

**Convenio colectivo Hispanomoción, S.A. (Mosa-Vigo)  
(Anos 2003 e 2004)<sup>1</sup>**

Artigo 1º.-Obxecto do convenio.

Este convenio colectivo formalízase conforme o estatuto dos traballadores, co fin de fomenta-lo espírito de xustiza social, mellorando o nivel de vida dos traballadores e incrementado a súa produtividade.

Artigo 2º.-Ámbito funcional.

Este convenio colectivo afectará a tódolos centros de traballo da empresa situados en Vigo.

Artigo 3º.-Ámbito territorial.

O ámbito territorial deste convenio colectivo é o da empresa Hispanomoción, S.A. (Mosa-Vigo), nos seus centros de traballo mencionados e os que durante a súa vixencia se poidan abrir na provincia.

Artigo 4º.-Ámbito persoal.

Este convenio colectivo afectará a todo o persoal da empresa Hispanomoción, S.A. (Mosa-Vigo) e dos centros comerciais dependentes dela que estea en cadro de persoal cando da súa sinatura e ós que se contrataren durante a súa vixencia. Non obstante, quedarán expresamente excluídos o director e comptroller de Mosa-Vigo, cos cales a xerencia negociará cada ano as condicións económicas que lles correspondan.

Artigo 5º.-Ámbito temporal.

A vixencia deste convenio é para o período comprendido entre o día 1 de xaneiro de 2003 e o 31 de decembro de 2004.

Artigo 6º.-Denuncia do convenio.

Calquera das partes poderá denuncia-lo convenio colectivo, con tres meses de anticipación, como máximo, á súa data de caducidade, en escrito de que a parte destinataria avisará da súa recepción.

Artigo 7º.-Comisión paritaria.

Queda constituída unha comisión paritaria de catro membros: dous representantes dos traballadores e dous da empresa, para interpreta-lo convenio e como órgano de arbitraje, conciliación e vixilancia do cumprimento.

Artigo 8º.-Unidade de convenio.

Este convenio aplicarase con exclusividade de calquera outro e constitúe un todo orgánico, único e indivisible, quedando as partes vinculadas ó cumprimento da súa totalidade, salvo que as partes acordasen modificacións parciais del.

Artigo 9º.-Condicións máis beneficiosas. Garantía persoal.

O persoal que con anterioridade ó presente convenio viñese desfrutando de condicións máis vantaxosas que as que aquí se establecen globalmente, deberanas conservar.

Artigo 10º.-Compensación.

As condicións económicas e sociais pactadas neste convenio, no seu cómputo global e anual, son compensables coas que anteriormente rexesen por imperativo legal, por mellora da empresa ou pacto de calquera clase.

Artigo 11º.-Non absorción de melloras.

---

<sup>1</sup> Publicado no DOG núm. 16, do 26 de xaneiro de 2004.

Tódalas melloras que, por disposición legal, se establezan, non serán absorbidas polo presente convenio, no que excedan o nivel deste, considerado anual e globalmente. Si o serán na medida en que non superen tal nivel.

Artigo 12º.-Prelación de normas.

As normas contidas neste convenio regularán as relacións entre a empresa e o seu persoal. Con carácter supletorio, no non previsto neste convenio, observarase disposto no Estatuto dos traballadores e demais normas laborais vixentes.

Artigo 13º.-Organización do traballo.

En todo o relativo á organización do traballo na empresa, observarase disposto no Estatuto dos traballadores e demais disposicións laborais vixentes sobre a materia.

Artigo 14º.-Xornada de traballo e horario.

Salvo os meses de xuño, xullo, e agosto, o persoal de administración, talleres e recambios traballará a xornada partida común que se establece no cadro horario anexo I.

O calendario laboral será de 1.800 horas de traballo efectivo ó ano ou 40 horas semanais.

Decláranse festivos aboables e non recuperables os días 24 e 31 de decembro.

Artigo 15º.-Vacacións.

As vacacións anuais serán de 30 (trinta) días naturais para todo o persoal que leve un ano ou máis de permanencia na empresa.

A data de desfrute das vacacións será preferentemente na temporada estival, estándose en desacordo co previsto na lei.

As vacacións desfrutaranse ininterrompidamente, salvo pacto en contrario.

Nas vacacións, ó persoal productivo de taller aboaráselle a media dos tres últimos meses dos incentivos.

Artigo 16º.-Prestacións económicas en caso de incapacidade temporal.

1. IT derivada de enfermidade común ou accidente non laboral.

a) A todo o persoal que se encontre de baixa por enfermidade común, constatada pola Seguridade Social mediante o preceptivo parte de baixa, que deberá entrega-lo traballador á empresa nos 3 días seguintes, aplicaráselle as seguintes regras:

-Do 1º ó 3º día aboarase: o 100% da retribución que segundo este convenio perciba o traballador.

