TEXTO DEL VIGESIMOSEGUNDO CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA HISPANOMOCIÓN, S.A., DE SEVILLA, Y SUS TRABAJADORES.

Visto el Convenio Colectivo de la empresa Hispanomoción, S.A. (Código: 4101092), suscrito por la referida entidad y la representación legal de sus trabajadores, con vigencia desde el 1-1-05 al 31-12-06.

Visto lo dispuesto en el art. 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (ET), en relación con el art. 2.b) del Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, serán objeto de inscripción los convenios elaborados conforme a lo establecido en el Título III del referido Real Decreto y sus revisiones, debiendo ser presentados ante la autoridad laboral a los solos efectos de su registro, publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia y remisión, para su depósito, al Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación (CMAC).

Visto lo dispuesto en el art. 2.b del Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, que dispone que serán objeto de inscripción en los Registros de Convenios de cada una de las Delegaciones de Trabajo los convenios elaborados conforme a lo establecido en el Título III del referido Estatuto, sus revisiones y los acuerdos de adhesión a un convenio en vigor.

Esta Delegación Provincial de la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía, acuerda:

Primero. Registrar el Convenio Colectivo de la empresa Hispanomoción, S.A., con vigencia desde el 1-1-05 al 31- 12-06.

Segundo. Remitir el mencionado Convenio al CMAC para su depósito.

Tercero. Comunicar este acuerdo a las representaciones económica y social de la Comisión Negociadora, en cumplimiento del artículo 3 del Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo.

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

Sevilla, 10 de octubre de 2005. El Delegado Provincial, Antonio Rivas Sánchez.

Acta de acuerdos finales sobre la negociación del convenio colectivo de Hispanomoción, S.A. Mosa Sevilla.

En la ciudad de Sevilla, siendo las 9.30 horas del día 10 de junio de 2005, se reúnen los miembros de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Hispanomoción, S.A. - MOSA Sevilla.

1. Se llega a un acuerdo definitivo sobre la totalidad de las materias tratadas durante la negociación y que se reflejará en el articulado del Convenio Colectivo.

2. La vigencia temporal del Convenio Colectivo será de dos años, para los años 2005 y 2006.

3. El incremento salarial pactado sobre las tablas salariales para los años de vigencia del Convenio es el siguiente:

– Año 2005: 3%.

– Año 2006: IPC previsto por el Gobierno, más un 0,5% adicional.

Este incremento se aplicará al resto de conceptos económicos, excepto a la cobertura del seguro de accidentes de vida y accidentes, que se revisará según lo haga la póliza general de Hispanomoción, S.A.

4. Se acuerda que la revisión salarial del art. 5 se aplique a los años 2005 y 2006.

5. Se acuerda incluir en el art. 14, sobre asistencia a trabajadores, el texto de los anexos al Acta número 2, relativos a jubilación anticipada a los 64 años, adquisición de vehículos nuevos, nuevo premio de jubilación, y seguro complementario de accidentes.

6. Se acuerda incluir un nuevo art. 25, con el sistema de clasificación profesional incorporado al Acta anterior y como art. 26 un artículo relativo a periodo de prueba.

7. El personal con contrato indefinido iniciado con anterioridad al día 1 de enero de 2005 conservará, al margen del Convenio Colectivo, el derecho recogido en el art. 14 b) y c) del Convenio Colectivo de Hispanomoción, S.A. – MOSA Sevilla (2003- 2004), consistente en:

– El personal que contando con quince años de servicios en la Empresa, desde su fecha de alta en la misma, se jubile a la edad de 65 años, percibirá durante 18 meses la diferencia entre el sueldo regulador del último año, determinado éste según la definición que como sueldo, mejora voluntaria y antigüedad percibiera el último año, y la prestación de jubilación que le haya asignado la Mutualidad o Entidad Gestora correspondiente, así como una indemnización de cuatro mil cuatrocientos trece euros con setenta y cuatro céntimos (4.413,74).

Para todo el personal la jubilación se considerara forzosa a los 65 años de edad.

