# CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA HISPANOMOCIÓN S.A. (MOSA)

Visto el Convenio Colectivo de la Empresa Hispanomoción S.A. (MOSA), suscrito por la referida Entidad y la Representación Legal de los Trabajadores, con vigencia desde el 1 de enero de 2011 a 31 de diciembre de 2012.

Visto lo dispuesto en el art. 90.2 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (E.T.), de acuerdo con el cual, los convenios deberán ser presentados ante la autoridad laboral, a los solos efectos de su registro.

Visto lo dispuesto en los arts. 2, 6 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre «Registros y Depósitos de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo», serán objeto de inscripción en los Registros de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo de las autoridades laborales, los convenios elaborados conforme a lo establecido en el título III del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores R.D. 1/95, de 24 de marzo, sus revisiones, modificaciones y/o prórrogas, acuerdos de comisiones paritarias, acuerdos de adhesión a un convenio en vigor, acuerdos de planes de igualdad y otros.

Visto lo dispuesto en los arts. 3, 6 y 8 del R.D. 713/2010, de 28 de mayo, Real Decreto 4043/82, de 29 de diciembre, por el que se traspasan Funciones y Servicios a la Junta de Andalucía, Decreto 14/2010, de 22 de marzo, sobre Reestructuración de Consejerías y el Decreto 136/2010, de 13 de abril, que establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo.

Esta Delegación Provincial de la Consejería de Empleo, acuerda:

Primero.—Registrar y ordenar el depósito del Convenio Colectivo de la Empresa Hispanomoción S.A. (MOSA), suscrito por la referida Entidad y la Representación Legal de los Trabajadores, con vigencia desde el 1 de enero de 2011 a 31 de diciembre de 2012.

Segundo.—Disponer su publicación gratuita en el «Boletín Oficial» de la provincia.

Sevilla a 16 de septiembre de 2011.—La Delegada Provincial, Aurora Cosano Prieto.

## VIGÉSIMOQUINTO CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA HISPANOMOCIÓN S.A. MOSA SEVILLA Y SUS TRABAJADORES/AS

### Artículo 1. Ámbitos Funcional Y Personal

Las disposiciones incluidas en el presente Convenio regularán desde su entrada en vigor y durante su vigencia, las relaciones laborales entre la Empresa Hispanomoción S.A., en su sucursal de Sevilla y su personal, en los actuales centros de trabajo o en cualquier otro que la Empresa pudiera abrir en Sevilla y su

provincia.

En consecuencia, las normas del presente convenio tendrán fuerza de obligar en todas las relaciones laborales existentes en dicha Empresa, con excepción de las correspondientes a los cargos de Alta Dirección y Consejo, en las que concurran las características y circunstancias señaladas en el artículo primero, apartado 3-C del Estatuto de los Trabajadores. Igualmente se hace mención de que quedan excluidos del ámbito de aplicación de este convenio, a los solos efectos de salarios e incentivos, el Director-Gerente y el Director-Administrativo, por tratarse de cargo de confianza y máxima responsabilidad, con los cuales concertará la Gerencia dichos emolumentos y demás condiciones económicas que les correspondan.

**Artículo 2. Ámbito Temporal**

La duración del presente convenio será de dos años, entrando en vigor el día 1 de enero de 2011, independientemente de la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia y finalizando el 31 de diciembre de 2012, garantizándose los efectos económicos desde el día 1 de enero de 2011, entendiéndose denunciado de forma automática a la fecha de su vencimiento.

Se pacta expresamente por ambas partes, que la negociación del próximo Convenio Colectivo, habrá de comenzar dentro de la segunda quincena del mes de enero de 2013.

**Artículo 3. Compensación, Absorción Y Garantía Personal**

Todas las condiciones pactadas, incluidas las mejoras voluntarias existentes, no serán compensables ni absorbibles por ningún concepto, sea o no en cómputo anual, estándose siempre a la condición más beneficiosa.

Se hace mención que los aumentos que pudieran corresponder al salario mínimo interprofesional solamente afectarán a aquellos sueldos que estén por debajo de su cuantía.

