



## **CONSEJERÍA DE IGUALDAD Y EMPLEO**

*RESOLUCIÓN de 31 de mayo de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro y se dispone la publicación del Convenio Colectivo de Trabajo de "Hispanomoción, SA (Mosa Badajoz)". Expte.: 06/018/2010. (2010061530)*

Visto: el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de "Hispanomoción, SA (Mosa Badajoz)" (código de convenio 0600232), suscrito el 12 de mayo de 2010, de una parte, por los representantes de la empresa, y de otra, por (UGT y CCOO), en representación de los trabajadores, 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 (BOE de 29 de marzo); artículo 2 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de trabajo (BOE de 6 de junio); 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) (BOE de 17 de mayo), y Decreto 22/1996, de 19 de febrero, de distribución de competencias en materia laboral (DOE de 27 de febrero).

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

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

Segundo. Disponer su publicación en el boletín oficial correspondiente.

Mérida, a 31 de mayo de 2010.

El Director General de Trabajo,  
JUAN MANUEL FORTUNA ESCOBAR

CONVENIO COLECTIVO DE MOSA BADAJOZ-HISPANOMOCIÓN, SA, 2010

### TÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

#### **Artículo 1. *Ámbito territorial.***

El presente Convenio Colectivo es de aplicación al centro de trabajo de la Empresa Hispanomoción, SA (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, SA, incluidos en el ámbito territorial del Convenio, que estu-



vieran 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 1 año de duración, entrando en vigor a todos los efectos el día 1 de enero de 2010 y finalizando su aplicación el 31 de diciembre de 2010, a excepción de aquellos aspectos del articulado que contienen vigencias concretas.

### ***Artículo 4. Denuncia del Convenio.***

Este Convenio Colectivo quedará automáticamente denunciado sin necesidad de preaviso de su vencimiento.

### ***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.

### ***Artículo 8. Desarrollo social sostenible.***

En las actuales circunstancias económicas y de competitividad que definen y condicionan el mundo de la Empresa y que hay que considerar para su supervivencia, es imprescindible tener



en cuenta el elemento humano como parte fundamental integrante de la misma. Por ello, se hace preciso compatibilizar el desarrollo económico de la Empresa con los derechos y aspiraciones del entorno, tanto en los aspectos medioambientales como en los puramente sociales.

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

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

## TÍTULO II ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

### ***Artículo 9. Clasificación profesional.***

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

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

#### 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 1.<sup>a</sup> 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 1.<sup>a</sup> Taller.
- Oficial 1.<sup>a</sup> Administrativo.
- Dependiente Mayor.

**GRUPO PROFESIONAL IV.**

Competencias requeridas. Tareas que se ejecuten con un alto grado de dependencia con instrucciones específicas. Puede requerir esfuerzo físico, con conocimientos elementales y que pueden 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 2.<sup>a</sup> Taller.
- Dependiente.
- Oficial 2.<sup>a</sup> 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 3.ª Taller.
- Ayudante Dependiente.
- Auxiliar Administrativo.
- 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 10. 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 11. Contrato a tiempo parcial.***

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

#### ***Artículo 12. 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 13. 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 14. 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 horario 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 15. 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 y sábado Santo.

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

**Artículo 16. Licencias retribuidas.**

Todos los trabajadores de Hispanomoción, SA, 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, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo hospitalario de cónyuge y parientes hasta el 2.º grado de consanguinidad o afinidad: 4 días.



- c) Nacimientos de hijos, a contar desde la fecha del nacimiento: 4 días.
- d) Traslado del 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.
  - 4 años de antigüedad 2 días.
  - 8 años de antigüedad 3 días.

Para el disfrute de estos días de permiso retribuido por asuntos propios por antigüedad, no será necesaria la justificación por parte del trabajador de la finalidad a la que se destinan dichos días, debiéndose avisar a la Empresa con una antelación mínima de 72 horas a la fecha de su disfrute.

- h) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, a tenor del artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá ser dividida en dos fracciones. La mujer por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad, o acumularlo en forma de permiso retribuido en tiempo equivalente a jornadas a tiempo completo.

En caso de acumulación, este permiso se ejercitará en un solo periodo, inmediatamente después de la situación de baja por maternidad en su caso y las vacaciones, y sin solución de continuidad respecto de esta situación. Para poder acogerse a esta opción, la trabajadora deberá solicitarlo por escrito a la empresa, como mínimo, quince días antes de finalizar la baja maternal. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o padre en el caso de que ambos trabajen.

En los supuestos a que se refieren los 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 17. 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 pre-adoptivo, 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 dos años, 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 cuyo periodo podrá disfrutarse de forma fraccionada, 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 18. Estructura salarial.**

El régimen retributivo pactado en el presente Convenio y que entrará en vigor a partir del 1 de enero de 2010, queda estructurado de la siguiente forma:

- Salario Convenio.
- Plus transporte.

