conveni haurà de presentar-se d'una banda davant l'altra, i davant l'autoritat Laboral competent a l'efecte de registre, amb una antelació de 30 dies respecte a la data d'expiració del termini de vigència previst o de qualsevol de les seves pròrroques.

L'escrit de denúncia inclourà certificació de l'acord adoptat a aquest efecte per la representació legal dels treballadors o la direcció, en el qual es raonaran les causes determinants de la revisió o rescissió sol·licitades.

Si es sol·licités la revisió del Conveni s'acompanyarà el projecte raonat sobre els punts a revisar, perquè immediatament puguin iniciar-se les converses.

Finalitzada la vigència del Conveni, s'entendran tàcitament prorrogats tots els acords fins la signatura del pròxim Conveni col·lectiu.

#### Article 7. Compensació, absorció i garanties personals

En matèria de compensació i absorció s'estarà al disposat en les normes legals d'aplicació al cas, sense perjudici del que amb caràcter específic es determina de manera concreta en aquest Conveni.

Les condicions i retribucions que s'estableixen en aquest Conveni amb caràcter mínim compensaran i absorbiran qualsevol altres existents en el moment de l'entrada en vigor del mateix o que s'establissin en el futur, qualsevol que sigui la seva naturalesa o origen.

Computades sobre base anual les quantitats rebudes legal o convencionalment per tots els conceptes, les diferències (si les hagués) es mantindran amb el mateix caràcter amb que van ser concedides, sent susceptibles d'absorció en futures possibles modificacions salarials.

Es respectaran les situacions personals que en el seu conjunt siguin, des del punt de vista de la percepció, més beneficioses que les fixades en el present Conveni, mantenint-se estrictament "ad personam".

La interpretació del disposat en aquest article correspon a la Comissió Paritària, sense perjudici de la competència dels organismes administratius o contenciosos de la matèria.

#### Article 8. Vinculació a la totalitat

En el cas que per la jurisdicció competent es declarés la il·legalitat o ineficàcia d'alguna de les parts del Conveni, aquest quedarà sense eficàcia pràctica en la seva globalitat, havent de tornar a considerar el seu contingut.

## Article 9. *Garantia del Conveni*

Les parts del Conveni acorden, i es comprometen formalment, no sol·licitar ni adherir-se a cap altre Conveni, qualsevol que sigui el seu àmbit d'aplicació, per tota la vigència del que ara subscriuen.

## Article 10 . *Comissió Paritària d'Interpretació i Vigilància del Conveni*

### A) Finalitat i funcions

Es crea la Comissió Paritària d'Interpretació i Vigilància del Conveni com òrgan d'interpretació, arbitratge, conciliació i vigilància del seu compliment.

Així mateix s'estipula l'obligació expressa de sotmetre preceptivament a la Comissió Paritària d'Interpretació i Vigilància del Conveni quants dubtes, discrepàncies o conflictes poguessin produir-se amb motiu de l'aplicació del Conveni, i això amb caràcter previ a l'adopció d'altres accions o el seu possible plantejament davant dels òrgans administratius o jurisdiccionals competents.

### B) Composició de la Comissió Paritària

Aquesta Comissió Paritària es compondrà de 3 vocals per la representació dels treballadors que han intervingut en les deliberacions del Conveni:

- Manuel Hernández Ramírez
- Manuel Gumbau González
- Miguel González Novoa

I 3 per la representació de la direcció de la qual la segona ha intervingut en les deliberacions del Conveni.

- Alfredo Castaño Fernández
- María José Perez Garre
- Laura Saludes Liñan

### C) Normes de funcionament

En el present article s'estableix un procediment per la solució de conflictes sobre la interpretació del Conveni als afectes d'emetre el corresponent dictamen sobre la discrepància plantejada i de forma prèvia i preceptiva a acudir a la via administrativa i jurisdiccional.

En les matèries de la seva competència, les qüestions que se li sotmetin hauran de formular-se en escrit fonamentat, havent-se de reunir la Comissió en el termini màxim de 7 dies laborables, després de la sol·licitud de l'interessat. En qualsevol cas, no podran formar part de les reunions, deliberar ni adoptar acords aquells membres que siguin part interessada o tinguin un interès directe en la qüestió sotmesa a debat.

La Comissió estarà obligada a concedir audiències a interessats i practicar les proves que estimin pertinents, respectant la legislació vigent i els principis constitucionals. Així mateix, es podran recavar quantes opinions de tercers experts independents que fossin necessaris per solucionar la qüestió plantejada. En aquest cas, els costos derivats de l'emissió d'informe o compareixença a un tercer expert independent seran sufragats per la part que així ho sol·liciti.

S'hauran de programar quantes reunions siguin necessàries, podent fer ús dels mitjans telemàtics i audiovisuals en les reunions, deliberacions i adopcions d'acords, de forma que els membres de la Comissió no hagin d'estar físicament reunits per al funcionament vàlid de la Comissió. Per agilitzar el seu funcionament, en el suposat que algun dels membres no pogués assistir a les reunions convocades i per evitar cancel·lacions per falta de quòrum, podrà delegar l'assistència en un suplent especialitzat en funció de la matèria a tractar, a afectes de salvaguardar la eficàcia de la Comissió. De cada una de les compareixences dels interessats

davant de la Comissió s'aixecarà la corresponent acta de reunió.

Una vegada esgotada la pràctica de totes les proves sol·licitades i admeses per la Comissió, aquest disposarà un termini màxim de 7 dies laborables als efectes d'emetre el corresponent informe. L'adopció dels acords hauran de ser per majoria simple dels votants, considerant que cada membre tindrà un vot que podrà delegar (per escrit) a un altre membre de la seva mateixa representació.

S'entendrà esgotat el tràmit d'acceptació obligatòria prèvia de la Comissió Paritària, una vegada resolta la controvèrsia mitjançant l'emissió del corresponent dictamen o bé, transcorregut el termini màxim de 7 dies laborables a contar des de la presentació de la sol·licitud sense que hi hagi hagut activitat alguna per part de la Comissió.

#### D) Resolucions

L'informe que emeti la Comissió haurà de ser fonamentat i haurà de donar resposta a les qüestions plantejades, podent-se incorporar els vots particulars que poguessin emetre's per part de les representacions/membres discrepants de l'acord adoptat. Els acords sobre la interpretació del Conveni tindran el mateix valor que el text d'aquest.

En cas de no acord, les parts podran recórrer als mecanismes de mediació davant del Tribunal Laboral de Catalunya i, en el seu cas, de la jurisdicció social.

### Capítol II Organització de la feina

#### Article 11. *Principis generals*

L'organització del treball en cadascuna de les seccions i dependències de l'empresa, d'acord amb les disposicions legals vigents, és facultat exclusiva de la direcció. Aquesta contreu el deure dur-la a efecte de tal manera que pugui assolir el màxim rendiment dins del límit racional i humà dels elements al seu servei, a la fi del qual contarà amb la necessària col·laboració del personal.

Correspon a la representació legal dels treballadors l'exercici de les funcions que en aquest i en altres aspectes s'estableixen en l'Estatut dels treballadors.

En matèria d'organització pràctica del treball s'estarà a les normes contingudes en el text del present Conveni col·lectiu, al desenvolupament que s'especifica en l'annex núm. 1 i, en defecte d'això, a les disposicions legals vigents.

### Capítol III Adscripció i mobilitat del personal

#### Article 12. *Selecció i ingressos del personal*

L'empresa realitzarà les proves d'ingrés que consideri oportunes, i classificarà al personal conforme a les funcions per a les quals hagi estat contractat i no per les quals pogués estar capacitada per a realitzar.

#### Article 13. *Períodes de prova*

Els ingressos es consideraran fets a títol de prova, el període de la qual serà variable segons la índole dels llocs a cobrir, i que en cap cas podrà excedir els 6 mesos. Durant el període de prova, l'empresa i el treballador podran resoldre lliurement el contracte sense termini de preavís i sense lloc a reclamació alguna derivada de l'acte de la rescissió.

#### Article 14. *Mobilitat funcional*

Com a norma general s'estarà a les disposicions legals de general aplicació (Estatut dels

treballadors i altres normes complementàries) i a la interpretació que de les mateixes en faci la jurisprudència i la doctrina legal dels tribunals superiors de justícia.

#### Article 15. *Provisió de places vacants i canvis de lloc de treball*

##### 1. Provisió de places vacants

Quan s'hagi produït una vacant i, segons el parer de la direcció, calgui cobrir-la mitjançant selecció interna, aquesta es portarà a terme d'acord amb les següents regles:

a) La direcció podrà procedir a la seva cobertura mitjançant lliure designació (en el cas que les vacants corresponguin a llocs de comandament o de confiança), mitjançant mobilitat horitzontal en qualsevol cas (si l'adscripció de personal es produís a lloc d'igual grau de valoració que el personalment consolidat pel mogut) o mitjançant concurs - oposició; tot això tenint en compte el previst en el present Conveni.

b) El concurs - oposició es regirà pel disposat en el seu reglament específic (annex núm. 5).

c) El personal amb capacitat disminuïda podrà, en funció de les capacitats residuals apreciades en el mateix per l'empresa, ser re-col·locat en lloc de treball idoni, segons el parer de la direcció, en les condicions i, si escau, amb les garanties que s'assenyalen en l'apartat 3 d'aquest mateix article si aquest lloc fos d'inferior grau.

Es considera "personal amb capacitat disminuïda" aquells treballadors en els quals concorri alguna limitació funcional o psíquica, derivada d'accident, malaltia o desgast físic natural per raó d'edat, que afecti a l'acompliment de les tasques pròpies de la seva professió habitual, impeding-los desenvolupar de forma correcta el seu lloc de treball amb un rendiment i qualitat normals.

La representació dels treballadors en el Comitè de Salut Laboral podrà, pel conducte reglamentari establert a cada moment, proposar a la direcció de l'empresa la iniciació del procés de reconeixement intern de les situacions individuals de capacitat disminuïda, sent sistemàticament informada del curs de tals processos i de la seva adaptació al lloc, per al seu seguiment i control, així com de l'evolució general de tals situacions en els centres de treball respectius en les reunions ordinàries periòdiques d'aquest Comitè.

##### 2. Incidència salarial dels canvis de lloc de treball

Els canvis de lloc de treball, en atenció a la causa que els origini, podran tenir les següents incidències en matèria de retribució:

a) En cas de promoció, s'estarà al previst en el seu específic Reglament (annex núm. 5).

b) Si el canvi es produís a instància del treballador, aquest haurà de sol·licitar-lo per escrit i, de ser acceptat per l'empresa, s'assignarà al treballador la remuneració corresponent al nou lloc, sense dret a indemnització alguna.

c) En cas de mutu acord per al canvi, s'estarà al convingut per escrit entre empresa i treballador.

d) Els canvis deguts a sanció reglamentària comportaran l'aplicació de les condicions econòmiques que corresponguin al nou lloc de treball.

e) Quan, conformement al previngut en l'apartat 1.c) d'aquest mateix article, l'empresa procedís al canvi de lloc d'un treballador per haver-li reconegut trobar-se en situació de capacitat laboral disminuïda, el salari que s'assigni a l'afectat en cap cas podrà ser inferior al corresponent a més de 2 graus per sota del que personalment tingués consolidat.