-A partir do 4º día e ata o período máximo de 12 meses complementarase o necesario para alcanza-lo 100% da retribución total que no mes anterior á data de baixa perciba o traballador (sen incluí-lo importe das horas extraordinarias, gardas, primas de devengo superior ó mensual e conceptos non cotizables). Este complemento poderase ampliar ata os 18 meses, sempre que se obteña un informe favorable dos servizos médicos.

b) O aboamento dos citados complementos realizarase tendo en conta que a baixa se considere xustificada. Ante un informe negativo dos especialistas da Seguridade Social ou en caso de incomparecencia inxustificada do traballador ás citacións realizadas polos servizos médicos, poderase retirar-lo aboamento dos citados complementos.

2. IT derivada de accidente de traballo ou enfermidade profesional.

A todo o persoal que se achar de baixa por accidente de traballo ou enfermidade profesional, logo do informe favorable dos especialistas da mutua de accidentes de traballo, completaráse a porcentaxe establecida segundo lei, ata alcanzar desde o primeiro día de baixa o 100% da retribución total

correspondente ó mes anterior ó da baixa (sen incluí-lo importe das horas extraordinarias, gardas, primas de devengo superior ó mensual e conceptos non cotizables).

Non obstante o anterior, en caso de incomparencia inxustificada do traballador ás citacións realizadas pola mutua de accidentes, poderase retirar-lo aboamento do citado complemento.

Os complementos establecidos neste artigo aplicaranse en canto se manteñan a cargo da Seguridade Social as porcentaxes establecidas actualmente. Caso de se producir algunha modificación destes, procederase á revisión deste artigo.

Artigo 17º.-Productividade.

O persoal afectado polo presente convenio porá o máximo interese e boa vontade na prestación do seu traballo para que a súa produtividade permita compensar as retribucións económicas e prestacións sociais pactadas neste convenio.

Artigo 18º.-Salarios.

Para o ano 2003, os salarios vixentes serán os recollidos nas táboas adxuntas ó anexo II, para cada categoría. Estes salarios entrarán en vigor desde o día 1 de xaneiro de 2003 ata o día 31 de decembro de 2003.

Para o ano 2004 os salarios aplicables serán o resultado de incrementar-lo IPC previsto polo Goberno na Lei de orzamentos para o dito ano, máis o 1% adicional.

Para o ano 2003, se o IPC real no 31 de decembro de 2004 tivese un incremento respecto ó día 31 de decembro de 2003 superior á porcentaxe de incremento pactado para o ano 2004, procederase a reaxustar no exceso as táboas salariais con efectos a partir do mes en que o IPC real superase a dita porcentaxe.

Artigo 19º.-Antigüidade.

Os premios por antigüidade consistirán en quadrienios ó 5% sobre o soldo convenio.

Para o cómputo do premio por antigüidade consideraranse como data inicial a do ingreso na empresa, calquera que sexa a categoría en que se realizase e conservarse en caso de ascenso.

Os quadrienios por antigüidade iranse computando durante a vida do produtor e consideraranse tempo hábil para estes efectos a aprendizaxe e o aspirantado, percibíndoo mesmo aprendices, aspirantes, auxiliares de caixa, persoal de limpeza, etc. sempre que reuniren catro anos ó servizo da empresa.

O persoal que se incorpore a partir do día 1 de xaneiro de 2000 non xerará antigüidade para efectos de percepción económica e en compensación percibirá a cantidade de 9,02 euros mensuais ó cumprir catro anos ó servizo da empresa.

Artigo 20º.-Gratificacións extraordinarias.

O persoal afectado por este convenio terá dereito a percibir catro pagas extraordinarias, dunha mensuralidade cada unha de elas, a salario real, en cada un dos meses seguintes: marzo, xullo, outubro e decembro (Nadal). As pagas de marzo e outubro deben ser aboadas antes do día 15 dos ditos meses e a extraordinaria de Nadal antes do día 20 do mes de decembro.

Artigo 21º.-Licencias retribuídas.

As licencias retribuídas regularanse polo disposto na lexislación laboral vixente, coas modificacións que a seguir se expoñen:

-En caso de matrimonio do traballador, 15 días naturais.

-En caso de parto de esposa, enfermidade grave ou falecemento do cónxuxe ou fillos, 5 días naturais.

-En caso de traslado de domicilio habitual, 2 días naturais.

-En caso de falecemento de pais, sogros, irmáns, cuñados, netos, avós ou avós políticos, 3 días naturais.

-Para os permisos non especificados no parágrafo anterior, os traballadores terán dereito a permisos retribuídos conforme o estipulado nos artigos 22 e 37 do Estatuto dos traballadores.

Artigo 22º.-Excedencias.