**Artículo 4. Interpretación Y Aclaración**

Las cuestiones que se deriven de la aplicación o interpretación del presente Convenio, se intentarán resolver mediante una Comisión Paritaria que se crea a tal efecto, y estará compuesta por tres representantes por parte de la Empresa y tres por parte de los trabajadores/as. Dicha Comisión se reunirá dentro de un plazo máximo de diez días hábiles contados desde la convocatoria de la misma por alguna de ambas partes, efectuándose dicha convocatoria en la oportuna reunión del Comité de Empresa; si no se llegara a un acuerdo la Comisión Paritaria, se iría a Jurisdicción Social.

**Artículo 5. Retribuciones**

Sobre los salarios bases y mejoras voluntarias reales de todos los empleados/as, contemplados en la nómina del 31 de diciembre de 2010, se producirá un incremento del 1,5% para el primer año.

Para el segundo año de vigencia la subida será en todos los conceptos del Convenio del 1,5%.

Las retribuciones mínimas correspondientes a las distintas categorías profesionales, aplicables al personal de nuevo ingreso en la Empresa, serán las que se detallan en la Tabla Salarial adjunta como Anexo núm. 1.

**Artículo 6. Revisión**

Si el IPC real al 31/12/11 tuviera un incremento con respecto al 31/12/10 superior al porcentaje de incremento pactado para el año 2011, se procederá a reajustar en el exceso todos los conceptos salariales del convenio con efectos a partir del mes en el que el IPC real haya superado dicho porcentaje de incremento, y su cuantía será el exceso entre el IPC real del año 2011 y el porcentaje de subida para dicho año.

La presente cláusula de revisión salarial se aplicará en los mismos términos en el año 2012.

**Artículo 7. Antigüedad**

El complemento de antigüedad se regulará por la normativa vigente aplicándose las cuantías por cada trienio que se detallan en la Tabla Salarial adjunta como Anexo núm. 1, siendo el número de estos ilimitados.

De modo expreso se conviene que para todos los trabajadores/as la antigüedad se computará desde la fecha de alta en la Empresa, incluidos los aspirantes, aprendices y botones.

Los trabajadores/as que pasen a fijos de plantilla a partir del 01/01/96 no devengarán derecho de antigüedad.

**Artículo 8. Gratificaciones Extraordinarias**

Se establecen cuatro gratificaciones extraordinarias, denominadas de marzo, julio, octubre y diciembre, las cuales serán de una mensualidad cada una de ellas, computándose para obtener su cuantía el salario de este Convenio más la antigüedad y la mejora voluntaria, con las repercusiones legales vigentes en cada momento. Dichas pagas se abonarán dentro de la primera quincena de sus respectivos meses.

**Artículo 9. Jornada Laboral**

La jornada laboral para todo el personal será de cuarenta horas semanales, de lunes a viernes inclusive, y afectará a los aludidos trabajadores/as, sin distinción de categoría ni funciones, y siendo el cómputo de horas anuales el detallado en el Calendario Laboral para el año 2011 adjuntado como Anexo número dos.

La distribución de dicha jornada será la siguiente:

a) Personal afecto a los departamentos de Administración, Talleres y Recambios:

Mañana de 8 horas y 30 minutos a 13 horas y 30 minutos.

Tarde de 15 horas a 18 horas.

b) Personal afecto a los departamentos Comerciales de Turismos Nuevos y Usados:

Mañana de 9 horas a 14 horas.

Tarde de 16 horas y 30 minutos a 19 horas y 30 minutos.

El personal de este departamento realizará guardias rotativas los sábados laborables durante todo el año, siendo estas horas compensables, y con el horario siguiente:

De 9 horas y 30 minutos a 13 horas y 30 minutos.

El personal afecto al apartado a) de este artículo disfrutará durante el período del 15 de junio al 15 de septiembre ambos inclusive, de jornada continuada, de 7 horas a 15 horas, teniendo un cuarto de hora de descanso para bocadillo de 11 horas a 11 horas y quince minutos.