La direcció, en tal cas, incrementarà la retribució que s'ha fet referència en el paràgraf

precedent amb l'assignació d'una garantia per capacitat disminuïda, el import de la qual es fixarà en el moment de l'adscripció del treballador al nou lloc, sent revaloritzable posteriorment, i consistirà en la diferència entre aquesta nova retribució i la qual l'interessat pogués tenir personalment consolidada, referides ambdues a la jornada i activitat normals, en quantia bruta i en còmput anual.

L'assignació si escau d'aquesta garantia exigirà el compromís previ per part del treballador de complir amb les següents condicions:

- Seguir el tractament mèdic indicat pel servei mèdic d'empresa.
- Acceptar expressament el lloc de treball, adequat a les seves condicions, ofert per la direcció.
- Seguir els cursos o mètodes de readaptació dictats per l'empresa.
- Assolir en el nou lloc el rendiment i el grau de qualitat establerts.

L'incompliment posterior per part del treballador de qualsevol de les condicions assenyalades donarà lloc a la pèrdua automàtica de la garantia per capacitat disminuïda.

La garantia per capacitat disminuïda serà objecte d'absorció, fins on arribi, en els augments retributius que puguin correspondre per canvi de lloc de treball o per canvi de grau del lloc ocupat.

Quan, a instància del servei mèdic d'empresa, la direcció considera que han desaparegut les causes o circumstàncies que van determinar el reconeixement de la situació de capacitat disminuïda, el treballador haurà de sotmetre's al règim normal de treball i, en tal supòsit, continuarà percebent la garantia per capacitat disminuïda en la quantia que a cada moment correspongui, fins que sigui possible assignar-li un lloc del mateix grau que el qual ocupava quan es va declarar la seva disminució o passada a qualsevol altra situació que tingui assignada una retribució igual o superior.

f) Quan el canvi obeeixi a suplències derivades de malaltia, accident de treball, maternitat, invalidesa provisional, excedències, ocupació de càrrecs públics o sindicals, suspensió d'ocupació i sou, llicències reglamentàries i permisos potestatsius, etc., del titular, el canvi es perllongarà per tot el temps que durin les circumstàncies que ho hagin motivat. La situació de suplència únicament podrà significar per al substituït la consolidació del grau del lloc ocupat, quan el període de la suplència sigui superior a 12 mesos o, si és inferior, al corresponent període mínim exigít del factor d'experiència del lloc objecte de la substitució, sense perjudici que, durant aquest període, es percebin diferències salarials d'aproximació progressiva, previs informes del comandament sobre l'avaluació favorable de la seva adaptació al lloc de treball.

g) Quan el canvi de lloc tingui el seu origen en conveniència de l'empresa i no concorri cap de les circumstàncies assenyalades en els paràgrafs anteriors, l'empresa es veurà obligada a respectar la retribució corresponent al grau de valoració que personalment, tingui consolidat el treballador, incloses les garanties personals.

Els dubtes que poguessin sorgir de l'aplicació d'aquest apartat, en cada cas particular, seran objecte de coneixement de la representació legal dels treballadors, sense que això obsti a l'efectivitat del canvi acordat per la direcció.

#### Article 16. *Mobilitat intercentres*

Ateses les previsible necessitats d'ajustaments de plantilles, el personal podrà ser traslladat de centre, respectant-li en tot cas la categoria professional i el grau de retribució consolidat, donant prioritat a aquells treballadors que (tenint la mateixa competència professional) voluntàriament ho sol·licitin. Els trasllats intercentres es comunicaran als afectats amb l'antelació possible.

La direcció informarà i raonarà davant el Comitè d'Empresa la necessitat o conveniència de la realització d'aquest tipus de trasllats, sense perjudici de la seva facultat d'efectuar-los. Aquesta

s'entendrà així mateix sense detriment del dret dels treballadors afectats d'interposar posteriorment, per si o a través dels seus representants legals, d'oportuna reclamació davant els organismes jurisdiccionals o administratius, quan estimin que l'empresa ha incomplert els pactes.

Els trasllats a un altre centre que suposin canvi de localitat respecte al centre de treball d'origen es portaran a terme mitjançant l'abonament de les contraprestacions econòmiques que, si escau, legalment procedeixin.

## Capítol IV Ordenació de la jornada

### Article 17. *Norma general*

La regulació d'aquesta matèria s'acomodarà a les disposicions legals aplicables, amb les excepcions que s'especificaran en els articles següents.

### Article 18. *Jornada de treball*

La jornada de treball per a tot el personal afectat pel present Conveni serà de 1.746 hores anuals. Aquesta jornada de treball es realitzarà en règim de 8 hores diàries, de dilluns a dijous i de 6 hores diàries els divendres.

La jornada anual es distribuirà en un calendari laboral de 223 dies laborables.

Els empleats disposaran de 7 dies laborables de l'esmentat calendari, en els quals podran absentar-se del treball sense reducció de la seva retribució. El gaudir d'aquests dies es realitzarà de forma individual, no col·lectiva. Es podran agafar els dies de lliure disposició amb un mínim de 4 h.

Així mateix, i a fi d'adequar l'horari de la companyia a la seva activitat comercial, des de 1997 està establerta flexibilitat horària en l'entrada i sortida al treball en els següents termes:

- a) Flexibilitat en l'horari d'entrada al treball entre les 08.00 i 09.00 hores i flexibilitat en l'horari de sortida del treball entre les 17.00 i 18.00 hores (amb 1 hora destinada al dinar), sempre que es compleixi la jornada efectiva de 8 hores diàries.
- b) En el període comprès entre el 1 d'agost i el 31 d'agost, ambdós inclusivament, i els divendres de tot l'any, el gaudir de la jornada reduïda d'estiu s'adaptarà a l'horari d'entrada entre les 08.00 i les 09.00 hores, sempre que es compleixi la jornada efectiva de 6 hores diàries.

L'empresa podrà ordenar el treball en dies laborables de no treball en l'empresa (dissabtes) al personal necessari, al seu parer, per a la realització dels treballs d'inventari-balanç anual, a la fi del qual (en l'últim mes de l'exercici i en el següent al de la seva finalització), podrà habilitar aquests dies, en nombre no superior a 6, per a executar aquests treballs amb el personal que calgui. Quan l'empresa faci ús d'aquesta facultat, les hores treballades en els esmentats dies tindran la consideració d'extraordinàries als efectes retributius.

No obstant això els pactes en els paràgrafs anteriors, el còmput del màxim legal d'hores extraordinàries s'iniciarà a partir de la jornada màxima legal a cada moment vigent.

### Article 19. *Serveis mínims en festius*

D'acord a les necessitats de servei específiques de la nostra activitat comercial, la direcció establirà retens per a cobrir serveis mínims en aquelles àrees de la companyia que, per la seva naturalesa, i a cada moment, així ho requereixin, segons el parer de la direcció.

En aquest sentit, podran establir-se jornades de treball en els següents supòsits:

- Durant els dies assenyalats en el calendari laboral com festius pactats (dies laborables de no treball en l'empresa).

- En dissabtes i diumenges de forma excepcional; en aquest cas, estaran expressament exclosos els dissabtes i diumenges en vespres de les vacances estivals de l'empleat, així com els compresos en el període de Nadal.

- Durant els dies assenyalats en el calendari com festius locals quan existeixin causes organitzatives que justifiquin la cobertura d'algun dels serveis que presta la companyia.

Aquests serveis s'intentaran cobrir, en la mesura del possible, amb personal voluntari atenent al perfil del lloc a cobrir i avisant amb 15 dies d'antelació.

En cas de no existir voluntaris, la direcció designarà als empleats que hagin de cobrir el servei limitant-se, en aquest cas, al nombre de festius o dissabtes per empleat a un màxim de 3 per cada any.

Així mateix, s'estableix que per cada jornada completa treballada, els empleats afectats tindran dret a la percepció d'un complement salarial de 170 EUR euros, així com a gaudir del descans compensatori equivalent. Aquest import s'incrementarà amb el mateix percentatge del salari anual (annex 2).

El gaudir del descans compensatori s'establirà de mutu acord i dintre del termini dels 12 mesos següents al dia treballat.

#### Article 20. *Vacances*

S'estableix, amb caràcter general, un període de gaudi de vacances estivals comprès des del 15 de juliol fins al 5 de setembre, ambdós inclosos.

La durada del període de vacances serà de 30 dies naturals, o de la part proporcional corresponent en el supòsit de ser inferior a l'any l'antiguitat del treballador, en els termes que s'assenyalen en l'article 38 de l'Estatut dels treballadors.

Per a la determinació del calendari individual de vacances estivals s'assignaran 20 dies laborables en el període comprès des del 15 de juliol i fins al 5 de setembre, garantint-ne un període per gaudir de 4 setmanes ininterrompudes. Aquest període s'iniciarà sempre en dilluns i en cas de coincidir en aquest període algun festiu oficial o pactat, l'empleat podrà gaudir-lo en altra data de la seva lliure elecció.

Es compatibilitzaran, en la mesura del possible, els interessos dels empleats amb els de l'organització i el període de gaudi individual serà avisat amb un mínim de 3 mesos d'antelació.

Si el període de vacances fixat al calendari de vacances de l'empresa, coincideix en el temps amb una incapacitat temporal derivada de l'embaràs, el part o la lactància natural o amb el període de suspensió del contracte de treball que preveuen els apartats 4, 5 i 7 de l'article 48 del ET, es té dret a gaudir de les vacances en una data diferent a la de la incapacitat temporal o a la del gaudi del permís que per aplicació del precepte esmentat li correspon, quan acabi el període de suspensió, encara que hagi acabat l'any natural a què corresponen.

Si el període de vacances coincideix amb una incapacitat temporal per contingències diferents a les que assenyalen el paràgraf anterior que impossibilita al treballador gaudir-ne, totalment o parcialment, durant l'any natural a què corresponen, el treballador en pot gaudir una vegada finalitzi la seva incapacitat i sempre que no hagin transcorregut més de 18 mesos a partir del final de l'any en què s'hagin originat.

#### Article 21. *Calendari laboral*

El calendari laboral s'estudiarà per la representació legal dels treballadors i la direcció, amb l'objectiu que estigui definit abans del 31 de desembre de l'any anterior al de la seva aplicació.



Un mínim de 2 dies de vacances es gaudiran durant el mes de desembre.

