

RESOLUCIÓN de 23 de enero de 2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se determinan la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de trabajo “Hispanomoción, S.A.”. Asiento 3/2006.

VISTO: el texto del Convenio Colectivo de trabajo “HISPANOMOCIÓN, S.A.”, con código informático 0600232, suscrito el 23-12-2005 por la representación legal de la empresa, de una parte y, por el Comité de Empresa, en representación de los trabajadores, de otra, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo (B.O.E. 6-6-81); Real Decreto 642/1995, de 21 de abril, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Extremadura en materia de trabajo (ejecución de la legislación laboral) (B.O.E. 17-5-95), esta Dirección General de Trabajo,

ACUERDA:

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía y Trabajo, con notificación de ello a las partes firmantes.

Segundo. Disponer la publicación, en el Boletín Oficial de la Provincia —B.O.P.— y en el Diario Oficial de Extremadura —D.O.E.—, del texto del Convenio que acompaña a esta Resolución.

Mérida, 23 de enero de 2006.

El Director General de Trabajo,
JOSÉ LUIS VILLAR RODRÍGUEZ

**CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA
HISPANOMOCIÓN, S.A. (MOSA BADAJOZ)**

**TÍTULO I
DISPOSICIONES GENERALES**

Artículo 1. Ámbito territorial

El presente Convenio Colectivo es de aplicación al centro de trabajo de la Empresa Hispanomoción, S.A. (MOSA BADAJOZ) existente en la actualidad en la provincia de Badajoz.

Artículo 2. Ámbito funcional y personal

Las normas del presente Convenio regulan las relaciones laborales de todos los trabajadores de la empresa HISPANOMOCIÓN, S.A.,

incluidos en el ámbito territorial del Convenio, que estuvieran contratados en la fecha de su entrada en vigor, así como los que sean contratados durante su vigencia.

Artículo 3. Ámbito temporal

El ámbito temporal del presente Convenio será de 3 años de duración, entrando en vigor a todos los efectos el día 1 de enero de 2005 y finalizando su aplicación el 31 de diciembre de 2007, a excepción de aquellos aspectos del articulado que contienen vigencias concretas.

Artículo 4. Denuncia del convenio

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

Artículo 5. Condiciones salariales

Las condiciones salariales que disfrutasen los trabajadores con anterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, les serán respetadas en su cómputo global y anual, siendo no obstante absorbidas y compensadas con la nueva estructura de salarios establecidos en el Convenio, sin perjuicio del mantenimiento como condición más beneficiosa de carácter individual en lo que superen al Convenio Colectivo.

Artículo 6. Comisión paritaria

En cumplimiento de lo establecido en el artículo 85.2 del Estatuto de los Trabajadores se crea una comisión paritaria, como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento, que estará formada por tantos representantes de la Dirección de la Empresa como representantes de los trabajadores hubiese en el momento de la constitución de esta Comisión.

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

La representación de los trabajadores y la Empresa se comprometen a someter a la Comisión Paritaria, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y judicial, todas aquellas divergencias que puedan ser susceptibles de conflicto colectivo

Artículo 7. Vinculación a la totalidad

El presente Convenio constituye un todo orgánico, único e indivisible que se aplica con exclusión de cualquier otro, quedando las

partes mutuamente vinculadas al cumplimiento de su totalidad. En el supuesto de que la Jurisdicción competente dejara sin efecto alguno de los pactos que componen el presente convenio, éste quedaría sin efecto, debiendo ser revisado en su conjunto por la comisión negociadora.

TÍTULO II ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 8. Clasificación profesional

La clasificación profesional que se establece en el presente convenio, tiene como principio fundamental la no discriminación por razón de sexo.

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

GRUPO PROFESIONAL I

Competencias requeridas. Los trabajadores pertenecientes a este grupo, tienen la responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales de la Empresa, o realizan tareas técnicas de la más alta complejidad y cualificación. Toman decisiones o participan en su elaboración, así como en la definición de objetivos concretos. Desempeñan funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

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

Comprende las siguientes categorías:

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

GRUPO PROFESIONAL II

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

realizadas por un conjunto de colaboradores, en un ámbito organizativo menor.