**Artículo 10. Vacaciones**

El personal afectado por este Convenio disfrutará anualmente de unas vacaciones retribuidas, consistente en treinta días naturales, el 40% del personal en el mes de julio, y el 60% restante en el mes de agosto, salvo excepciones debidamente justificadas. Las listas de estas vacaciones deberán estar confeccionadas y comunicadas al personal antes del 31 de marzo del año correspondiente.

Los empleados cuya antigüedad desde su fecha de alta en la Empresa superen los diez años al Viernes de Dolores, disfrutarán de vacaciones retribuidas y no recuperables durante la Semana Santa.

El 24 y 31 de diciembre disfrutaran de permiso retribuido y no recuperable, el 50% de la plantilla cada día, siendo el horario para el personal que trabaje el que

actualmente se venía realizando estos días, es decir de 8,30 a 14,30 horas.

**Artículo 11. Permiso Retribuido Por Antigüedad**

El trabajador/a que durante la vigencia del Convenio tenga o cumpla 2 años de antigüedad en la Empresa, disfrutará de un día de permiso individual retribuido. Para la determinación de la fecha de su disfrute se estará al acuerdo entre el trabajador/a y la Empresa.

**Artículo 12. Desplazamientos**

Las dietas que se abonarán con motivo del desplazamiento del personal serán de 34,31 euros diarios, distribuidas de la siguiente forma: Desayuno 2,10 euros, almuerzo 21,10 euros y cena 11,11 euros. En el supuesto de asistencia a cursos de formación en Madrid, la dieta diaria a percibir será de 34,31 euros sin necesidad de aportar justificantes. Con independencia de lo anterior la Empresa abonará el importe de la pernoctación en hotel de tres estrellas a los empleados que se vean obligados a dormir fuera de su domicilio.

Para percibir la cuantía correspondiente a la cena, el personal desplazado habrá de demostrar fehacientemente, que por necesidades de trabajo se vio obligado a volver a su domicilio después de las 22 horas. Igualmente para percibir la cantidad fijada para desayuno, es condición indispensable haber pernoctado fuera de su domicilio la noche anterior.

**Artículo 13. Revisión De Incentivos**

Podrán efectuarse cambios en los sistemas de incentivos a instancia de la Empresa o el Comité de la misma, siendo imprescindible el acuerdo de la mayoría de los componentes del departamento afectado.

**Artículo 14. Asistencia A Trabajadores/As**

a) En caso de fallecimiento de un trabajador/a de la Empresa, ésta abonará a sus derecho-habientes el importe de una mensualidad por cada año de servicio en la Empresa, con un tope de doce mensualidades de sus haberes normales, tomando como base la media anual y computándose a dichos efectos el sueldo de Convenio mas antigüedad, multiplicado por las dieciséis pagas fijadas en el presente Convenio.

b) 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 2011 se concretan en 186,79 euros y 140,51 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 perderá las cantidades previstas como Premio por Jubilación, si el trabajador/a 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.

Para todo el personal, la jubilación se considerará forzosa al cumplir los 65 años.

c) 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/as 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/a, 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/a, 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.

d) Los trabajadores/as afectados/as de capacidad disminuida, podrán ser aplicados en otra actividad distinta a la de su categoría profesional, adecuada a su aptitud, respetándose el salario que tuviera acreditado antes de pasar a dicha situación y conservando el derecho a los aumentos que por Convenio, Pactos, etc. experimenten en lo sucesivo la categoría que tuviera en el momento de producirse el hecho determinante de la disminución de capacidad. La asignación de estos puestos será por la Empresa previa notificación al Comité de Empresa.

e) A aquellos/as trabajadores/as que tengan ascendientes o descendientes directos disminuidos psíquicos, que estén considerados como tales por el organismo oficial competente, y percibiendo la ayuda de dicho organismo por este concepto, se les abonará la cantidad de 1.031,28 euros, repartidas en doce mensualidades.

f) La Empresa mantendrá en vigor el seguro de accidente para todo el personal de campo, viajantes y conductores.