#### Article 22. *Permisos i llicències*

L'empleat, avisant amb la possible antelació i justificant-lo adequadament, podrà faltar o absentar-se del treball amb dret a remuneració, per algun dels motius i durant el temps que a continuació s'expressa:

- a) Per matrimoni: 15 dies naturals.
- b) Per defunció de pares, pares polítics, avis, fills, néts, cònjuge i germans: 3 dies.
- c) Per defunció de germans polítics i fills polítics: 2 dies.
- d) Per malaltia greu o intervenció quirúrgica que requereixi hospitalització de pares, pares polítics, avis, fills o cònjuge: 3 dies; quan aquestes contingències afectin a germans, la llicència abonable serà de 2 dies.
- e) Per naixement de fill: 3 dies.
- f) Per matrimoni de fills o germans: 1 dia natural.
- g) Per renovació del DNI dintre del termini reglamentàriament establert per al tràmit: el temps indispensable.
- h) Pel temps necessari en els casos d'assistència o consulta mèdica d'especialistes de la Seguretat Social, quan coincidint l'horari de consulta amb el de treball es prescrigui aquesta consulta pel facultatiu de medicina general, havent de presentar prèviament el treballador a l'empresa el volant justificatiu de la referida prescripció mèdica. En els altres casos d'assistència a consulta mèdica fins al límit de 16 hores a l'any. Per a ambdós supòsits haurà de presentar-se justificació posterior de la visita realitzada.  
  
Així mateix, i mentre no existeixi servei mèdic en el centre de treball, els empleats tindran dret a ampliar el límit de 16 hores que es refereix l'apartat anterior fins al límit de 32 hores, havent de presentar justificació posterior de la visita realitzada. Si per problemes de salut, justificats adequadament, l'empleat ha de superar aquest nou límit, excepcionalment s'aplicarà també el mateix tractament.
- i) Pel temps necessari per a la realització d'exàmens de formació reglada.
- j) Pel temps necessari per a la realització d'exàmens vàlids per a l'obtenció d'una titulació que, segons el parer de la companyia, sigui coherent amb l'objecte propi de l'empresa.

En els punts b), c), d) i f) precedents, els dies que es fa referència podran ampliar-se en altres 2, així mateix naturals, quan el treballador tingui que desplaçar-se a una província diferent de la de Barcelona pel motiu que justifica el permís.

En els punts b),c) i e), si la circumstància que dóna lloc a la llicència es produeixi en un moment del dia que el treballador ja ha iniciat el seu horari de treball, aquest dia no computarà com part del període de durada de la llicència que es tracti.

S'incorporen a la present regulació les parelles de fet. La condició de parella de fet haurà d'acreditar-se mitjançant certificació de Registre Públic.

A més d'aquests permisos o llicències retribuïdes, el treballador tindrà dret als restants aquí no contemplats que es trobin previstes en la vigent llei de l'Estatut dels treballadors, pel temps que aquestes disposicions assenyalin i amb el règim de retribució en elles establertes.

### Article 23. Hores extraordinàries

Es consideren hores extraordinàries aquelles que es realitzin per sobre de la duració màxima de la jornada ordinària de treball.

Les hores a realitzar, que, mentre que extraordinàries tenen la condició de voluntàries, excepte es pacti el contrari, no superaran a nivell individual els màxims legals establerts.

La direcció informará prèvia i detalladament al Comitè d'Empresa, o a la Comissió de Seguiment i Control que aquest designi entre els seus components, del nombre i causes de les hores extraordinàries a realitzar i, mensualment, de les ja realitzades.

## Capítol V Règim de condicions econòmiques

### Article 24. Principis generals

La retribució en l'empresa s'assenta, fonamentalment, en la valoració del lloc de treball efectiva i correctament ocupat, en la consecució del rendiment mínim exigible conforme a les estipulacions del Conveni, i en el compliment de les condicions exigides per al seu import.

Els impostos, càrregues socials i qualsevol altres deduccions de tipus obligatori, que graven en l'actualitat o poguessin gravar en el futur les percepcions del personal, seran satisfetes per qui correspongui segons la llei.

Conseqüentment, els imports de les percepcions que figuren en aquest Conveni s'entenen en tot cas quantitats brutes.

Els salaris de cotització a l'efecte del Règim General de la Seguretat Social seran, en cada cas, els legalment establerts.

### Article 25. Condicions salarials del Conveni

Les condicions salarials del Conveni per als anys fiscals 2016, 2017, 2018 i 2019, és a dir, des de l'1 d'abril del 2016 fins al 31 de març del 2020, son les que s'especifiquen en l'annex 2.

### Article 26. Premi de vinculació i antiguitat

Per tots els anys de la vigència del Conveni, l'import d'antiguitat s'incrementarà en la mateixa proporció que el salari de taules (annex 2). Per a l'any 2016 serà de 47,18 EUR mes/quinquenni. Els imports començaran a ser reportats a partir de l'1 de gener de l'any que s'acompleixi cada quinquenni si la data de venciment és anterior al 30 de juny i des de l'1 de juliol sense data de venciment és posterior a l'1 de juliol.

L'esmentada quantitat pactada expressament a tant alçat serà la mateixa per a tots els graus de valoració o llocs de treball.

L'abonament d'aquest premi s'efectuarà en 12 mensualitats i en proporció als dies laborables efectivament treballats durant el mes que es tracti, computant-ne com treballats (a l'efecte d'import del premi) els dies de gaudi reglamentari de les vacances i els corresponents a llicències reglamentàries que s'especifiquen en l'article 22 del present Conveni.

Si el treballador causés baixa en l'empresa abans de la seva percepció, rebrà la part proporcional corresponent.

### Article 27. Import o suplement d' hores extraordinàries

Les hores extraordinàries, que quant a la seva obligatorietat o llibertat de realització es regiran per les normes legals aplicables i el previst en el present Conveni, s'abonaran segons l'expressament convingut, segons les tarifes o imports totals que s'assenyalen en l'annex núm.

2 del present Conveni. L'import de les hores extres s'incrementarà amb el mateix percentatge del salari anual (annex 2).

#### Article 28. *Gratificacions reglamentàries (de juliol i Nadal)*

Les gratificacions reglamentàries s'abonaran a raó dels imports convinguts per a cada grau de valoració als valors que s'assenyalen en l'annex núm. 2 del present Conveni, reportant-se cadascuna d'elles en quantia proporcional al nombre de dies de permanència en l'empresa pel que fa a una anualitat completa (365 dies).

#### Article 29. *Forma de pagament*

Les retribucions del personal es faran efectives, per mensualitats vençudes, el dia 15 del mes següent al del seu import, mitjançant transferència a l'entitat bancària o d'estalvis que el treballador designi.

Les gratificacions reglamentàries de juliol i Nadal s'abonaran a tot el personal, la primera, l'últim dia hàbil de la penúltima setmana anterior a l'inici del període general de vacances i, la segona, el dia hàbil immediatament anterior al 22 de desembre.

Les bestretes que en el seu moment es van concedir per la supressió de les bestretes setmanals i variació de les dates de pagament, es liquidaran en el moment del cessament del treballador en l'empresa.

### Capítol VI Prestacions especials

#### Article 30. *Dietes i quilometratge*

A partir de l'1 d'abril de 2012 es modifica el sistema actual de pagament de despeses de viatge adaptant-nos a la normativa de Nissan Europa amb una assignació màxima de 60 EUR diaris dividits de la següent forma:

- Esmorzar: import màxim 8 EUR. S'haurà de justificar el total de la despesa abonant-se la despesa justificada fins al màxim de l'import establert. S'entén que tenen dret a esmorzar aquells treballadors que hagin de sortir de viatge professional obligatòriament abans de les 07.00 hores del matí de casa seva per desenvolupar les funcions assignades.
- Dinar: import màxim 20 EUR. S'haurà de justificar el total de la despesa abonant-se la despesa justificada fins al màxim de l'import establert. S'entén que tenen dret aquells treballadors que no estan a la ciutat del seu centre de treball o a la seva ciutat de residència (per a aquest casos s'utilitzarà la targeta de dinar que proporciona la companyia o la cantina de les nostres instal·lacions).
- Sopar: import màxim 32 EUR. S'haurà de justificar el total de la despesa abonant-se la despesa justificada fins al màxim de l'import establert. Per poder rebre l'import de les despeses esmentades, serà imprescindible la presentació del justificant que acrediti el total de la despesa i que s'ha produït un desplaçament al municipi diferent del centre de treball o de la seva residència (en cas de no coincidir amb el centre de treball).

Així mateix, amb la mateixa data d'efecte, l'import del quilòmetre realitzat amb comissió de servei amb cotxe propietat del treball, s'efectuarà a raó de 0,19 EUR i en cotxe de propietat de la companyia a raó de 0,14 EUR.

#### Article 31. *Ajut als treballadors amb cònjuge, parella de fet, fills o tutelats disminuïts físics o psíquics*

S'estableix un ajut per a aquells treballadors que tinguin al seu càrrec, o sota la seva efectiva tutela, a cònjuge, parella de fet, fills o tutelats a qui els hagi estat reconeguda pel corresponent organisme administratiu la referida condició legal.

Així mateix s'estableix que aquest ajut serà també d'aplicació en aquells supòsits de discapacitat de caràcter temporal, encara que no els hagi estat reconeguda la referida condició legal pel corresponent organisme administratiu, sempre que les dites suposades puguin acreditar-se mitjançant d'oportú document facultatiu.

L'import d'aquest ajut serà de 200 euros mensuals per tota la vigència del Conveni.

#### *Article 32. Crèdits per a adquisició o rehabilitació d'habitatge*

Es concediran crèdits per a l'adquisició d'habitatge propi o per a la rehabilitació de l'habitatge habitual, s'estableix la quantia de fins a 20.000 EUR per tota la vigència del Conveni, per als supòsits i en les condicions que s'assenyalen en l'annex núm. 3 d'aquest Conveni.

#### *Article 33. Segur col·lectiu de vida i d'accidents*

A partir de l'1 de maig del 2016, s'unificaran les pòlisses de les assegurances de vida col·lectiu i d'accident, per tal de que en cas d'incidència d'un treballador, l'import assegurat serà de 2 vegades el salari base anual del treballador. No s'inclou en la pòlissa cap dels complements personals.

#### *Article 34. Prestacions complementàries per incapacitat temporal derivada de malaltia comuna o accident no laboral*

Durant la situació legal d'incapacitat temporal per aquesta causa l'empresa abonarà una indemnització complementària de les prestacions de la Seguretat Social en la quantia i sota les condicions que es contenen en l'annex núm. 4 del present Conveni.

#### *Article 35. Prestació complementària per incapacitat temporal derivada d'accident de treball o de malaltia professional*

S'estableix un complement a càrrec de l'empresa per als casos d'incapacitat temporal per accident de treball o malaltia professional, en tant subsisteixi l'actual règim d'autoassegurança d'accidents de treball i malalties professionals, fins a completar el 100% del salari regulador legalment establert a cada moment, a partir del primer dia de baixa per tal causa i mentre el treballador es trobi en la referida situació legal d'incapacitat temporal.

#### *Article 36. Premi de jubilació*

Es lliuraran 1.900 euros, sense revisió possible per tota la durada del Conveni, per una sola vegada en el moment de la jubilació als treballadors que passin a la referida situació en una edat compresa entre els 60 i els 65 anys.