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

Comprende las siguientes categorías:

- Jefe de Sección
- Oficial 1ª especialista
- Vendedor

GRUPO PROFESIONAL III

Competencias requeridas. Tareas que se ejecutan bajo dependencia de mandos o profesionales de más alta cualificación dentro de la Empresa, normalmente con alto grado de supervisión, pero con ciertos conocimientos profesionales, con un periodo intermedio de adaptación.

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

Comprende las siguientes categorías:

- Oficial 1º Taller
- Oficial Administrativo
- Dependiente

GRUPO PROFESIONAL IV

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

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

Comprende las siguientes categorías:

- Oficial 2º Taller
- Ayudante Dependiente
- Auxiliar Administrativo

GRUPO PROFESIONAL V

Competencias requeridas. Tareas que se ejecuten con un alto grado de dependencia, con instrucciones concretas, claramente

establecidas, que requieran preferentemente esfuerzo físico y/o atención y que no necesitan de formación específica ni periodo de adaptación.

Formación. Niveles básicos de formación reglada

Comprende las siguientes categorías:

- Oficial 3º Taller
- Mozo
- Subalterno

Una Comisión Mixta integrada por representantes de la Empresa y de los trabajadores se encargará de proponer y estudiar los ascensos de categoría profesional, cuando se produzca una vacante o ello sea necesario, salvo para las categorías profesionales del Grupo I de este Convenio Colectivo.

Artículo 9. Contratación eventual

De conformidad con lo establecido en el artículo 15.1 b) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, las partes acuerdan para los contratos eventuales, la aplicación de la vigencia máxima pactada en el Convenio Colectivo Provincial de Comercio del Metal de la provincia de Badajoz.

Artículo 10. Contrato a tiempo parcial

Los trabajadores contratados a tiempo parcial podrán acordar la realización de horas complementarias, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 12 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 11. Periodo de prueba

Los periodos de prueba para el personal de nuevo ingreso serán los siguientes:

- Grupo I: 6 meses
- Grupo II: 3 meses
- Grupo III: 2 meses
- Grupos IV y V: 1 mes

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

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

TÍTULO III JORNADA DE TRABAJO

Artículo 12. Jornada de trabajo

La jornada de trabajo será de 40 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.

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

Artículo 13. Horario de trabajo

El número de horas anuales de trabajo y su distribución horaria se fijarán en el Calendario Laboral que se elaborará anualmente antes del día 31 de diciembre.

La jornada será de lunes a viernes, realizándose una guardia los sábados, con horarios de 9 a 13 horas, en los Departamentos de Taller, un mecánico; Recambios, un dependiente; y Ventas, un vendedor. El personal que realice estas guardias, librará el primer día hábil inmediatamente posterior o bien dentro de la semana siguiente.

En las nuevas contrataciones se podrán establecer los horarios más convenientes a las necesidades de la Empresa, no pudiendo efectuarse trabajos entre las 22 y las 7 horas.

En caso de que la regulación de la jornada fuera modificada por normativa legal, el cómputo anterior se tendrá en cuenta únicamente en el periodo comprendido desde el comienzo de la vigencia del Convenio hasta la nueva regulación.

Durante las fiestas de Badajoz comprendidas entre los días 21 y 25 de junio, ambos inclusive, la jornada será de cuatro horas diarias (de 9 a 13 horas).

Artículo 14. Vacaciones.

Las vacaciones anuales serán de 30 días naturales para todos los trabajadores que lleven un año en la Empresa. El trabajador que no hubiese completado un año en la Empresa, disfrutará el tiempo proporcional al tiempo trabajado.

Las vacaciones se disfrutarán de forma ininterrumpida durante los meses estivales, salvo acuerdo entre ambas partes. Si por necesidades de la Empresa no pudieran disfrutarse de forma ininterrumpida, se disfrutarán 22 días laborables en dos periodos, siendo uno de ellos en verano. El comienzo de las vacaciones no podrá coincidir con sábados, domingos o festivos.