En materia de excedencias observárase o preceptuado no artigo 46 do Estatuto dos traballadores.

Artigo 23º.-Prestacións sociais.

A) Premios de natalidade e nupcialidade:

Ó persoal da empresa concederánselle os seguintes premios nos casos que se citan a seguir:

a) Ó contraer matrimonio: 60,10 euros.

b) Ó nacemento de cada fillo: 72,12 euros.

A empresa poderá esixir certificación acreditativa polo feito que orixine as percepcións mencionadas.

B) Axuda por defunción:

En caso de falecemento do traballador, a empresa aboará á persoa que aquel designase como beneficiaria, mediante escrito á dirección, unha mensualidade por cada ano de servizo na empresa, cun máximo de seis mensualidades.

En defecto de designación expresa, o citado dereito atribuiráselle ó cónxuxe sobrevivente ou persoa que con el conviva ou ós que sexan declarados herdeiros legais do causante.

C) Axuda de estudos:

A empresa, logo de relación presentada polo comité de empresa, ou outra comisión asignada para o efecto, aboará 60,10 euros en concepto de axuda escolar por cada fillo dos traballadores comprendidos en idade escolar entre os 4 e 16 anos. Esta cantidade estará destinada a facilita-los estudos do traballador ou dos seus fillos comprendidos na idade citada. A empresa aboará esa cantidade no mes de outubro, con criterio fundamentalmente social.

D) Seguro de vida:

A empresa establece un seguro colectivo de vida a favor do seu persoal ata que o traballador cause baixa na compañía por calquera motivo.

O capital asegurado será de 27.045,54 A para os traballadores con postos de responsabilidade na empresa (xefes de departamento) e de 18.030,36 A para o resto do persoal.

Este seguro garante os riscos alternativos seguintes:

-Morte natural ou incapacidade permanente derivadas de enfermidade: aboamento do capital asegurado.

-Morte ou incapacidade permanente derivadas de accidente: aboamento do capital asegurado máis un capital complementario de 27.045,54 euros.

Os traballadores contratados a tempo parcial cunha xornada inferior ó 80% da xornada fixada no artigo 14º deste convenio reducirán os capitais asegurados en proporción á xornada contratada.

No suposto de incapacidade permanente total, a cobertura asegurada farase efectiva no momento de causar baixa na cadro de persoal da empresa e do recoñecemento legal de tal situación.

E) Axuda para diminuído psíquico:

A aqueles produtores que teñan descendentes diminuídos psíquicos, de calquera cualificación, que dependan deles, aboaránselles 42,07 euros mensuais por cada un, logo de xustificación por INSS.

F) Fondo de anticipos:

Mantense o fondo de anticipos reintegrables ata a suma dun millón quiñentas mil pesetas 9.015,18 euros destinado a atender necesidades económicas urxentes e graves do persoal de cadro de persoal de Mosa-Vigo.

Este fondo de anticipos poderase solicitar, como máximo, por unha contía equivalente a catro mensualidades de salario do solicitante. O reintegro verificarase por deducións periódicas en nómina e por un tempo máximo dun ano, fraccionado mes a mes. Non poderá solicitar un novo préstamo o traballador que teña pendente de amortizar outro anterior ata a cancelación total deste. O comité de empresa de Mosa Vigo é o encargado de conceder, denegar ou diminuí-los préstamos solicitados, á vista das peticións habidas e da súa importancia e urxencia, comprobando previamente a existencia de anticipos anteriores e fondos existentes. A solicitude de préstamos á Caixa de Anticipos realizarase mediante unha carta dirixida á dirección, coa aprobación do comité de empresa e acompañada dos documentos que acrediten a urxencia e necesidade deles.

G) Gastos de locomoción:

Establécese en 73,13 euros a axuda para locomoción, que se percibirá durante os meses do ano, excepto o correspondente a vacacións. En caso de enfermidade xustificada polo INSS non se perde o dereito a esta axuda por locomoción.

H) Traballos tóxicos, penosos ou perigosos:

Ó persoal das seccións de chapa, pintura, e turismos que efectúen traballos tóxicos, penosos e/ou perigosos incrementaráselle-lo seu salario base, nun 20% . Se concorresen dous traballos da mesma natureza expresada, o incremento do salario sería do 25% e do 30% se fosen tres ou máis.

I) Roupa de traballo:

O persoal productivo de talleres e recambios, tal como vén recibindo na actualidade, terá dereito a que a empresa o provexa de tres pezas de roupa e dúas toallas ó ano. Caso de que por razóns excepcionais unha peza de roupa de traballo sexa inservible, seralle repostada pola empresa, estudando cada caso individualmente o comité de seguranza e a

dirección. As pezas novas anuais serán entregadas nos meses de xaneiro, maio e setembro.