#### *Article 37. Beques d'estudi*

Per tota la vigència del Conveni, s'abonarà als treballadors en actiu en la data del seu abonament la quantitat de 120 euros, idèntic import per a tots els graus de valoració o llocs de treball, i pel concepte de "beques d'estudi", per cada fill en edat compresa entre els 1 i els 18 anys, complerts en la data del seu abonament (liquidació del mes de setembre de cada any).

S'estableix un sistema d'ajuda a l'estudi per als empleats, consistent a assignar un màxim d'un 40% del import total de la matrícula abonada per a la realització de carreres universitàries (de cicle mig o superior) i que serà distribuït, proporcionalment, al nombre d'assignatures aprovades al finalitzar el curs acadèmic.

#### *Article 38. Servei de menjadors*

El preu del cobert serà de 0,15 euros (més IVA).

#### Article 39. *Adquisició de productes de la companyia*

Els treballadors amb una antiguitat superior a 1 any podran adquirir per a si i al seu nom, els productes fabricats o comercialitzats per la companyia, amb les següents condicions:

a) Preu: El vigent a cada moment de venda a concessionari, franc fàbrica (amb despeses de transport o altres que poguessin originar-se, a càrrec del comprador).

b) Finançament: Individual, a través de Nissan Financiació, pels terminis màxims que preveu la legislació aplicable i amb les condicions de finançament establertes per aquesta entitat.

Sempre que legalment sigui possible, l'empresa es farà càrrec, per al seu lliurament a Nissan Financiació, de la possible diferència d'interessos existents entre el 3% anual (tipus d'interès "nominal" o "bancari") i el superior que pogués ser normatiu d'aquesta financera per a aquest tipus d'operacions.

c) Periodicitat en l'adquisició: La possibilitat d'adquisició s'estendrà a qualsevol dels tipus de productes fabricats o comercialitzats per l'empresa per a consum general, encara que no podrà efectuar-se l'adquisició d'un article del mateix tipus abans que passin 3 anys de la seva anterior adquisició i, en tot cas, fins que estigui totalment pagada l'adquisició anterior.

#### Article 40. *Comissió Paritària Mixta per a Activitats Culturals i Esportives*

Es constitueix, en substitució de l'anterior Agrupació Cultural, la Comissió Paritària Mixta per a Activitats Culturals i Esportives, les funcions de les quals seran les següents:

a) Proposar a la direcció de l'empresa el desenvolupament d'activitats culturals i esportives que puguin resultar d'interès per als treballadors pertanyents a la plantilla de l'empresa, i que puguin realitzar-se fora de les hores de treball.

### Capítol VII Règim disciplinari

#### Article 41. *Faltes i sancions*

En matèria de faltes i sancions s'estarà al que es disposa en el present Conveni, i al que s'estableix a l'Estatut dels treballadors i en la resta de lleis i normes complementaries aplicables.

1. L'empresa podrà sancionar, com a falta laboral, les accions o omissions culpables dels treballadors que es produeixin amb ocasió o com a conseqüència de la relació laboral i que suposin un incompliment contractual dels seus deures laborals, i d'acord amb la graduació de les faltes que s'estableixen als articles següents.
2. La sanció de les faltes requerirà comunicació per escrit al treballador, fent constar la data i els fets que la varen motivar.
3. L'empresa informará als representants legals dels treballadors de tota sanció imposada per falta greu i molt greu.
4. Imposada la sanció, el compliment temporal de la mateixa es podrà dilatar fins a 60 dies des de la data de la seva imposició.
5. Tota falta comesa pels treballadors es classificarà segons la seva transcendència o intenció en: lleu, greu o molt greu.

Faltes lleus

Es consideraran faltes lleus les següents:

1. La impuntualitat no justificada en l'entrada o sortida del lloc de treball en més de 3 ocasions en el període d'1 mes.
2. La inassistència no justificada al treball de 2 a 4 dies, durant el període d'1 mes.
3. No notificar amb caràcter previ, o en el seu cas, dins de les 24 hores següents, la inassistència al treball, excepte si es provés la impossibilitat de haver-ho pogut fer.
4. L'abandonament del servei o del lloc de treball sense causa justificada per períodes breus de temps, si com a conseqüència d'això s'ocasionés el perjudici d'alguna consideració en les persones o en les coses.
5. Els deterioraments lleus en la conservació o en el manteniment dels equips y material de treball dels que es fos responsable.
6. La desatenció o falta de correcció en el tracte amb els clients o proveïdors de l'empresa.
7. No comunicar a l'empresa els canvis de residència o domicili, sempre i quan aquests puguin ocasionar algun tipus de conflicte o perjudici als seus companys o a l'empresa.
8. No comunicar amb puntualitat deguda els canvis experimentats en la família del treballador/a que tinguin incidència en la Seguretat Social o en l'administració tributaria.
9. Totes aquelles faltes que suposin l'incompliment de prescripcions, ordres o mandats d'un supervisor en l'exercici regular de les seves funcions, que no comportin perjudicis o riscos per les persones o les coses.
10. La inassistència als cursos de formació teòrica o pràctica, dins de la jornada ordinària laboral, sense la deguda justificació.
11. Discutir amb els companys, amb els clients o proveïdors dins de la jornada laboral.
12. L'embriaguesa o consum de drogues no habituals en el treball.

Faltes greus

Es consideraran faltes greus les següents:

1. La impuntualitat no justificada en l'entrada o sortida del lloc de treball en més de 3 ocasions en el període d'1 mes.
2. La inassistència no justificada al treball de 2 a 4 dies, durant el període d'1 mes.
3. El falsejament o omissió maliciosa de les dades que tingui incidència tributaria o en la Seguretat Social.
4. Entregar-se a jocs o distraccions de qualsevol índole durant la jornada laboral de manera reiterada i causant, amb això, un perjudici en el desenvolupament laboral.
5. La desobediència a les ordres o mandats de les persones de qui es depèn orgànicament en l'exercici regular de les seves funcions, sempre i quan ocasioni o tingui una transcendència greu per les persones o les coses.
6. La manca d'higiene personal que produeixi queixes justificades dels companys de treball i sempre que prèviament s'hagués mediat l'oportuna advertència per part de l'empresa.
7. La negligència o desídia en el treball que afecti a la bona marxa del mateix, sempre que

se'n derivi un perjudici greu per l'empresa o les coses.

8. La realització de treballs particulars sense consentiment previ de l'empresa, durant la jornada laboral, així com utilitzar per l'ús propi o aliè els utensilis, eines, maquinària o vehicles de l'empresa, inclús fora de la jornada laboral.

9. La reincidència en la comissió de falta lleu (exclosa la falta de puntualitat) encara que sigui de diferent naturalesa, dins d'un trimestre i havent meditat sanció.

10. Qualsevol atemptat contra la llibertat sexual dels treballadors/es, que es manifesti en ofenses verbals o físiques, falta de respecte a la intimitat o la dignitat de les persones.

11. L'embriaguesa o l'estat derivat del consum de drogues, si suposa l'alteració de les facultats físiques o psicològiques en el desenvolupament de les seves funcions o implica un risc en el nivell de protecció de la seguretat i salut dels treballadors/es en el treball.

#### Faltes molt greus

Es consideraran faltes molt greus les següents:

1. La impuntualitat no justificada en l'entrada o sortida del treball en més de 10 ocasions durant el període de 6 mesos, o bé més de 20 en 1 any.

2. La inassistència al treball durant 3 dies consecutius o 5 alterns en el període d'1 mes.

3. El frau, deslleialtat o abús de confiança en les gestions encomanades i el furt o robament, tant als seus companys/es de treball com a l'empresa o a qualsevol altre persona dins de les dependències de l'empresa, o durant la jornada laboral en qualsevol altre lloc.

4. La simulació de malaltia o accident. S'entendrà que existeix infracció laboral, quan trobant-se en situació de baixa, el treballador/a per qualsevol de les causes senyalades, realitzi feines de qualsevol índole per compte propi o aliè. També tindrà la consideració de falta molt greu tota manipulació efectuada per tal de prolongar la baixa per accident o malaltia.

5. L'abandonament del servei o lloc de treball sense causa justificada encara que sigui per temps breu, si a conseqüència del mateix s'ocasionés un perjudici considerable a l'empresa o als companys de feina, posés en perill la seguretat o fos causa d'accident.

6. El trencament o violació de secrets d'obligada confidencialitat de l'empresa.

7. La realització d'activitats que impliquin competència deslleial a l'empresa.

8. La disminució voluntària i continuada del rendiment del treball normal o pactat.

9. Els mals tractes de paraula o obra, la falta de respecte i consideració als seus superiors o als familiars d'aquests últims, així com als seus companys/es de feina, proveïdors i clients de l'empresa.

10. La reincidència en falta greu, encara que sigui de diferent naturalesa, sempre i quan les faltes es cometin en el període de 2 mesos i hagi mediat sanció.

11. La desobediència a les ordres o mandats dels seus superiors en qualsevol matèria de feina, si impliqués un perjudici notori per l'empresa o als seus companys/es de feina, excepte que siguin deguts a l'abús d'autoritat. Tindran la consideració d'abús d'autoritat, els actes realitzats per directius, caps o superiors intermedis, amb infracció manifesta i deliberada als preceptes legals i amb perjudici pel treballador/a.

12. Els atemptats contra la llibertat sexual que es produeixin aprofitant-se d'una posició de

superioritat laboral, o s'exerceixin sobre persones especialment vulnerables per la seva situació personal o laboral.

Les sancions màximes que podran imposar-se per la comissió de les faltes senyalades són les següents:

Per faltes lleus:

- Amonestació per escrit.

Per faltes greus:

- Amonestació per escrit.
- Suspensió de feina i sou de 2 a 20 dies.

Per faltes molts greus:

- Amonestació per escrit.
- Suspensió de feina i sou de 2 a 20 dies.
- Acomiadament.

## Capítol VIII Inaplicació de condicions de treball

Article 42. *Clàusula d'inaplicació de condicions de treball*

D'acord amb el previst a l'article 85 apartat 3.c) del Text refós de l'Estatut de treballadors, en la seva redacció donada per la Llei 3/2012, de 6 de juliol, el present article regula el procediment per a resoldre de manera efectiva les discrepàncies que poguessin sorgir per a la no aplicació de les condicions de treball al que es refereix l'article 82.3 del Text refós de l'Estatut dels treballadors.

Quan concorren causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, per acord entre l'empresa i la representació dels treballadors, podrà procedir-se a inaplicar en l'empresa les previsions contingudes en el Conveni col·lectiu que afectin a les següents matèries:

- a) Jornada de feina.
- b) Horari de distribució del temps de feina.
- c) Règim de feina per torns.
- d) Sistema de remuneració i quantitat salarial.
- e) Sistema de treball i rendiment.
- f) Funcions, quan s'excedeixin els límits de l'article 39 de l'Estatut dels treballadors.
- g) Millores voluntàries de l'acció protectora de la Seguretat Social.