Se declaran festivos abonables y no recuperables los días 24 y 31 de diciembre.

El calendario vocacional será confeccionado preferentemente en los tres primeros meses del año.

Artículo 15. Licencias retribuidas

Todos los trabajadores de Hispanomoción, S.A. de Badajoz tendrán derecho a disfrutar de los siguientes permisos o licencias retribuidas como si efectivamente fueran trabajadas, avisando con la posible antelación y presentando la debida justificación:

- a) Matrimonio del trabajador: 15 días.
- b) Fallecimiento, accidente, enfermedad grave u hospitalización de cónyuge y parientes hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad: 4 días.
- c) Nacimientos de hijos, a contar desde la fecha del nacimiento: 4 días.
- d) Traslado domicilio habitual: 1 día.
- e) Por asuntos de deber público o sindical el tiempo debidamente justificado para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo dispuesto en ésta en cuanto a la duración de la ausencia y a su compensación económica.

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

g) El trabajador que durante la vigencia del Convenio tenga o cumpla los siguientes años de antigüedad en la Empresa disfrutará de los días de asuntos propios que se recogen a continuación:

- 2 años de antigüedad: 1 día
- 5 años de antigüedad: 2 días
- 10 años de antigüedad: 3 días

Para la determinación de la fecha de su disfrute se estará al acuerdo entre el trabajador y la Empresa.

En los supuestos a que se refieren los apartados b) y c) de este artículo, cuando el hecho ocurra fuera de la provincia donde está

radicado el centro de trabajo al que pertenece el trabajador, el permiso será de 5 días naturales.

La referencia al cónyuge efectuada en el apartado b) de este artículo, se entenderá también realizada a la pareja de hecho del trabajador, siempre que éste acredite su convivencia a través de un certificado emitido por el Registro de Uniones de Hecho correspondiente, o en caso de inexistencia de éste, por el certificado oficial de convivencia emitido por el municipio de residencia.

Artículo 16. Excedencias

1. La empresa reconoce el derecho de los trabajadores a solicitar la excedencia forzosa y voluntaria en los supuestos que establezca la legislación laboral vigente.

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

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

2. Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, a partir de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a un año, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excelencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres y mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, viniera disfrutando.

El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya realización deberá ser convocado por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Durante los primeros doce meses de excedencia al trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida, exclusivamente, a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

TÍTULO IV RÉGIMEN RETRIBUTIVO

Artículo 17. Estructura salarial

El régimen retributivo pactado en el presente Convenio y que entrará en vigor a partir del 1 de enero de 2005, queda estructurado de la siguiente forma:

- Salario convenio.
- Plus transporte.

Artículo 18. Salario convenio

Es la parte de retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo y que con tal denominación se incluye en las Tablas Salariales que figuran en el Anexo de este Convenio Colectivo para los años 2005 y 2006.

Para el año 2007, el Salario Convenio se incrementará en el mismo porcentaje que el IPC previsto por el Gobierno para el año 2007 más un 0,5%.

Artículo 19. Plus de transporte

Se establece un plus transporte que se abonará por día laborable, como compensación del gasto que ocasiona al trabajador el desplazamiento habitual de su domicilio al lugar de trabajo.

El importe del plus transporte será de 130,99 euros anuales para 2005, de 275 euros anuales para 2006, y se incrementará en el mismo porcentaje que el IPC previsto por el Gobierno para el año 2007 más un 0,5%. El Plus de Transporte se abonará en 11 mensualidades, y no se percibirá durante el periodo de disfrute de las vacaciones.

Artículo 20. Incentivos

Se establecerá un sistema de incentivos a favor de los trabajadores de cada Departamento, dirigido a la consecución de los

objetivos de la Empresa, y que se revisará anualmente cuando cambien las circunstancias existentes en el momento de su establecimiento.

El personal de Taller percibirá en el mes que no haya devengado incentivos por encontrarse de vacaciones, la media de los incentivos resultante de los importes percibidos en dicho concepto en los seis primeros meses del año.