La Empresa establece un seguro de vida a favor de su personal hasta que el trabajador/a cause baja en la Compañía por cualquier motivo.

El capital asegurado será de 27.045,54 euros para los trabajadores/as con

puestos de responsabilidad en la Empresa (Jefes de Departamentos) y de 18.030,36 euros para el resto del personal.

Este seguro garantiza los riesgos alternativos siguientes:

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

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

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 38.182,26 euros.

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

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

g) Para el quebranto de moneda se asigna una cantidad consistente en 92,92 euros anuales.

h) Plus de Transporte. Se establece un plus de transporte para gastos de locomoción y para todo el personal, durante once meses del año, consistente en 94,93 euros.

i) Los trabajadores/as que por necesidades de la Empresa, durante el periodo de jornada continuada prolonguen su jornada laboral hasta las 18 horas, percibirán una ayuda de comida en la cuantía de 9,35 euros diarios.

j) Como medida de fomento de empleo y de conformidad con los dispuesto en el R.D. 1194/1985 de 17 de julio, los trabajadores/as 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/a jubilado/a por una persona desempleada.

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

k) Los trabajadores/as que se rijan por el presente Convenio y en lo sucesivo cesaran voluntariamente de prestar sus servicios con motivo de contraer matrimonio, tendrán derecho a un plus de tantas mensualidades de sueldo Convenio, mas antigüedad en su caso, como años de servicios hayan prestado en la Empresa, sin que excedan de ocho mensualidades. En caso de fraccionamiento anual se computará el exceso proporcionalmente.

**Artículo 15. Promociones De Empleo**

Para el caso de nuevas contrataciones el personal de la Empresa en igualdad de condiciones y previas las pruebas oportunas, tendrá preferencia para cubrir las plazas, a cuyo fin se publicarán en el tablón de anuncios con antelación.

**Artículo 16. Premios De Nupcialidad Y Natalidad**

Al personal de la Empresa se le concederán los siguientes premios en los casos que a continuación se citan:

a) Al contraer matrimonio 149,09 euros.

b) Por nacimiento de cada hijo 116,50 euros.

Para que el trabajador/a pueda percibir los premios anteriormente citados, deberá acreditar fehacientemente los hechos referidos.

**Artículo 17. Ayuda Escolar**

En concepto de ayuda escolar, se abonará a cada empleado con hijos comprendidos en la edad de 4 a 18 años ambos inclusive, la cantidad de 9,55 euros por cada hijo y mes, exclusivamente durante el curso escolar y previa justificación de su escolarización.

**Artículo 18. Fondo Para Ayuda Social**

En concepto de fondo para Ayuda Social, la Empresa abonará cada año, a fondo perdido, la cantidad de 2.483 euros. Que serán distribuidas a propuesta y previo informe del Comité de Empresa, para cubrir cualquier necesidad perentoria que pueda presentársele al personal de la plantilla, siendo acumulativa al año siguiente, si no se agotase este fondo.

**Artículo 19. Préstamos**

Se mantiene una Caja de Préstamos, 16.905 euros por año, para el personal que tengan necesidades urgentes de solución de tipo económico, cuya cuantía por

trabajador/a tendrá como tope la cantidad de 1.385 euros, y como plazo máximo para su devolución, doce meses o dieciséis pagas.

El período de carencia para la concesión de un nuevo préstamo será de un año a partir del último vencimiento mensual del préstamo concedido y para el mismo empleado.

De la cantidad total antes mencionada, se deducen 2.980 euros, para la creación de un Fondo de Reserva, que únicamente se utilizará para casos de extrema necesidad, y cuya concesión estará sujeta a la decisión de la Comisión Paritaria del artículo 4 de este Convenio.