L'empresa comunicarà als representats dels treballadors les seves intencions d'inaplicar les previsions contingudes en el Conveni col·lectiu relatiu a alguna/es d'aquelles condicions de treball.

Per a valorar aquesta situació i intentar arribar a un acord entre les parts, podran tenir en compte els informes d'auditors o censors jurats de comptes, memòria explicativa, balanços, comptes de resultats, volum de negoci, plans de futur, etc., que seran posats a disposició dels representats dels treballadors qui, estan obligats a tractar amb el màxim de reserva i sigil professional la informació rebuda i les dades a les que hagin tingut accés com a conseqüència de l'establert en els paràgrafs anteriors.

De produir-se un acord en les negociacions entre l'empresa i els representats dels treballadors, es comunicarà a la Comissió Paritària en el termini de les següents 24 hores.

En el suposat desacord i, després d'haver esgotat un període de negociació de duració no superior a 15 dies naturals, les parts així ho comunicaran a la Comissió Paritària, qui tindrà un



termini de 7 dies per emetre un informe. Per a tal, hauran de remetre la documentació suficient per a que la Comissió pugui pronunciar-se, sense perjudici de que aquesta pugui sol·licitar aclariment o ampliació de la documentació entregada.

Si, obtingut l'informe de la Comissió Paritària segueix el desacord entre les parts, aquestes podran recorre als mecanismes de mediació davant del Tribunal Laboral de Catalunya, als efectes d'arribar a un acord. En el supòsit de que el procés de mediació no arribi a un bon fi, qualsevol de les parts podrà sotmetre la discrepància a un procediment arbitral.

## Disposicions finals

### *Primera*

Els temes de representació dels treballadors i acció sindical en l'empresa es regiran pel preceptuat en l'Estatut dels treballadors, Llei orgànica de Llibertat Sindical i altres disposicions dictades en el seu desenvolupament.

En el centre de treball, l'empresa facilitarà als sindicats més representatius (CCOO i SIGEN-USOC) un local per a cadascun d'ells per a la seva utilització, amb la dotació administrativa següent: taula, cadires, PC, telèfon i arxiu.

La representació dels treballadors sol·licita poder celebrar periòdicament una reunió, a la qual pugui assistir un representant de cadascun d'aquests sindicats per cadascun dels centres de treball de la companyia. La representació de l'empresa accepta l'esmentada sol·licitud, estipulant-se que la periodicitat per a aquestes reunions serà la d'una, com a màxim, cada 3 mesos.

El present acord afectarà única i exclusivament als 2 grups sindicals (CCOO i SIGEN-USOC) representats en aquestes negociacions.

### *Segona*

La direcció informará al Comitè d'Empresa sobre els models de contracte utilitzats en l'empresa (formularis generals i clàusules addicionals tipus); trimestralment, de l'evolució probable del treball en el respectiu centre de treball; i mensualment:

- Sobre les altes de personal o renovacions de contractes produïdes, amb indicació de nom, data d'ingrés o renovació, nombre d'identificació del treballador, classificació professional i grau de valoració assignat i durada del contracte o termini pel qual es renova.
- Sobre els cessaments produïts i els seus motius.
- De les xifres de plantilla activa i total, segons modalitats de contracte.
- L'empresa es compromet a donar informació al Comitè d'Empresa sobre els estudiants en pràctiques que estiguin en la companyia en cada moment: direcció, departament, data d'incorporació, data estimada de finalització. Així com de la plantilla temporal i subcontractada.
- Es comunicarà al Comitè d'Empresa l'aprovació de cada un dels "Brassring".

### *Tercera*

En matèria de seguretat i higiene en el treball seran d'aplicació les disposicions contingudes en la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals, el Reial decret 486/1997, de 14 d'abril, pel qual s'estableixen les disposicions mínimes de seguretat i salut en els llocs de treball i en la normativa concordant i complementària, a cada moment vigent, que resulti d'obligada i general o específica aplicació a les activitats de l'empresa.

Conscients les parts signants del Conveni de la importància i necessitat d'una adequada mentalització en aquests aspectes, declaren la seva intenció de potenciar les activitats formatives sobre aquest particular, així com l'actuació dels serveis mèdics d'empresa i de protecció i seguretat, sense perjudici de la tasca que en tal camp tenen atribuïda tant els Comitès de Seguretat i Salut Laboral, com la línia de comandament.

#### Quarta

En tot el no previst de manera específica en aquest Conveni regiran, com normes supletòries, les disposicions legals aplicables a les relacions aquí regulades.

#### Cinquena

L'empresa, una vegada efectuat el dipòsit i registre oficial del present Conveni, farà lliurament d'un exemplar del seu text a cada treballador.

#### ANNEX 1

#### ORGANITZACIÓ DEL TREBALL (VALORACIÓ DE LLOCS DE TREBALL)

##### Secció 1a. Anàlisi i valoració de tasques. Manual de valoració de llocs de treball

1. Objecte: L'anàlisi i valoració de tasques té per objecte el coneixement i la taxació de les funcions que, en el seu conjunt, constitueixen el contingut de cadascun dels llocs de treball, i la definició consegüent de la seva ordenació en el conjunt dels llocs de treball.

2. Manual de valoració: Per al desenvolupament de l'assenyalat en l'apartat precedent, es disposarà d'un Manual de valoració per als empleats.

3. Canvis de grau: Tots els empleats que van entrar o entraran a partir de l'1 de gener de 2008 estaran com a màxim en el grup 3 nivell 1 (staff) fins que es realitzin les condicions d'experiència, coneixements, etc. de la descripció del seu lloc de treball (DPT). El període màxim en aquesta situació serà de 2 anys. En aquest moment entraran en el nivell 1 del grup que li correspongui. Després d'1 any d'haver entrat en el nivell 1, passaran al nivell 2.

Per passar a nivell 3, s'hauran de completar 2 dels següents 3 conceptes:

- 3 anys més d'antiguitat a partir de la data d'haver assolit el nivell 2.
- Consecució del 65% dels objectius personals dels acumulats durant els 3 anys.
- Obtenir 10 punts de formació segons la següent taula:

Màster	10 punts
Assistència a un seminari	1 punt
Informàtica:	
- Curs bàsic	0,5 punts
- Curs mig	1 punt
- Curs avançat	1,5 punts
Cursos d'especialització:	
- Duració mínima de 56 hores	1 punt
- Duració de 200 hores	3 punts
- Duració d'1 any lectiu	6 punts
Idiomes: Increment TOEIC o equivalent	
- Fins a 500 punts:	
90% d'assistència al curs	0,5 punts
Increment de cada 100 punts	0,5 punts
- De 501 punts cap amunt:	
90% d'assistència	0,5 punts
Increment de cada 50 punts	1 punt

## ANNEX 2

### CONDICIONS SALARIALS DEL CONVENI

S'estableix un increment anual fix de salari sobre les taules salarials actuals vigent durant tota la duració del present Conveni col·lectiu segons la següent distribució:

IPC (nacional) real de l'any natural anterior més 0,5 amb un mínim de l'1% i un màxim del 2,5%. En el cas de que l'IPC superés el 2,5%, només s'aplicaria l'increment de l'IPC.

Aquest increment també s'aplicarà sobre els conceptes salarials "ajustament del Conveni" i "garantia personal".

Es modifica el sistema de compensació variable per tot el personal de la companyia pactat en el VIII Conveni col·lectiu segons la següent taula:

EVP-5	Entre 0 i 11%
Caps de districte	Entre 0 i 9%
EVP-6 i inferiors	Entre 0 i 7%

L'1% d'increment s'aplicarà de la següent manera: 0,50% d'increment en objectius col·lectius i 0,50% en increment d'objectius individuals.

Els objectius seran quantificables, 3 seran per el personal de staff i 4 per caps de districte. En els 2 casos, un serà comú per a tota la companyia.

Els objectius individuals es fixaran de comú acord entre la direcció i el treballador. L'objectiu de la companyia es fixarà de comú acord entre la representació i els treballadors. Els períodes de duració seran els del exercici fiscal (actualment d'abril a març).

En tots els casos, s'ha d'arribar a un acord entre la direcció i el treballador tant en la fixació de la valoració final dels objectius però, en tant que no fos possible, es crearia una Comissió Paritària (RLT-Empresa) per solucionar les discrepàncies entre les parts tenint en compte les persones que es puguin trobar en situació de baixa, d'IT i/o de maternitat/paternitat.

### TAULES DE RETRIBUCIONS BRUTES DELS EMPLEATS DE NIBSA

Vigència 01.04.2016 a 31.03.2017:

Grau de valoració	Anual 2016	Mensual	Import hores extra 2016 (1)	Compensació jornada reduïda 2016 (3)
1.1	26.688,35	1.906,31	24,23	11,31
1.2	28.455,52	2.032,54		
1.3	28.807,92	2.057,71		
2.1	28.807,92	2.057,71	25,31	11,85
2.2	31.456,60	2.246,90		
2.3	33.637,14	2.402,65		
3.1	31.456,60	2.246,90	27,46	12,39
3.2	34.580,66	2.470,05		
3.3	38.780,53	2.770,04		
4.1	41.853,95	2.989,57	29,61	13,46
4.2	44.954,24	3.211,02		
4.3	46.504,38	3.321,74		
5.1	46.504,38	3.321,74	32,85	14,54
5.2	49.604,68	3.543,19		
5.3	52.704,97	3.764,64		

1) Les hores extra s'abonaran totes al valor únic, assenyalat per a cada grau de valoració.

2) Els imports indicats, convinguts expressament a l'alça, seran abonats a qui correspongui per aplicació als pactes en el text del Conveni.

Vigència: 01.04.2017 a 31.03.2018:

Grau de valoració	Anual 2017	Mensual	Import hores extra 2017 (1)	Compensació jornada reduïda 2017 (3)
1.1	27.248,81	1.946,34		
1.2	29.053,08	2.075,22	24,74	11,55
1.3	29.412,88	2.100,92		
2.1	29.412,88	2.100,92		
2.2	32.117,19	2.294,09	25,84	12,10
2.3	34.343,52	2.453,11		
3.1	32.117,19	2.294,09		
3.2	35.306,86	2.521,92	28,04	12,65
3.3	39.594,92	2.828,21		
4.1	42.732,88	3.052,35		
4.2	45.898,28	3.278,45	30,23	13,74
4.3	47.480,97	3.391,50		
5.1	47.480,97	3.391,50		
5.2	50.646,37	3.617,60	33,54	14,85
5.3	53.811,78	3.843,70		

Vigència: 01.04.2018 a 31.03.2019:

Grau de valoració	Anual 2018	Mensual	Import hores extra 2018 (1)	Compensació jornada reduïda 2018 (1)
1.1	27.684,79	1.977,48		
1.2	29.517,93	2.108,42	25,13	11,73
1.3	29.883,49	2.134,53		
2.1	29.883,49	2.134,53		
2.2	32.631,07	2.330,79	26,25	12,29
2.3	34.893,02	2.492,36		
3.1	32.631,07	2.330,79		
3.2	35.871,77	2.562,27	28,49	12,85
3.3	40.228,44	2.873,46		
4.1	43.416,60	3.101,19		
4.2	46.632,65	3.330,90	30,72	13,96
4.3	48.240,67	3.445,76		
5.1	48.240,67	3.445,76		
5.2	51.456,72	3.675,48	34,08	15,08
5.3	54.672,76	3.905,20		

### ANNEX 3

#### CRÈDITS PER A HABITATGE

##### Article 1. Classe i destinació de l'habitatge

Els préstecs es concediran per a:

a) L'adquisició o construcció d'habitatges destinats a ser habitades per l'empleat i els familiars que amb ell convisquin regularment.

b) Rehabilitació de l'habitatge habitual de l'empleat i els familiars que amb ell convisquin regularment, sempre que el cost real superi els 3.000 euros. A aquests efectes, queden

compresos tant els supòsits que, segons la normativa fiscal vigent a cada moment, contin amb la consideració de deducció per adquisició d'habitatge com les obres i/o reformes d'importància.