Artículo 21. Horas extraordinarias

La realización de horas extraordinarias se ajustará a lo previsto en el artículo 35 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Se informará a los representantes de los trabajadores de las horas extraordinarias que se realicen en los Departamentos de la Empresa.

Artículo 22. Gratificaciones extraordinarias

El personal percibirá cuatro pagos extraordinarias, en pagaderas en los meses de marzo, julio, septiembre y diciembre, integrando cada una de ellas el importe del salario convenio.

El devengo de las mismas será por trimestre natural. Los trabajadores que en el momento de su abono no llevasen un año de servicio en la Empresa, las percibirán de forma proporcional al tiempo trabajado y los que dejasen la Empresa antes de cumplir el año de servicio tendrán derecho a percibir de la parte proporcional correspondiente a los meses transcurridos desde su ingreso en la Empresa.

Artículo 23. Dietas

Todos los trabajadores que por necesidad y orden de la Empresa tengan que efectuar viajes y desplazamientos a poblaciones distintas a la que radique el domicilio del centro de trabajo, tendrán derecho a los siguientes importes:

- Desayuno: 3 €.
- Comida: 15 €.
- Cena: 15 €.

En el caso de que el desplazamiento del trabajador le obligue, necesariamente, a pernoctar fuera de su domicilio habitual, serán por cuenta de la Empresa los gastos de alojamiento en el hotel de hasta tres estrellas, o aquel que tuviera concertado la Empresa. Será requisito inexcusable la presentación de una factura en regla.

No obstante, no tendrá derecho el trabajador a percibir dietas, cuando el lugar del desplazamiento coincida con su residencia habitual.

Cuando el desplazamiento sea dentro de la provincia, el trabajador percibirá media dieta.

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

Artículo 24. Forma de pago

Los trabajadores recibirán su retribución mediante liquidación mensual.

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

El trabajador tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta por el trabajo ya realizado.

Artículo 25. Revisión salarial

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (I.P.C.) establecido por el I.N.E. registrara al 31/12/07 un incremento respecto al 31/12/06 superior al incremento pactado para el año 2007, se procederá a reajustar en el exceso sobre el citado porcentaje, las tablas salariales vigentes, con efectos a partir del mes en que el IPC real haya superado dicho porcentaje.

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

TÍTULO V RÉGIMEN ASISTENCIAL

Artículo 26. Situación de incapacidad temporal

1. IT derivada de enfermedad común o accidente no laboral

A todo el personal que se encuentre de baja por enfermedad común, constatada por la Seguridad Social mediante el preceptivo parte de baja, que deberá entregar el trabajador a la Empresa en los 3 días siguientes, se le aplicarán las siguientes reglas:

— Del 1º al 3º día se abonará: el 100% de la retribución que según este convenio perciba el trabajador.

— A partir del 4º día y hasta el periodo máximo de 12 meses, se complementará lo necesario para alcanzar el 100% de la retribución total que en el mes anterior a la fecha de baja perciba el trabajador (sin incluir el importe de las horas extraordinarias,

guardias, conceptos salariales de devengo superior al mensual y conceptos no cotizables). Este complemento podrá ampliarse hasta los 18 meses, siempre que se obtenga un informe favorable de los servicios médicos de la Mutua.

b) El abono de los citados complementos se realizará teniendo en cuenta que la baja se considere justificada. En caso de incomparecencia injustificada del trabajador a las citaciones realizadas por la Mutua de Accidentes, se podrá retirar el abono de los citados complementos.

2. IT derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional

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

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

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

Artículo 27. Seguro de Vida y accidente

La Empresa establece un Seguro Colectivo de Vida a favor de su personal hasta que el trabajador cause baja en la Compañía por cualquier motivo.

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

Este seguro garantiza los riesgos alternativos siguientes:

— Muerte natural o Incapacidad Permanente derivadas de Enfermedad: abono del capital asegurado.

— Muerte o Incapacidad permanente derivadas de Accidente: Abono del capital asegurado más un capital complementario de 27.045,54 euros.