**Artículo 20. Garantías Sindicales**

La Empresa considera a los Sindicatos debidamente implantados en la plantilla, como elementos básicos y consustanciales para afrontar a través de ellos, las necesarias relaciones entre Trabajadores/as y Empresa. Igualmente, respetará el derecho de los trabajadores/as a sindicarse libremente, y no podrá estar sujeto el empleo de un trabajador/a a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical. Así mismo no se podrá despedir a un/a trabajador/a, ni perjudicarle de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical. La Empresa reconoce el derecho de los trabajadores/as afiliados a un Sindicato a celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo, sin perturbar la actividad normal de la misma.

Los Sindicatos podrán remitir información a todas aquellas Empresas en las que disponga de suficientes y apreciables afiliaciones a fin de que ésta sea distribuida fuera de las horas de trabajo, y sin que en todo caso el ejercicio de tal práctica pueda interrumpir el desarrollo del proceso productivo.

Así mismo se dispondrá de un crédito de horas mensuales, por cada miembro del Comité de Empresa, de acuerdo con lo establecido en el artículo 68-e) del Estatuto de los trabajadores/as.

Existirá igualmente un tablón de anuncios, en cada departamento de la Empresa, en el que los Sindicatos debidamente implantados, podrán insertar comunicaciones, a cuyos efectos dirigirán copias de las mismas previamente, a la Dirección de la Empresa.

Igualmente la Empresa procederá a incluir en la nómina de los trabajadores/as afiliados/as la deducción por cuotas sindicales, previa autorización del trabajador/a que así lo interese y su importe será transferido a la Central Sindical correspondiente.

**Artículo 21. Complemento Por 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 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.

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

b) El abono de los citados complementos se realizará teniendo en cuenta que la baja se considere justificada.

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, previo informe favorable de los especialistas de la Mutua de Accidentes de Trabajo, se le completará el porcentaje establecido según ley, hasta alcanzar desde el primer día de baja, el 100% de la retribución total correspondiente al mes anterior al de la baja (sin incluir el importe de las horas extraordinarias, guardias, primas de devengo superior al mensual y conceptos no cotizables).

Ante un informe negativo de los especialistas de la Seguridad Social o en caso de incomparecencia injustificada del trabajador/a a las citaciones realizadas por los servicios médicos, se podrá retirar el abono de los citados complementos.

**Artículo 22. Normas Complementarias**

Las materias no reguladas en este convenio, se regirán por las leyes de carácter general, Ordenanza del Trabajo para el Comercio de 24/7/71 y Convenio Colectivo para la provincia de Sevilla del Comercio del Automóvil, Motocicletas, bicicletas y sus Accesorios, así como normas o decisiones arbitrales que con respecto al mismo se dicten en el futuro.

**Artículo 23. Contratos Eventuales**

Se acuerda la aplicación de lo dispuesto en el Convenio Colectivo del Automóvil, Motocicletas, Bicicletas y sus Accesorios de la provincia de Sevilla, en lo relativo a

la duración máxima del contrato eventual, de acuerdo con lo establecido en el artículo 15 párrafo 1.º letra B del Estatuto de los Trabajadores.

**Artículo 24. Contrato De Relevo**

A los efectos del contrato de relevo, las categorías profesionales reflejadas en las tablas salariales, se agrupan en los siguientes grupos profesionales:

Grupo profesional de personal operacional:

—Dependientes y Dependiente Mayor.

—Ayudantes.

—Oficiales 1.ª o recepcionistas, especialistas.

—Oficiales 1.ª o recepcionistas.

—Oficiales 2.ª o recepcionistas.

—Oficiales 3.ª o recepcionistas.

—Mozo.

—Subalterno.

Grupo profesional de personal de estructura:

—Gerente.

—Titulado Grado Superior.

—Titulado grado medio.

—Jefe Departamento.

—Jefe Administrativo.

—Jefe de Sección.

—Vendedor.

—Oficial Administrativo.

—Auxiliar Administrativo.

—Telefonista.

**Artículo 25. 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/as 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/as 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 Administrativo.

—Jefe de Sección.

—Vendedor.

—Oficial 1.ª Especialista.

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 especifica en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

Comprende las siguientes categorías:

—Oficial 1.ª Taller o recepcionista.

—Dependiente mayor.

—Oficial Administrativo.