#### Article 2. *Personal amb dret a sol·licitar préstecs*

Tindran dret a sol·licitar de la direcció de l'empresa un préstec per a adquirir/construir un habitatge o rehabilitar-lo tots aquells empleats que duguin un mínim de 2 anys de serveis efectius a la mateixa. S'exceptuen els següents casos:

- a) Propietaris o titulars de qualsevol dret que els permeti el gaudir d'habitatge situat en el terme municipal que radiqui el centre de treball on presten els seus serveis.
- b) Personal sancionat per faltes greus o molt greus.
- c) Empleats que hagin d'arribar a l'edat de jubilació abans del transcurs de 10 anys des de la data de la petició.

#### Article 3. *Quantia dels préstecs*

Els préstecs per a la construcció o adquisició d'habitatges s'atorgaran en la quantia sol·licitada fins al límit que estableix el present Conveni col·lectiu.

#### Article 4. *Termini d'amortització*

La durada dels préstecs concedits per l'empresa serà de 10 anys i s'amortitzaran anualment a raó d'un 10%, la quantitat del qual podrà dividir-se en 12 mensualitats. Els beneficiaris podran anticipar l'amortització en tot o en part quan ho estimin convenient.

#### Article 5. *Interessos*

La quantitat prestada per l'empresa reportarà un interès del 3% anual (tipus d'interès "nominal" o "bancari"), el qual serà satisfet per mensualitats.

#### Article 6. *Forma d'amortització*

Per a l'amortització del préstec, pagament d'interessos i, si s'escau, de les primes de les assegurances que tracta l'article 11 del present Reglament, l'empresa queda expressament autoritzada per l'empleat prestatari per retreure de les seves retribucions salarials les quantitats necessàries.

#### Article 7. *Tramitació*

L'empleat interessat dirigirà sol·licitud escrita a la direcció de l'empresa, exposant totes aquelles circumstàncies que estimi li facin creditor del préstec, conforme a les prescripcions d'aquest Reglament.

#### Article 8. *Interessos*

La quantitat prestada per l'empresa reportarà un interès del 3% anual (tipus d'interès "nominal" o "bancari"), el qual serà satisfet per mensualitats.

#### Article 9. *Informació a subministrar*

En la petició de préstec es farà constar el següent: Quantitat sol·licitada en concepte de préstec; valor de l'habitatge que desitja adquirir, construir o rehabilitar; persones que van a habitar l'habitatge; durada del préstec i garanties.

Per als supòsits de rehabilitació es detallarà el tipus de reforma realitzada adjuntant permís municipal d'obres així com la factura original que acrediti la seva efectiva realització.

#### Article 10. *Prohibició genèrica*

Queda prohibit a l'empleat prestatari arrendar, gravar i alienar l'habitatge abans de l'amortització del préstec.

#### Article 11. *Garanties*

L'empresa queda facultada per a obligar, si ho considera oportú, al prestatari a subscriure una pòlissa d'assegurança d'incendi, en la companyia que ella estableixi.

A més podrà exigir una de les següents garanties:

- a) Garantia personal del deutor o altres persones.
- b) Que el prestatari subscrigui una pòlissa de vida, amb intervenció de l'empresa, en la qual s'estableixi el dret preferent d'aquesta per a cobrar la part del préstec no amortitzat, en cas de mort o incapacitat de l'assegurat.
- c) Constituir hipoteca sobre la finca adquirida o construïda, que garanteixi la devolució del préstec, interessos i despeses.

#### Article 12. *Garantia hipotecària*

En el cas de cessament de les relacions laborals de l'empleat prestatari amb l'empresa, sigui quina sigui la seva causa, abans de la total amortització del préstec, aquell s'obliga a constituir hipoteca sobre l'habitatge, en garantia de la devolució del capital no amortitzat, interessos i despeses, si abans no l'hagués formalitzat.

#### ANNEX 4

#### PRESTACIONS COMPLEMENTÀRIES DURANT LA SITUACIÓ LEGAL D'INCAPACITAT TEMPORAL NO DERIVADA D'ACCIDENT LABORAL O MALALTIA PROFESSIONAL

A) En els casos d'incapacitat temporal no derivada d'accident laboral o malaltia professional, degudament acreditada per informe mèdic oficial de baixa expedit pels serveis mèdics de la Seguretat Social, l'empresa abonarà als empleats inclosos en l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni, des del primer dia de baixa i fins a la data d'alta o fins que es declari la invalidesa provisional o permanent, la diferència d'import entre la indemnització econòmica de la Seguretat Social i retribució neta que per a l'activitat normal pogués tenir assignada al seu respecte grau de qualificació, referida a la jornada setmanal ordinària o la seva part proporcional corresponent, a exclusió de qualsevol altre concepte retributiu.

Per a la percepció de l'expressat complement, haurien de seguir-se inexcusablement les següents normes:

1. La notificació de la situació d'incapacitat temporal haurà de fer-se al departament de RRHH dintre de les 8 hores laborables següents a la no assistència al treball. Els casos especials d'incompliment forçós d'aquesta condició seran tinguts en compte.
2. El part mèdic oficial de baixa haurà d'obrar en poder del departament de RRHH dintre del termini assenyalat en la norma anterior, o dintre dels 2 dies següents sempre que li hagi precedit la comunicació en la mateixa assenyalada.
3. No tindran validesa a aquest efecte les justificacions d'incapacitat esteses sobre volant o recepta mèdica particular. En tots els casos, únicament tindrà efecte el citat document oficial de baixa, la justificació del servei mèdic de l'empresa o la del facultatiu designat per aquesta.
4. Si la direcció de l'empresa ho estimés convenient, el treballador en situació d'incapacitat

haurà de sotmetre's a examen del servei mèdic o facultatiu designat, sigui en el consultori de l'empresa o en el propi domicili del treballador.

5. L'empresa queda facultada per a designar la persona idònia al cas per a efectuar les inspeccions que consideri oportunes, sense límit de nombre, a fi de verificar la realitat de la situació. Quan la inspecció domiciliària resulti d'impossible compliment per canvi no notificat de domicili del que consti en el departament de recursos humans, el treballador perdrà automàticament el dret a les presents ajudes. És, per tant, responsabilitat del treballador l'actualització del seu domicili en el seu expedient personal mitjançant el lliurament a aquest departament de la nota adequada, de la qual es justificarà rebuda.

6. El treballador que, durant la situació d'incapacitat, precisés (a criteri dels serveis mèdics de la Seguretat Social) tractament domiciliari, haurà de romandre en el seu domicili, tret que tingui que absentar-se del mateix justificadament. En aquest cas, haurà de deixar constància per escrit de l'adreça del consultori mèdic o practicant on hagi anat i l'hora que calcula que estarà de retorn.

7. Durant la situació d'incapacitat, el treballador es veurà obligat a presentar en el departament de recursos humans de l'empresa els corresponents parts de confirmació dintre del termini de 2 dies a partir de l'expedició dels mateixos pel facultatiu de la Seguretat Social.

8. Quan el servei mèdic de l'empresa o el facultatiu designat per aquesta estimin que no existeix impediment algun per a la reincorporació del treballador a l'activitat laboral, l'empresa deixarà d'abonar la indemnització complementària, sigui quina sigui la situació del treballador enfront la Seguretat Social.

9. En els casos que el servei mèdic de l'empresa o el facultatiu designat per aquesta estimin l'existència de malaltia simulada, no es justifiquin les absències comprovades pels visitants citats en la norma 5), o bé el treballador hagi incomplet o impedit l'observança de les presents normes, perdrà el dret a percebre l'ajuda econòmica establerta, sense perjudici de les mesures disciplinàries que poguessin haver-hi per l'expressava conducta. A aquests efectes, s'entendrà en tot cas que els tràmits i requisits establerts per les disposicions legals reguladores de la Seguretat Social per a aquest tipus d'incapacitat són independents de l'aplicació de les presents normes.

B) L'import de la prestació complementària corresponent es portaran a terme per períodes de liquidació mensuals.

## ANNEX 5

### REGLAMENT DE PROMOCIÓ I ASCENSOS

#### 1. Principis generals

1.1. S'entendrà per promoció o ascens el canvi des d'un grau de valoració inferior a altre superior per alguna de les següents raons:

- a) Per haver variat les funcions pròpies del lloc de treball en forma tal que signifiqui elevació del grau de valoració anteriorment assignat al lloc.
- b) Per haver-se produït la creació d'un nou lloc de treball o la baixa de l'ocupant d'altre lloc ja existent, i calgui (segons el parer de la direcció) cobrir la vacant.

En els casos exposats en aquest apartat b) la promoció s'efectuarà conforme a les següents normes:

- 1º. El nomenament per a funcions de comandament o per a l'acompliment de llocs de confiança recaurà sempre sobre el personal que lliurement designi la direcció de l'empresa.

Es consideraran llocs de confiança a aquests efectes, els quals s'especifiquen en la 1a fulla annexa d'aquest reglament, on s'assenyalen tots els llocs exclosos del sistema de promoció.

2º. Tots els altres ascensos es realitzaran per concurs - oposició, basat en mèrits i proves, amb subjecció als criteris que s'estableixen en el present reglament.

1.2. En aquells casos que la direcció estimi que, en atenció a les necessitats o conveniències de l'organització i del servei, hagi de cobrir-se immediatament un lloc per no poder esperar a la realització dels diversos tràmits del concurs, la pròpia direcció designarà al treballador que temporalment hagi d'ocupar el lloc fins a la resolució d'aquell.

1.3. Es considera que la formació, bàsica o específica, és un dels factors més importants amb vista a la promoció i a la consecució d'un grau de qualitat més alt i eficàcia en el treball, pel qual el personal quedarà obligat a participar en els cursos que es convoquin com antecedent exigible a determinades promocions.