Adicionalmente, la Empresa cubrirá mediante un Seguro Complementario de Accidentes, al personal que, por necesidades del servicio, haya de desplazarse fuera de su centro de trabajo. Dicho seguro garantizará los riesgos de fallecimiento e Incapacidad Permanente por un importe adicional de 38.182,26 euros.

Los trabajadores contratados a tiempo parcial con una jornada inferior al 80% de la jornada fijada en el artículo 12 de este Convenio, reducirán los capitales asegurados en proporción a la jornada contratada.

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

Artículo 28. Premio de jubilación

1. Con el fin de propiciar la consolidación de la Empresa y sus puestos de trabajo, así como la posibilidad de creación de nuevos empleos, se establece la jubilación obligatoria a la edad de 65 años. En consecuencia, cumplidos los 65 años, el trabajador causará baja en la plantilla de la Empresa, salvo que no reúna el tiempo mínimo de carencia para causar derecho a la pensión de jubilación, en cuyo caso, podrá continuar trabajando el tiempo indispensable para ello.

Se establece un sistema de premio a la jubilación a los 65 años, que se regula por el Reglamento que figura en documento al efecto.

Las cantidades fijadas en dicho Reglamento que para el año 2005 se concretan en 154,80 euros y 116,43 euros, según los casos, se actualizarán anualmente, de acuerdo con el porcentaje de incremento salarial y revisión a que hubiere lugar en su caso, pactados en el convenio colectivo para el año anterior.

En ambos casos, se perderán las cantidades previstas como Premio por Jubilación, si el trabajador continuase prestando servicios después del mes de su 65 aniversario, salvo que no reúna el tiempo mínimo necesario para causar derecho a la pensión pública de jubilación, en cuyo caso, podrá continuar trabajando el tiempo indispensable para ello.

2. Como medida de fomento de empleo y de conformidad con lo dispuesto en el R.D. 1194/1985, de 17 de julio, los trabajadores con 64 años cumplidos pueden acogerse a la jubilación total con el 100% de los derechos, sin aplicación del coeficiente reductor y con los beneficios que tendrían de haber cumplido los 65 años,

siempre que la Empresa sustituya simultáneamente al trabajador jubilado por una persona desempleada.

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

Artículo 29. Prevención de riesgos laborales

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

Asimismo la Empresa está obligada a que todos los trabajadores a su servicio reciban, a través de los cursos correspondientes, la formación teórica y práctica suficiente y adecuada en materia preventiva, relacionada con su puesto de trabajo, así como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los puestos de trabajo.

La formación a la que se refiere el párrafo anterior deberá impartirse preferentemente dentro de la jornada laboral de trabajo.

Artículo 30. Fondo social

Se establece un fondo para el año 2005 de 965 euros, para atender las necesidades y urgencias que puedan presentarse a cada trabajador.

Una Comisión Mixta integrada por representantes de la Empresa y de los trabajadores, se encargará de la administración y distribución de este fondo.

Artículo 31. Fondo de préstamos

La Empresa concede la cantidad de 4.375 euros para la constitución de un Fondo destinado a la concesión de préstamos para los empleados.

El importe máximo del préstamo no podrá ser superior a tres mensualidades de salario convenio. Será requisito imprescindible para su concesión, que el trabajador tenga al menos 2 años de antigüedad en la Empresa.

El préstamo deberá reintegrarse como máximo en el plazo de un año, mediante deducciones mensuales en la nómina del trabajador.

Una Comisión Mixta integrada por representantes de la Empresa y de los trabajadores, se encargará de la administración y distribución de este fondo.

Artículo 32. Adquisición de vehículos nuevos

Tienen derecho a la compra de vehículos nuevos Marca Peugeot en régimen especial, con un descuento no inferior al 17% sobre el precio de venta al público, los trabajadores en plantilla con seis meses de antigüedad en el momento de la adquisición del vehículo y sus familiares directos, de acuerdo todo ello al procedimiento establecido.