– Los trabajadores que voluntariamente se jubilen anticipadamente al cumplir las edades que a continuación se relacionan, percibirán las indemnizaciones que se reflejan en la siguiente tabla:

63 años	8.270,86
62 años	10.325,00

61 años	12.394,30
60 años	14.456,89

Las cantidades anteriores se revalorizarán en el porcentaje que en su caso lo haga el Convenio Colectivo en lo sucesivo.

El disfrute de estas indemnizaciones será incompatible con la percepción de cualquier otra prestación que la Empresa tenga establecida o pueda prever en el futuro para la cobertura de esta misma contingencia.

8. Los miembros de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo habilitan a D. Isabelino Marín Pérez y a D. Mario Delgado Corona a realizar las gestiones y trámites necesarios para la presentación, registro y publicación oficial del presente Convenio en los organismos públicos competentes.

Y sin más asuntos que tratar, se levanta la sesión siendo las 13.00 horas del día 10 de junio de 2005. (Siguen las firmas.)

TEXTO DEL VIGESIMOSEGUNDO CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA HISPANOMOCIÓN, S.A., DE SEVILLA, Y SUS TRABAJADORES.

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 uno de Enero de dos mil cinco, independientemente de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia y finalizando el treinta y uno de Diciembre de dos

mil seis, garantizándose los efectos económicos desde el l de Enero de 2005, pudiéndose denunciar por cualquiera de las dos partes, antes de los dos meses 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 2007.

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. 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, contemplados en la nómina del 31 de diciembre de 2004, se producirá un incremento del 3 % para el primer año.

Para el segundo año de vigencia la subida será en todos los conceptos del Convenio el I.P.C. previsto por el gobierno más el 0,50%.

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 nº1.

Artículo 6. Revisión.

Si el I.P.C. real al 31/12/05, tuviera un incremento con respecto al 31/12/04 superior al porcentaje de incremento pactado para el año 2005, se procederá a

reajustar en el exceso, todos los conceptos salariales del convenio con efectos a partir del mes en el que el I.P.C. real haya superado dicho porcentaje de incremento, y su cuantía será el exceso entre el I.P.C. real del año 2005 y el porcentaje de subida para dicho año.

La presente cláusula de revisión salarial se aplicará en los mismos términos en el año 2006.

Artículo 7. Antigüedad.

El complemento de antigüedad se regulará por la normativa vigente aplicándose el cinco por ciento (5%) de cada trienio sobre las retribuciones pactadas y siendo el número de estos ilimitados.

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

Los Trabajadores 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. Plus de asistencia y puntualidad.

El Plus de Asistencia y Puntualidad, consistirá en dos Euros con treinta y tres céntimos (2,33 euros) por productor y día efectivo de trabajo, considerando como tales los Sábados, el periodo de Vacaciones y permisos retribuidos.

Cada vez que se infrinja la obligación de asistir al trabajo o llegar puntualmente al mismo, por causas injustificadas, se perderá el Plus correspondiente a tres días, bien entendido que los descuentos por día o días en que se haya infringido esta norma deberán realizarse dentro del mes en que ello ocurra.

Artículo 10. 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, sin distinción de categoría ni funciones, y siendo el cómputo de horas anuales el detallado en el

Calendario Laboral para el año 2005 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 11. 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.

Artículo 12. Desplazamientos.

Las dietas que se abonarán con motivo del desplazamiento del personal serán de VEINTINUEVE EUROS CON SETENTA Y SEIS CÉNTIMOS (29,76 euros) diarios, distribuidas de la siguiente forma: Desayuno 1,82 (un euro con ochenta y dos céntimos), almuerzo 18,30 (dieciocho euros con treinta céntimos) y cena 9,64 (nueve euros con sesenta y cuatro céntimos).

En el supuesto de asistencia a cursos de formación en Madrid, la dieta diaria a percibir será de 29,76 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.

a) En caso de fallecimiento de un trabajador 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 más Antigüedad, multiplicado por las dieciséis pagas fijadas en el presente Convenio.

b) Con la entrada en vigor de este convenio, 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 perderá 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.