## 2. Reglament de promoció

### 2.1. Requisits

Les condicions exigides per a participar en els concursos de promoció seran les següents:

a) Pertànyer a la plantilla de l'empresa, i no trobar-se vinculat per contracte d'interinitat o qualsevol altre de durada temporal que es pogués desnaturalitzar per la promoció interna (per exemple, contractes eventuais, en pràctiques quan la vacant no estigués relacionada amb la titulació que justifica dit contracte, etc.) o qualsevol altre tipus de contracte que, estant bonificat o subvencionat, pogués fer perdre a l'empresa tals beneficis.

Qui no compleixi aquesta exigència podran ser admesos excepcionalment al concurs sota les següents condicions:

- Que la direcció de l'empresa, atesos el nivell de formació (titulacions acadèmiques, diplomes, certificacions d'aprofitament en cursos especialitzats, etc.) i l'historial professional dels demandants, accepti la sol·licitud, o

- Que l'adjudicació de la plaça se supediti que, entre els participants que reuneixen els requisits establerts, cap hagi estat declarat apte pel tribunal qualificador.

b) Complir amb les restants condicions que s'assenyalin en les corresponents convocatòries. El personal format per l'empresa en tècniques específiques haurà de sol·licitar, en cada cas, autorització expressa a la direcció per a participar en el concurs.

### 2.2. Circumstàncies excloents

A més de la falta de qualsevol dels requisits anteriorment assenyalats, incapacitarà per a prendre part en un concurs qualsevol de les següents circumstàncies:

a) La falta d'aptitud psicofísica per a l'acompliment del lloc de treball, segons el parer del servei mèdic de l'empresa.

b) Trobar-se el treballador sol·licitant en situació d'excedència voluntària o forçosa, o en la d'invalidesa provisional, en la data de finalització del termini d'admissió de sol·licituds.

c) Haver obtingut resultat negatiu en altre concurs que s'hagi celebrat, per a la provisió d'una vacant anàloga, en els 12 mesos anteriors a la data de finalització del termini d'admissió de sol·licituds.



d) Haver estat sancionat per falta greu o molt greu en els 12 mesos anteriors a la data de finalització del termini d'admissió de sol·licituds.

### 2.3. Convocatòries

Quan resulti precís cobrir vacants i sense perjudici del previst referent a l'apartat 1.2., la direcció publicarà en els taulers d'anuncis les normes a les quals haurà d'ajustar-se el concurs-oposició, mitjançant convocatòria en la qual constin els seus aspectes més importants; com, per exemple:

- a) Denominació i definició sumaria de funcions del lloc de treball, amb indicació de la unitat organitzativa que correspongui.
- b) Nombre de places a cobrir.
- c) Grau de valoració del lloc de treball.
- d) Graus de valoració d'origen exigibles en els candidats. S'admetran sol·licituds de candidats que ocupin llocs d'igual grau de valoració al de la convocatòria.
- e) Aptituds psicofísiques exigides per al lloc.
- f) Instrucció i experiència mínimes requerides.
- g) Programa de matèries sobre les quals hauran de preparar les proves teòriques i pràctiques.
- h) Forma, termini i lloc de presentació de les sol·licituds i òrgan al que hauran de ser dirigides.
- i) Lloc, data i hora de celebració de les proves i composició del tribunal qualificador.
- j) Condicions de trasllat, quan pugui ser coberta la vacant per personal d'altre centre de treball.
- k) Període de formació, adaptació i consolidació requerit per a la definitiva consecució dels drets inherents a l'obtenció de la plaça.

### 2.4. Tribunal qualificador

El tribunal qualificador de cada centre de treball serà compost per un moderador, amb vot de qualitat, nomenat per la direcció, i per 4 membres. 2 d'aquests seran triats pel Comitè d'Empresa d'entre els seus components (1 per cadascuna de les 2 candidatures més representades en el citat òrgan de representació unitària dels treballadors), i els altres 2 per la direcció de l'empresa. Els representants del personal triats hauran de pertànyer al mateix grup professional al que correspongui la vacant i ostentar grau superior, o almenys igual, al del lloc objecte de concurs, si és possible.

### 2.5. Mèrits

Es tindran en compte i es valoraran adequadament les següents circumstàncies considerades com a mèrits:

- a) La formació bàsica reglada, que s'acreditarà mitjançant la presentació de les oportunes titulacions o certificacions acadèmiques, i l'adquirida internament en l'empresa mitjançant instrucció específica rebuda en ella amb aprofitament.
- b) L'avaluació de l'acompliment, en l'empresa, de llocs de treball d'exigències professionals (coneixements i experiència) similars a les de la vacant a cobrir i de grau

de valoració així mateix similar.

c) L'antiguitat en la companyia en un lloc d'igual grup professional i similar grau de valoració.

## 2.6. Proves

El concurs-oposició podrà constar dels següents tipus de proves:

- a) Examen mèdic.
- b) Proves psicotècniques.
- c) Examen de coneixements bàsics i específics.
- d) Examen pràctic.

Els exàmens bàsics, específics i pràctics inclouran, si s'escau, les oportunes proves sobre seguretat i higiene en el treball.

Totes les proves estaran orientades a la selecció dels candidats amb vista a aconseguir una adaptació, el més adequada possible, al perfil professió-gràfic obtingut en la valoració dels diversos factors que constitueixen la formació, els esforços i les responsabilitats que s'exigeixen per al correcte desenvolupament del lloc de treball a cobrir.

L'examen mèdic té per finalitat la comprovació de la capacitat psicofísica del candidat per a ocupar correctament les diferents funcions i tasques del lloc de treball.

Les proves psicotècniques tenen per objecte analitzar aspectes de personalitat, aptituds i altres característiques requerides pel perfil professió-gràfic del lloc, utilitzant les tècniques adequades en cada cas (test, qüestionaris, entrevistes, etc.).

Els exàmens de coneixements bàsics tenen com a finalitat comprovar en els aspirants el nivell de formació que s'estima convenient per al correcte acompliment d'una professió o ofici determinats.

Els exàmens de coneixements específics serveixen per a avaluar en els candidats el nivell de coneixements de la professió o ofici que s'estima necessari per al lloc concret a ocupar.

L'examen pràctic té per finalitat comprovar el nivell concret d'eficàcia arribat en la realització d'unes tasques de característiques similars a les de la vacant a cobrir, valorant els factors de direccionalitat, terminació o acabat, qualitat, velocitat d'execució, seguretat, etc.

La determinació dels programes i de les proves a realitzar pels candidats, així com la dels barems de qualificació mínims exigibles, seran en tot cas de l'exclusiva competència de la direcció de l'empresa.

Pel que es refereix a l'actuació del tribunal qualificador, aquest determinarà l'ordre de les proves, que s'ajustaran als programes de matèries assenyalades en la convocatòria i a les altres normes reguladores del concurs-oposició.

## 2.7. Avaluació de mèrit i proves

La qualificació dels mèrits i proves serà efectuada pel tribunal, seguint els criteris i normes d'actuació que a continuació s'expressen:

- a) L'examen mèdic es considerarà eliminatori. El servei mèdic de l'empresa emetrà dictamen de "apte" o "no apte".
- b) Les proves psicotècniques es consideraran així mateix eliminatòries. l'àrea de recursos humans valorarà aquestes proves, de 0 a 100 punts.

c) Les proves de coneixements bàsics i específics i l'examen pràctic tindran també el caràcter d'eliminaris.

L'Àrea de Recursos Humans els valorarà de 0 a 100 punts. Per a poder ser declarats aptes, els concursants haurien d'obtenir més de 50 punts en cadascuna de les puntuacions previstes per a les proves psicotècniques, examen de coneixements bàsics, examen de coneixements específics, i examen pràctic.

Una vegada superats tots i cadascun dels exàmens i proves anteriors, el tribunal qualificador establirà la corresponent puntuació global d'aquells que els haguessin superat, ponderant els mèrits i els resultats de les proves conforme els barems que s'especifiquen en la 2a fulla annexa d'aquest reglament.

La proposta del tribunal recaurà sobre aquells treballadors que hagin obtingut major puntuació global en el concurs, sempre que superin les condicions mínimes apuntades.

No obstant, s'estableixen les següents preferències per a l'adjudicació de plaça:

- La qualificació de "apte" en el curs de formació corresponent, si hi sigues, donarà preferència, segons l'ordre de puntuació arribat en el mateix, per a la cobertura de les vacants que sorgeixin. Aquesta preferència serà en relació a altres candidats del concurs que hagin obtingut una similar puntuació global.

La renúncia a ocupar una vacant situarà al treballador que ostenti aquest dret en l'últim lloc de l'ordre de preferència.

Aquest dret caducarà, en qualsevol cas, als 2 anys de la finalització del curs de formació realitzat.

- La declaració de "apte sense plaça" en algun concurs-oposició d'iguals característiques al convocat donarà dret a ocupar la vacant en l'ordre de preferència marcada en el concurs; si haguessin transcorregut més de 2 anys caducarà aquest dret de preferència.

- El personal que tingui reconeguda una situació de "capacitat disminuïda" pel procediment establert a aquest efecte en l'empresa, ocuparà les vacants tretes a concurs amb preferència a altres candidats que hagin obtingut millor puntuació global, sempre que hagi superat els mínims exigits en el concurs.

El tribunal qualificador aixecarà acta en la qual figurin els resultats globals obtinguts per cada candidat i l'ordre de preferència que es considerin idonis, o si la vacant ha de ser considerada deserta.

## 2.8. Adjudicació de places

Una vegada designats per la direcció els candidats seleccionats a proposta del tribunal, aquests haurien d'ocupar el nou lloc dintre dels terminis màxims que a continuació es detallen:

- Llocs de graus del 1 al 5: 3 mesos

Amb efectes a partir de la data d'incorporació al nou lloc de treball, s'iniciarà el còmput del període de formació, adaptació i consolidació de drets inherents a l'adjudicació de la vacant.

Les situacions d'inactivitat del treballador per qualsevol causa interrompran els períodes de formació, adaptació i consolidació de referència, que es consideraran íntegrament exigibles i de treball efectiu en el lloc.

Durant l'expressat període de formació, adaptació i consolidació (que, a aquests efectes,

s'estableix que la seva durada serà equivalent al període d'experiència mínim valorat en la qualificació del lloc de treball que es va a ocupar), el treballador seguirà percebent la remuneració corresponent a la seva anterior situació i, previ informes trimestrals del comandament (que es realitzaran en tot cas) sobre evolució favorable en la seva adaptació al nou lloc i sense que això signifiqui consolidació de noves retribucions o graus, s'aplicaran diferències salarials d'aproximació progressiva al nou lloc.

Transcorregut el període total de formació, adaptació i consolidació i superada la prova a criteri del superior jeràrquic corresponent, el treballador percebrà la retribució assignada al grau de valoració del nou lloc.

En el cas que no se superi per l'interessat l'esmentat període de prova amb base en l'informe final emès referent al respecte pel seu superior jeràrquic, la direcció podrà destinar al treballador al seu lloc d'origen o a un altre de valoració equivalent, informant d'això al tribunal. En aquest supòsit, el candidat que hagi de substituir-lo en la plaça posada a concurs serà el qual li seguís en l'ordre de preferència o puntuació, que passarà a iniciar un idèntic període de formació, adaptació i consolidació en el moment de la seva incorporació al nou lloc de treball.