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

Las compras de vehículos de la Marca Peugeot que se realicen a través de Banque PSA Finance, gozarán de un sistema de financiación preferente, hasta un máximo de seis años, para todos los empleados.

TÍTULO VI
DERECHO

Artículo 33. Representación legal y sindical

La Empresa reconoce y ampara los derechos de representación legal y sindical de conformidad con lo dispuesto en la normativa aplicable.

La Dirección de la Empresa mantendrá informada a la representación de los trabajadores de la marcha de la Empresa, en los términos del artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

Los representantes de los trabajadores podrán disfrutar del crédito horario destinado a realizar funciones de representación sindical que se establece en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación complementaria.

SALARIOS BADAJOZ 2006				
CATEGORÍA LABORAL	SALARIO CONVENIO	PLUS TRANSPORTE	TOTAL	
			16 meses	ANUAL
GERENTE	919,21	25,00	14.982,36	14.982,36
JEFE DEPARTAMENTO	846,02	25,00	13.811,31	13.811,31
TITULADO SUPERIOR	846,02	25,00	13.811,31	13.811,31
TITULADO MEDIO	807,00	25,00	13.186,94	13.186,94
JEFE SECCIÓN	807,00	25,00	13.186,94	13.186,94
OFICIAL 1ª ESPECIALISTA	782,19	25,00	12.790,11	12.790,11
VENDEDOR	740,94	25,00	12.130,11	12.130,11
OFICIAL 1ª TALLER	740,94	25,00	12.130,11	12.130,11
OFICIAL ADMINISTRATIVO	740,94	25,00	12.130,11	12.130,11
DEPENDIENTE	740,94	25,00	12.130,11	12.130,11
OFICIAL 2ª TALLER	720,12	25,00	11.796,99	11.796,99
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	679,49	25,00	11.146,83	11.146,83
AYUDANTE DEPENDIENTE	659,37	25,00	10.824,95	10.824,95
OFICIAL 3ª TALLER	697,29	25,00	11.431,67	11.431,67
MOZO	641,46	25,00	10.538,38	10.538,38
SUBALTERNO	641,46	25,00	10.538,38	10.538,38

TABLA SALARIAL MOSA BADAJOZ

SALARIOS MOSA BADAJOZ 2005				
GRUPO PROFESIONAL	CATEGORÍA LABORAL	SALARIO CONVENIO	PLUS TRANSPORTE	TOTAL
				16 meses
GRUPO I	GERENTE	887,89	11,91	14.337,18
	JEFE DEPARTAMENTO	817,85	11,91	13.216,57
	TITULADO SUPERIOR	817,85	11,91	13.216,57
	TITULADO MEDIO	780,51	11,91	12.619,08
GRUPO II	JEFE SECCIÓN	780,51	11,91	12.619,08
	OFICIAL 1ª ESPECIALISTA	717,30	11,91	11.607,76
	VENDEDOR	717,30	11,91	11.607,76
GRUPO III	OFICIAL 1ª TALLER	717,30	11,91	11.607,76
	OFICIAL ADMINISTRATIVO	717,30	11,91	11.607,76
	DEPENDIENTE	717,30	11,91	11.607,76
GRUPO IV	OFICIAL 2ª TALLER	697,37	11,91	11.288,98
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	658,49	11,91	10.666,82
	AYUDANTE DEPENDIENTE	639,24	11,91	10.358,81
GRUPO V	OFICIAL 3ª TALLER	675,53	11,91	10.939,40
	MOZO	622,10	11,91	10.084,57
	SUBALTERNO	622,10	11,91	10.084,57