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 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.

d) Los trabajadores afectados 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 trabajadores 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 OCHOCIENTOS OCHENTA Y CUATRO EUROS (884,00 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 Seguros de Vida a favor de su personal hasta que el trabajador cause baja en la Compañía por cualquier motivo.

El capital asegurado será de 27.045,54 euros para los trabajadores con puestos de responsabilidad en la Empresa (Jefes de 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 38.182,31 euros.

Los trabajadores contratados 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 OCHENTA EUROS Y SESENTA CÉNTIMOS (80,60 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 SETENTA Y SIETE EUROS CON QUINCE CÉNTIMOS (77,15 euros).

j) El plus de Ayuda de Comida se establece en SEIS EUROS Y NOVENTA Y CINCO CÉNTIMOS (6,95 euros), por día efectivo de trabajo, en jornada partida, para todos aquellos empleados que disfrutaban a título personal dicho plus. Los trabajadores que por necesidades de la empresa, durante el periodo de jornada continuada prolonguen su jornada laboral hasta las 18 horas, percibirán este plus en la cuantía de OCHO EUROS Y UN CÉNTIMO (8,01 euros).

k) Como medida de fomento de empleo y de conformidad con los dispuesto en el RD 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.

l) Los trabajadores 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, más Antigüedad en su caso, como años de servicios hayan prestado en la Empresa, sin que excedan de ocho mensualidades. 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, 127,80 euros.

b) Por nacimiento de cada hijo, 101,06 euros.

Para que el trabajador 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 4 a 18 años ambos inclusive, la cantidad de OCHO EUROS Y DIECIOCHO CÉNTIMOS (8,18 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 DOS MIL CIENTO CUARENTA Y NUEVE EUROS CON SETENTA Y CUATRO CÉNTIMOS (2.149,74 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, de CATORCE MIL SEISCIENTOS SESENTA Y UN EURO CON TREINTA Y DOS CÉNTIMOS (14.661,32 euros). por año, para el personal que tengan necesidades urgentes de solución de tipo económico, cuya cuantía por trabajador tendrá como tope la cantidad de MIL DOSCIENTOS

CUARENTA Y NUEVE EUROS CON VEINTICINCO CÉNTIMOS (1.249,25 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 DOS

MIL OCHOCIENTOS DIECISIETE EUROS CON SETENTA Y CINCO CÉNTIMOS (2.817,75 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.º 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 y Empresa. Igualmente, respetará el derecho de los trabajadores a sindicarse libremente, y no podrá estar sujeto el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical. Así mismo no se podrá despedir a un trabajador, ni perjudicarle de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical. La Empresa reconoce el derecho de los trabajadores 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.

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 afiliados la deducción por cuotas sindicales, previa autorización del trabajador que así lo interese y su importe será transferido a la Central Sindical correspondiente.

Artículo 21. Incapacidad temporal.

Se estará a lo dispuesto en la Sentencia nº. 87, dictada en los autos 80/94 por el Juzgado de lo Social nº. 2 de Sevilla.

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 1º 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 PERSONALOPERACIONAL.

Dependientes y Dependiente Mayor.

Ayudantes.

Oficiales1ª o recepcionistas, especialistas.

Oficiales 1ª o recepcionistas.

Oficiales 2ª o recepcionistas.

Oficiales 3ª o recepcionistas.

Mozo.

Subalterno.

GRUPO PROFESIONAL DE PERSONAL DE ESTRUCTURA.

Titulado Grado Superior.

Titulado Grado Medio.

Gerente.

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 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 Administrativo.

– Jefe de Sección.

– Vendedor.

– Oficial 1ª 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 1ª 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 2ª Taller o recepcionista.

– 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 3ª 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 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.

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 disfrutarán de ellas, sin perjuicio de mantener el resto del Convenio presente en las restantes.

En Sevilla a 10 de junio de 2005.