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 2.ª Taller o recepcionista.

—Dependiente.

—Auxiliar Administrativo.

Grupo profesional V

Competencia 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 especifica ni periodo de adaptación.

Formación: Niveles básicos de formación reglada.

Comprende las siguientes categorías:

—Oficial 3.ª Taller o recepcionista.

—Ayudante.

—Mozo.

—Telefonista y Subalterno.

**Artículo 26. 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 |
| Grupo IV y V: | 1 mes |

Durante estos periodos, tanto el trabajador/a como la Empresa podrán proceder a la resolución del contrato sin necesidad d 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.

**Artículo 27. Disposición Final**

Si cualquiera de las condiciones aquí pactadas, excepto las que suponen percepciones salariales de cualquier clase, fueran mejoradas durante la vigencia del presente Convenio, o cualquiera de sus prórrogas, por el Convenio Provincial del Automóvil, Motocicletas, Bicicletas y sus Accesorios, u otra norma legal, automáticamente los trabajadores/as disfrutarán de ellas, sin perjuicio de mantener el resto del Convenio presente en las restantes.

En Sevilla a 10 de junio de 2011.—(Firmas ilegibles).

## ANEXO I

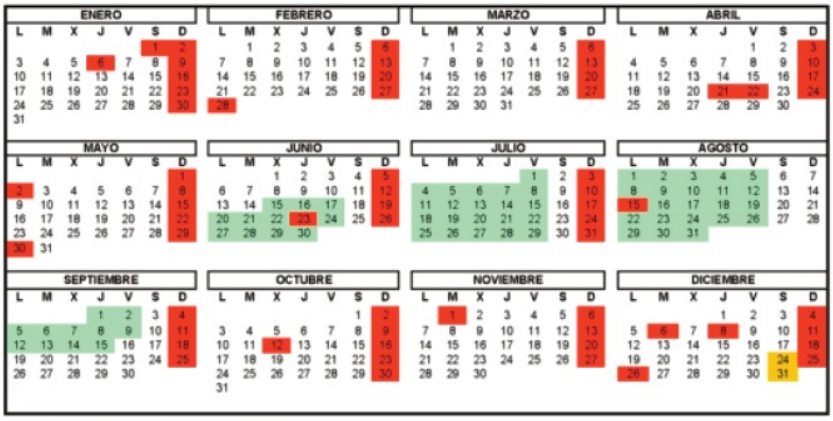
### Tablas Salariales 2011. Hispanomoción - Mosa Sevilla

| | Salario base 16 pagos | Plus Transporte 11 pagos | TOTAL 2011 | Valor Trienio 16 pagos |
|---|---|---|---|---|
| *Grupo Profesional I* | | | | |
| GERENTE | 1.292,56 | 94,93 | 21.725,19 | 49,32 |
| JEFE DEPARTAMENTO | 1.159,29 | 94,93 | 19.592,87 | 45,16 |
| TITULADO SUPERIOR | 1.244,72 | 94,93 | 20.959,75 | 47,19 |
| TITULADO MEDIO | 1.159,29 | 94,93 | 19.592,87 | 45,16 |
| *Grupo Profesional II* | | | | |
| JEFE ADMINISTRATIVO | 1.148,94 | 94,93 | 19.427,27 | 45,16 |
| JEFE DE SECCIÓN | 1.100,87 | 94,93 | 18.658,15 | 44,14 |
| VENDEDOR | 995,35 | 94,93 | 16.969,83 | 44,14 |
| OFICIAL 1.ª ESPEC. TALLER / RECEP. | 1.058,68 | 94,93 | 17.983,11 | 43,13 |
| *Grupo Profesional III* | | | | |
| OFICIAL 1.ª TALLER / RECEPCIÓN | 1.039,24 | 94,93 | 17.672,07 | 43,13 |
| OFICIAL ADMINISTRATIVO | 1.052,17 | 94,93 | 17.878,95 | 44,14 |
| DEPENDIENTE MAYOR | 1.012,70 | 94,93 | 17.247,43 | 44,14 |
| *Grupo Profesional IV* | | | | |
| OFICIAL 2.ª TALLER / RECEPCIÓN | 1.004,67 | 94,93 | 17.118,95 | 42,10 |
| AUXILIAR ADMINISTRATIVO | 966,97 | 94,93 | 16.515,75 | 42,10 |
| DEPENDIENTE | 978,13 | 94,93 | 16.694,31 | 43,13 |
| *Grupo Profesional V* | | | | |
| OFICIAL 3.ª TALLER / RECEPCIÓN | 959,50 | 94,93 | 16.396,23 | 41,10 |
| AYUDANTE | 956,43 | 94,93 | 16.347,11 | 41,10 |
| MOZO | 900,94 | 94,93 | 15.459,27 | 40,08 |
| TELEFONISTA Y SUBALTERNO | 921,30 | 94,93 | 15.785,03 | 41,10 |