Amb la finalitat de que el substitut del que promociona conegui la seva situació, se li farà saber que, en tant no consolidi el seu nou lloc l'antic titular, la substitució tindrà caràcter d'interinitat. Durant aquesta situació d'interinitat, el substitut mantindrà la seva retribució d'origen i, previ informes trimestrals del comandament (que es realitzaran en tot cas) sobre evolució favorable en la seva adaptació al nou lloc i sense que això signifiqui consolidació de noves retribucions o graus, s'aplicaran diferències salarials d'aproximació progressiva al nou lloc; si bé el temps de la suplència provisional li serà computat com de formació, adaptació i consolidació per al cas que, treta a concurs la plaça interinament coberta, li correspongués en el concurs.

En cap cas la consolidació dels drets derivats de l'obtenció de plaça en un concurs-oposició podrà afectar en perjudici de les facultats de l'empresa en matèria de mobilitat funcional del treballador.

## 2.9. Procediment

2.9.1. Quan resulti precís cobrir vacants corresponents a llocs de treball de nova creació o a uns altres ja existents que el titular hagi causat baixa, la direcció publicarà en els taulells d'anuncis del centre de treball les normes que haurà d'acomodar-se la selecció interna de candidats, mitjançant convocatòria que compleixi amb els requisits previstos en l'apartat 2.3.

Les convocatòries seran publicades amb una antelació no inferior a 30 dies pel que fa a les dates de celebració de les proves corresponents.

2.9.2. Les sol·licituds per a participar en els cursos de formació o en els concursos-oposició haurien d'ajustar-se a la forma, terminis i altres requisits que s'assenyalin en les respectives convocatòries.

Qui es consideri en situació d'ostentar dret preferent per l'ocupació de les vacants o respecte a l'ordre de puntuació en el concurs, conforme a l'establert en l'apartat 2.7., haurien de posar-ho en coneixement de l'òrgan administratiu assenyalat en la convocatòria, acreditant-ho suficientment i ajustant-se als terminis en la mateixa establerts.

Els errors de fet que poguessin advertir-se en les sol·licituds podran resoldre's en qualsevol moment, d'ofici o a petició dels interessats.

En el cas de defecte de la sol·licitud, es requerirà al sol·licitant que, en el termini de 3 dies hàbils, resolgui la falta o acompanyi els documents preceptius, advertint-li que, de no fer-lo, s'arxivarà la seva sol·licitud sense més tràmit.

2.9.3. Transcorregut el termini de presentació de les sol·licituds, la direcció publicarà en els taulers d'anuncis del centre de treball la llista provisional d'admesos i exclosos.

2.9.4. Contra les llistes provisionals podran els interessats interposar, en el termini de 5 dies hàbils a partir del següent a la seva publicació, la reclamació que estimessin pertinent.

2.9.5. Les reclamacions seran acceptades o rebutjades mitjançant resolució de la direcció en la qual s'aprova la llista definitiva i que, a la vegada, serà comunicada al tribunal.

2.9.6. El programa de proves que haurà de regir el sistema selectiu del concurs-oposició serà el que es publiqui en la corresponent convocatòria.

2.9.7. No podrà excedir de 2 mesos el temps comprès entre la publicació de la convocatòria i el l'inici dels exercicis.

2.9.8. El tribunal qualificador, una vegada constituït, acordarà la data, hora i lloc que hagin de celebrar-se les diferents proves selectives, el que es publicarà en els taulells d'anuncis del centre de treball afectat amb una antelació no inferior a 7 dies. S'efectuarà una única crida.

2.9.9. Si, en qualsevol moment del procés de selecció, arribés al coneixement del tribunal que algun dels aspirants manca dels requisits exigits en la convocatòria, es procedirà a la seva exclusió, prèvia audiència de l'interessat. Igualment, si durant la realització de les proves el tribunal observés conducta irregular d'algun concursant, es procedirà a la seva exclusió immediata, quedant desqualificat.

2.9.10. El tribunal qualificador podrà requerir en qualsevol moment als opositors perquè acreditin la seva identitat, mitjançant el lliurament del corresponent DNI o carnet d'empresa.

2.9.11. El tribunal qualificarà globalment els mèrits i les proves conforme a l'assenyalat en l'apartat 2.7. i als criteris i barems que s'especifiquen en la 2a fulla annexa d'aquest reglament, aixecant l'oportuna acta en la qual constarà la relació d'aprovat per estricte ordre de puntuació.

El tribunal aixecarà aquesta acta a la direcció de l'empresa a fi de que per aquesta es puguin realitzar els oportuns nomenaments.

2.9.12. La direcció publicarà en els taulells d'anuncis els nomenaments corresponents.

2.9.13. En els terminis previstos en l'apartat 2.8. a partir de la publicació dels respectius nomenaments, els interessats tindran que ocupar els seus nous llocs de treball. Per raons molt justificades, podrà la direcció concedir una pròrroga del termini establert, que no podrà excedir de la meitat d'aquest, sempre que no es perjudiquin drets de tercers.

2.9.14. Contra la decisió final de la direcció, els interessats que es considerin perjudicats podran presentar l'oportuna reclamació, en el termini de 10 dies hàbils següents a la publicació dels nomenaments, al·legant les raons que estimin pertinents. La direcció disposarà d'un termini d'altres 10 dies, així mateix hàbils, per a pronunciar-se sobre aquestes reclamacions, transcorregut el qual sense obtenir resposta o sent aquesta desfavorable, quedarà en llibertat l'interessat per a interposar l'oportuna acció davant la jurisdicció laboral competent.

2.9.15. Si el concurs fos declarat desert pel tribunal, per no haver superat cap dels aspirants els mínims establerts o per no haver-se presentat cap treballador a les proves, la direcció podrà cobrir les vacants per lliure designació o per reclutament

extern.

El mateix podrà fer en el cas que no es pogués cobrir per aquest procediment la totalitat de les places vacants.

2.9.16 Els membres del tribunal qualificador disposaran, per a la seva consulta, els antecedents i documentació referida a l'expedient del concurs-oposició, així com de les dades i documents que hagi utilitzat l'àrea de recursos humans per a l'avaluació parcial dels mèrits i exàmens.

#### 1a FULLA ANNEXA

##### LLOCS DE LLIURE DESIGNACIÓ. (Exclusos del sistema de promoció)

Queda expressament exclòs del sistema de promoció i ascensos tot el personal no inclòs en l'àmbit personal d'aplicació del Conveni i, dintre del possible àmbit d'aquest, els següents llocs de treball:

- a) Els quals s'assenyalen en l'apartat 1.1.a) d'aquest reglament.
- b) Per exercici de comandament:

- Els comandaments, a qualsevol nivell.

- c) Per acompliment de càrrec o llocs de confiança:

- Compradors.
- Sales performance managers (caps de districte)
- Personal de relacions públiques
- Personal de recursos humans
- Personal de presidència, managing director
- Secretaris/es de la direcció

#### 2A FULLA ANNEXA

##### BAREMS DE PUNTUACIÓ I PONDERACIÓ

###### 1. Per a l'avaluació de mèrits:

- a) Formació:

- Bàsica reglada:.....de 0 a 10 punts.
- Específica interna:.....de 0 a 15 punts.

- b) Avaluació de l'acompliment, en l'empresa, de llocs del mateix grup professional i de valoració similar:.....de 0 a 20 punts.

- Coeficients correctors de grau similar (a aplicar sobre la puntuació d'aquest apartat):

- Identitat de grau:.....valor 1
- 1 grau menys:.....valor 0,9
- 2 graus menys:.....valor 0,8
- 3 graus menys:.....valor 0,7

- c) Antiguitat

- A l'empresa: de 0 a 5 punts (1 punt per cada 2 anys o fracció, amb el límit de 5 punts)
- En lloc del mateix grup professional i de grau de valoració similar, amb els mateixos coeficients correctors - anteriors en funció de la similitud de grau: de 0 a 10 punts (1 punt - per cada any, amb el límit de 10 punts).

2. Per a l'avaluació de proves i exàmens:

- a) Prova de coneixements bàsics:.....de 0 a 10 punts
- b) Prova de coneixements específics:
  - Teòrics:.....de 0 a 15 punts
  - Pràctics:.....de 0 a 15 punts

## APÈNDIX 1.1

### REGLAMENT DE LA COMISSIÓ MIXTA PARITÀRIA DE VALORACIÓ DE LLOCS DE TREBALL

#### 1. Comissió de Qualificació

##### 1.1. Funcions

La Comissió té com a funció fonamental la valoració:

- Dels llocs de treball de nova creació.
- Dels llocs de treball on es produeixen modificacions de tipus tècnic.
- Dels llocs de treball que siguin objecte de disconformitat.

L'actuació de la Comissió té caràcter purament consultiu. Les seves propostes es sotmetran a la direcció de recursos humans, que decidirà en últim recurs dintre de la companyia.

L'objecte dels treballs d'aquesta Comissió, consisteix a determinar per als llocs a qualificar el grau de cada factor que intervé en la valoració del lloc. Utilitza per a aquesta finalitat, el manual de qualificació de llocs de treball que li ha estat lliurat per la direcció de recursos humans.

La Comissió aprova el grau atribuït al lloc que resulta dels càlculs efectuats per la direcció de recursos humans sobre la base dels graus predeterminats en el manual.

##### 1.2. Composició

És una Comissió Mixta composta per:

- Representants de la direcció.
- Representants del Comitè d'Empresa.

Representants de la direcció:

- 1 representant fix de la direcció de recursos humans.
- 1 representant fix especialitzat en organització administrativa.
- El cap de secció, servei o departament, segons el lloc a qualificar, actuant com assessor.

Representants del Comitè d'Empresa:

- 1 membre fix delegat pel Comitè d'Empresa en representació del grup d'empleats.
- 1 membre fix delegat pel Comitè d'Empresa com representant del grup d'empleats.
- 1 representant del grup que es tracti, segons el lloc a qualificar, actuant com assessor.

Un coordinador designat per mutu acord entre la direcció i el Comitè d'Empresa, disposarà de veu sense vot dintre de la Comissió. Fonamentalment estarà encarregat de:

- Canalitzar i coordinar les actuacions de la Comissió.

- Assegurar l'enllaç entre la Comissió i els diferents departaments.

#### 1.5. Formació

Els components de la Comissió seran degudament instruïts en les tècniques de valoració de llocs de treball, a fi d'actuar de forma correcta a l'iniciar les tasques de qualificació.

#### 1.6. Observacions

- Els llocs valorats, després de l'acord de la direcció de recursos humans, sorgirà efectes econòmics a l'inici del següent període de remuneració.
- No s'admetran noves reclamacions sobre llocs que hagin estat anteriorment sotmesos al judici de la Comissió, tret que les condicions del lloc hagin variat.

Barcelona, 18 de juliol de 2018

El director dels Serveis Territorials a Barcelona del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, Eliseu Oriol Pagès