CALENDARIO LABORAL HISPANOMOCIÓN, S.A. AÑO 2006
MOSA BADAJOZ

ENERO							FEBRERO							MARZO							ABRIL						
L	M	J	V	S	D		L	M	J	V	S	D	L	M	J	V	S	D	L	M	J	V	S	D			
2	3	4	5	6	7	8	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6			
9	10	11	12	13	14	15	7	8	9	10	11	12	7	8	9	10	11	12	7	8	9	10	11	12			
16	17	18	19	20	21	22	13	14	15	16	17	18	13	14	15	16	17	18	10	11	12	13	14	15			
23	24	25	26	27	28	29	20	21	22	23	24	25	20	21	22	23	24	25	17	18	19	20	21	22			
30	31						27	28	29	30	31	27	28	29	30	31	24	25	26	27	28	29					
MAYO							JUNIO							JULIO							AGOSTO						
L	M	J	V	S	D		L	M	J	V	S	D	L	M	J	V	S	D	L	M	J	V	S	D			
2	3	4	5	6	7	8	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6			
9	10	11	12	13	14	15	7	8	9	10	11	12	7	8	9	10	11	12	7	8	9	10	11	12			
16	17	18	19	20	21	22	13	14	15	16	17	18	10	11	12	13	14	15	14	15	16	17	18	19			
23	24	25	26	27	28	29	20	21	22	23	24	25	17	18	19	20	21	22	21	22	23	24	25	26			
30	31						26	27	28	29	30	24	25	26	27	28	29	28	29	30	31						
SEPTIEMBRE							OCTUBRE							NOVIEMBRE							DICIEMBRE						
L	M	J	V	S	D		L	M	J	V	S	D	L	M	J	V	S	D	L	M	J	V	S	D			
4	5	6	7	8	9	10	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6			
11	12	13	14	15	16	17	9	10	11	12	13	14	7	8	9	10	11	12	4	5	6	7	8	9			
18	19	20	21	22	23	24	16	17	18	19	20	21	13	14	15	16	17	18	11	12	13	14	15	16			
25	26	27	28	29	30		23	24	25	26	27	28	20	21	22	23	24	25	18	19	20	21	22	23			
							30	31					27	28	29	30			26	27	28	29	30				

 FESTIVOS

 JORNADA INTENSIVA

 SEMANA DE FERIA (DE 9,00 A 13,00 HORAS)

HORARIO DE TRABAJO:

JORNADA PARTIDA:**

DESDE EL 1 DE MAYO AL 15 DE JULIO Y DESDE EL 1 AL 30 DE SEPTIEMBRE DE 9,00 A 14,00 Y DE 16,00 A 20,15 HORAS
 DESDE EL 1 DE OCTUBRE HASTA EL 30 DE ABRIL DE 9,00 A 14,00 Y DE 16,00 A 19,15 HORAS
 DE 7,45 A 15 HORAS DEL 16 DE JULIO AL 31 DE AGOSTO

JORNADA CONTINUADA:**

JORNADA CONTINUADA(GUARDIA): DE 9,00 A 13,30 Y DE 17 A 19,30 DEL 16 DE JULIO AL 31 DE AGOSTO
 PEUGEOT RÁPIDO(verano): DE LUNES A VIERNES DE 9,00 A 20,00 HORAS Y SÁBADOS DE 9,00 A 14,00 HORAS
 (Invierno): DE LUNES A VIERNES DE 9,00 A 19,00 HORAS Y SÁBADOS DE 9,00 A 14,00 HORAS
 HORARIO DE VENTAS:***
 VERANO DE 9,00 A 14,00 HORAS Y DE 17,00 A 20,00 HORAS
 INVIERNO DE 9,00 A 14,00 HORAS Y DE 16,30 A 19,30 HORAS

* EN JORNADA PARTIDA EXISTIRÁ UNA GUARDIA DE 1 DEPENDIENTE DE RECAMBIOS, 1 CHAPISTA, 1 RECEPCIONISTA, 1 MECÁNICO Y 1 ADMINISTRATIVO.

** SE PARARÁ 15 MINUTOS PARA EL BOCADILLO A PARTIR DE LAS 11 HORAS, SIENDO LA JORNADA CONTINUADA PARA LOS DEPARTAMENTOS DE ADMINISTRACIÓN Y TALLERES.

*** EL CAMBIO HORARIO SE PRODUCIRÁ EN EL MOMENTO EN QUE SE PRODUZCA LA VARIACIÓN DE LA HORA POR PARTE DEL GOBIERNO.