Anexo núm. 1

TABLA SALARIAL MÍNIMA APLICABLE AL PERSONAL DE NUEVO INGRESO
EN LA EMPRESA HISPANOMOCIÓN, S.A., DE SEVILLA. AÑO 2005

Categorías	*Sueldo base*	*Mejora voluntaria*	*Total mes*	*Total anual*	*Valor trienio*
GRUPO 1.º					
Gerente	845,31	219,00	1.064,31	17.028,96	42,27
Jefe de Departamento	774,08	176,00	950,08	15.201,28	38,70
Titulado Grado Superior	808,88	214,44	1.023,32	16.373,12	40,44
Titulado Grado Medio	774,08	176,00	950,08	15.201,28	38,70
GRUPO 2.º					
Jefe Administrativo	774,08	167,11	941,19	15.059,04	38,70
Jefe Sección	756,67	143,32	899,99	14.399,84	37,83
Vendedor	756,67	52,85	809,52	12.952,32	37,83
Profesional de Oficio o recepcionista 1ª Especial	739,23	124,58	863,81	13.820,96	36,96
GRUPO 3.º					
Profesional de Oficio o Recepcionista 1ª	739,23	107,92	847,15	13.554,40	36,96
Dependiente Mayor	756,67	67,73	824,40	13.190,40	37,83
Oficial Administrativo	756,67	101,56	858,23	13.731,68	37,83
GRUPO 4.º					
Profesional de Oficio o Recepcionista 2ª	721,82	95,70	817,52	13.080,32	36,09
Dependientes	739,23	55,53	794,76	12.716,16	36,96
Auxiliar Administrativo	721,82	63,38	785,20	12.563,20	36,09
GRUPO 5.º					
Profesional de Oficio o Recepcionista 3ª	704,45	74,37	778,82	12.461,12	35,22
Ayudante	704,45	71,73	776,18	12.418,88	35,22
Mozo	686,99	41,60	728,59	11.657,44	34,35
Telefonista y subalternos	704,45	41,60	746,05	11.936,80	35,22

Anexo núm. 2

CALENDARIO LABORAL AÑO 2005 DE HISPANOMOCION, S.A. SUCURSAL DE SEVILLA

MESES	DIAS	LABORAB. DE LUN. A VIER.	SABADOS	DOMINGOS	FESTIVOS NAC.	FESTIVOS AUT.	FESTIVOS LOCAL	HORAS LABOR. MES	DIAS FESTIVOS
ENERO	31	20	4	5	2			160	DIA 1 Y 6 AÑO NUEVO Y EPIFANIA
FEBRERO	28	19	4	4		1		152	28 FEBRERO "DIA DE ANDALUCIA"
MARZO	31	21	4	4	2			168	DIAS 24 Y 25 JUEVES Y VIERNES SANTOS.
ABRIL	30	20	5	4			1	160	DIA 12, MARTES DE FERIA.
MAYO	31	20	4	5	1		1	160	DIA 2, FIESTA DEL TRABAJO Y 26 CORPUS CHRISTI
JUNIO	30	22	4	4				176	
JULIO	31	21	5	5				168	
AGOSTO	31	22	4	4	1			176	15 AGOSTO (DIA SIGUIENTE ASUNCION DE LA VIRGEN)
SEPTBRE.	30	22	4	4				176	
OCTUBRE	31	20	5	5	1			160	12 DE OCTUBRE (HISPANIDAD)
NOVBRE.	30	21	4	4	1			168	1 NOVIEMBRE (TODOS LOS SANTOS)
DICBRE.	31	19	5	4	3			152	DIAS 6-8-26 CONSTITUCION/INM.CONCEP./NATIVIDAD
TOTALES	365	247	52	52	11	1	2	1.976	365

DURANTE LAS FIESTAS DE SEMANA SANTA, FERIA, NAVIDAD, FIN DE AÑO Y REYES, SE DISFRUTARA DE LAS TARDES LIBRES RECUPERANDOSE EL MENOR TIEMPO TRABAJADO A LO LARGO DEL AÑO

EL HORARIO SE PACTARA EN EL MES DE ENERO DEL AÑO CORRESPONDIENTE.

Media Vacaciones..... -172

TOTAL 1.804

Anexo núm. 3.

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 único 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.