## ANEXO II

**CALENDARIO LABORAL HISPANOMOCIÓN, S.A. AÑO 2011**

**CENTROS DE TRABAJO DE MOSA SEVILLA**




| JORNADA LABORAL | DIAS | HORAS |
|---|---|---|
| ENERO | 20 | 160 |
| FEBRERO | 19 | 152 |
| MARZO | 23 | 184 |
| ABRIL | 19 | 152 |
| MAYO | 20 | 160 |
| JUNIO | 21 | 168 |
| JULIO | 21 | 168 |
| AGOSTO | 22 | 176 |
| SEPTIEMBRE | 22 | 176 |
| OCTUBRE | 20 | 160 |
| NOVIEMBRE | 21 | 168 |
| DICIEMBRE | 19 | 152 |
| TOTAL | 247 | 1976 |
| VACACIONES | 21,5 | 172 |
| DIA NO TRABAJADO | 1 | 8 |
| HORARIO REDUCIDO | 1 | 2 |
| JORNADA ANUAL | 224,5 | 1804 |

FESTIVOS — JORNADA ESPECIAL — JORNADA CON HORARIO INTENSIVO

**OBSERVACIONES:**

**Los días 24 y 31 de diciembre alternativamente una mitad de la plantilla disfrutará de un día no laborable y otra mitad realizará un horario reducido de trabajo de 8,30 a 14,30 horas.**

**Los trabajadores de los Departamentos de Administración, Taller y Recambios realizarán una jornada continuada de 7 a 15 horas desde el día 15 de junio al día 15 de septiembre.**

**Durante las fiestas de Semana Santa, Feria, Navidad, Fin de Año y Reyes, se disfrutará de las tardes libres, recuperandose el menor tiempo trabajando a lo largo del año.**

**El horario se pactará en el mes de Enero del año correspondiente**

## ANEXO III

Se crea un nuevo Departamento en la Empresa denominado «Peugeot Rápido»

— Puestos de trabajo: Cuatro.

— Personal que realizará los trabajos: Las personas interesadas que pertenecen a la plantilla actual y el resto, si fuese necesario, serán contratadas «ex novo».

— Horario de trabajo:

| | |
|---|---|
| Lunes a viernes: | De 8 a 20 horas |
| Sábados: | De 9 a 13 horas |

El personal actual del servicio inmediato que pasaran a Peugeot Rápido, tendría turno de mañana en horario continuado. Con las probables contrataciones de personal que se efectúen para el nuevo Departamento de Peugeot Rápido, la empresa quedará facultada de disponer los horarios según sus necesidades, respetando en todo caso la jornada de 40 horas semanales.

Para el caso de que cualquiera de las personas que atiendan el nuevo servicio de Peugeot Rápido, fuera desplazado a otro puesto de trabajo en la empresa, estas personas deberán regirse por los horarios contemplados en el artículo 10 del presente Convenio Colectivo.

El presente anexo regula el horario única y exclusivamente del nuevo Departamento Peugeot Rápido, por lo que en caso de cesar su actividad el citado Departamento, quedará anulado este anexo, respetándose en todo caso el horario y condiciones que rigen en el resto de los Departamentos.