**Artículo 19. 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 el año 2010.

**Artículo 20. 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 307,12 euros anuales para 2010. El plus de transporte se abonará en 11 mensualidades, y no se percibirá durante el periodo de disfrute de las vacaciones.

**Artículo 21. 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 22. 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.

Para 2010 las horas extraordinarias efectuadas se abonarán 13,52 euros por hora trabajada para todas las categorías profesionales.

**Artículo 23. Gratificaciones extraordinarias.**

El personal percibirá dos pagas extraordinarias, en fecha 30 de junio y 30 de noviembre, integrando cada una de ellas el importe del salario convenio. El devengo de las mismas será por semestre 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 24. 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: 3,23 euros.
- Comida: 16,07 euros.
- Cena: 16,07 euros.

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 aquél 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 25. 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 26. Revisión salarial.**

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) establecido por el INE registrara al 31/12/10 un incremento respecto al 31/12/09 superior al incremento pactado para el año 2010, 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 27. Situación de incapacidad temporal.**

1. IT derivada de enfermedad común o accidente no laboral.

a) 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 1.º al 3.º día se abonará: el 100% de la retribución que según este Convenio perciba el trabajador
- A partir del 4.º 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 28. 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 28.553,33 euros para los trabajadores con puestos de responsabilidad en la Empresa (Jefes de Departamento) y de 19.035,55 euros para el resto del personal.



Este seguro garantiza los riesgos alternativos siguientes:

- Muerte natural o incapacidad permanente derivadas de enfermedad: abono del capital asegurado
- Muerte o incapacidad permanente derivadas de accidente: abono del capital asegurado más un capital complementario de 28.553,33 euros.

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

Adicionalmente, la Empresa cubrirá mediante un seguro complementario de accidentes, al personal que, por necesidades del servicio, haya de desplazarse fuera de su centro de trabajo. Dicho seguro garantizará los riesgos de fallecimiento e incapacidad permanente por un importe adicional de 44.734,20 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.

Los capitales asegurados se actualizarán anualmente en el porcentaje de incremento salarial y revisión salarial a que hubiere lugar en su caso, pactados en el Convenio Colectivo para el año anterior.

### **Artículo 29. Jubilación.**

1. Jubilación ordinaria: 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 reúna el tiempo mínimo de carencia para causar derecho a la pensión de jubilación, en cuyo caso, podrá continuar trabajando el tiempo indispensable para ello.
2. Jubilación parcial: las partes negociadoras ratifican los acuerdos colectivos que sobre condiciones y desarrollo de la jubilación parcial fueron firmados con fecha 18 de marzo de 2007.
3. Jubilación anticipada: 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 30. Premio de jubilación.**

La Empresa mantendrá el sistema de premio por 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 2010 se concretan en 181,35 euros y 136,42 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.

**Artículo 31. 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 32. Fondo social.**

Se establece un fondo para el año 2010 de 1.035,17 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 33. Fondo de préstamos.**

La Empresa concede la cantidad de 5.201,88 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 34. 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 SINDICAL

**Artículo 35. Representación legal y sindical.**

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

La Dirección de la Empresa mantendrá informada a la representación de los trabajadores de la marcha de la Empresa, en los términos del art. 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.

**A N E X O**  
CONVENIO COLECTIVO MOSA BADAJOZ 2010

	SALARIO CONVENIO	PLUS TRANSPORTE	TOTAL ANUAL
GRUPO PROFESIONAL I	14 pagas	11 pagas	
GERENTE	1.232,94	27,92	17.568,23
JEFE DEPARTAMENTO	1.139,50	27,92	16.260,19
TITULADO SUPERIOR	1.139,50	27,92	16.260,19
TITULADO MEDIO	1.089,68	27,92	15.562,72



---

GRUPO PROFESIONAL II			
JEFE DE SECCIÓN	1.089,68	27,92	15.562,72
VENDEDOR	1.005,35	27,92	15.405,42
OFICIAL 1.ª ESPECIALISTA TALLER/RECEPCIÓN	1.078,45	27,92	14.382,02

---

GRUPO PROFESIONAL III			
OFICIAL 1.ª TALLER/RECEPCIÓN	1.025,79	27,92	14.668,19
OFICIAL 1.ª ADMINISTRATIVO	1.058,01	27,92	15.119,27
DEPENDIENTE MAYOR	1.078,45	27,92	15.405,42

---

GRUPO PROFESIONAL IV			
OFICIAL 2.ª TALLER/RECEPCIÓN	999,21	27,92	14.296,12
OFICIAL 2.ª ADMINISTRATIVO	1.005,35	27,92	14.382,02
DEPENDIENTE	1.005,35	27,92	14.382,02

---

GRUPO PROFESIONAL V			
OFICIAL 3.ª TALLER/RECEPCIÓN	970,06	27,92	13.887,97
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	926,90	27,92	13.283,72
AYUDANTE-DEPENDIENTE	901,21	27,92	12.924,17
MOZO	878,35	27,92	12.604,06
SUBALTERNO	878,35	27,92	12.604,06

---