J) Seguranza e hixiene:

No ámbito da prevención de riscos laborais a empresa observará o disposto na Lei 31/1995, do 8 de novembro, e normas de desenvolvemento.

K) Recoñecemento médico:

Os traballadores terán dereito a un recoñecemento médico ó ano nos centros sanitarios que a empresa determina e con preferencia no ISH de Rande.

L) Traballadores diminuídos:

Os traballadores afectados de capacidade diminuída, logo de certificación médica, poderán ser aplicados a outra actividade distinta á da súa categoría profesional, adecuada á súa aptitude, respectándose o salario que tivese acreditado antes de pasar a esa situación e conservando o dereito ós aumentos que, por convenio, pactos etc. experimentase nos sucesivos, a categoría que tivese no momento de se produci-lo feito determinante da diminución da súa capacidade.

A asignación destes postos será feita de común acordo entre a dirección e o comité de empresa. A incapacidade certificada polos servizos médicos da Seguridade Social débea conforma-lo médico de empresa.

#### Artigo 24º.-Xubilación.

A xubilación será forzosa ó cumpri-lo traballador 65 anos de idade, coas dúas únicas seguintes excepcións:

- a) Se ó cumpri-los 65 anos non lle correspondese na Seguridade Social o 100 por 100 de porcentaxe, poderá continuar traballando polo tempo necesario para completa-lo dereito á seguinte porcentaxe maior á que lle correspondería ó cumpri-los 65 anos. En ningún caso o dito período poderá ser superior a un ano.
- b) No caso de que lle faltase tempo de carencia para adquirir dereito á prestación de xubilación na Seguridade Social, poderá continuar na empresa ata completalo.

No momento da baixa na empresa por xubilación ata os 65 anos, aboarase a cantidade de 8.047,55 euros ou 6.190,42 euros, se a baixa se producir por recoñecemento oficial de incapacidade permanente total.

#### Artigo 25º.-Sala reunións.

A empresa facilitará unha sala destinada ás reunións do comité de empresa, conforme a lexislación vixente.

#### Artigo 26º.-Contratación.

Acórdase a adhesión ó disposto no convenio colectivo do comercio do metal para a provincia de Pontevedra, no referido á duración máxima do contrato eventual, segundo o disposto no artigo 15.1º B do estatuto dos traballadores.

Con obxecto de facilita-la xubilación parcial dos traballadores e para os efectos da realización do contrato de revezamento, as categorías profesionais reflectidas na táboa salarial, agrúpanse nos seguintes grupos profesionais:

##### \* Grupo profesional de persoal operacional.

- Profesional de oficio de 1ª.
- Profesional de oficio de 2ª.
- Profesional de oficio de 3ª.

-Mozo e mozo especializado.

-Dependentes.

-Axudantes de dependente.

-Vixilante e sereno.

##### \* Grupo profesional de persoal de estrutura.

-Enxeñeiros e licenciados.

-Axudantes técnicos.

-Xefe de sección.

-Viaxantes.

-Xefe administrativo.

-Xefe sección administrativo.

-Contable e caixeiro.

-Oficial administrativo.

-Auxiliar administrativo.

#### Artigo 27º.-Dereitos sindicais.

Os dereitos sindicais serán os que dispoñan as leis vixentes en cada momento.

#### Artigo 28º.-Disposición derradeira. Cumprimento do convenio.

Se algunha das partes incumpre o acordado neste convenio colectivo, a outra parte ten dereito a denunciálo total ou parcialmente ante a autoridade competente, salvo que haxa pacto en contrario por modificacións parciais.

Artigo 29º.-Partes asinantes.

Asinan este convenio, pola parte social, os delegados de persoal Enrique Román Romero, Humberto Villaverde López e Javier Freiría Fernández; pola parte empresarial, Mar Jara Sánchez, Raúl Suárez Aguado (director xerente), Ignacio Urdiales Dopazo (comptroller) e Darío del Pozo Vega.

## ANEXO I

Convenio colectivo ano 2003

Cadro horario

A) Departamento comercial.

A) De luns a venres: de mañá: de 9.00 a 13.00 horas e 16 minutos.

De tarde: de 16.00 a 19.00 horas e 20 minutos.

b) O sábado: só de mañá: de 9.00 a 13.00 horas, vacando un sábado de cada dous.

B) Departamento de administración: talleres e recambios.

A) De luns a venres: (excepto o verán):

De mañá: de 8.00 a 13.00 horas.

De tarde: de 15.30 a 18.30 horas.

b) Verán: (meses de xuño, xullo e agosto):

Xornada continuada de 7.00 a 15.00 horas e igualmente de luns a venres.

c) Quenda para a mañá dos sábados:

Establécese unha quenda dun administrativo e un dependente de recambios para a mañá dos sábados, que será cuberta polo persoal afectado, mediante compensación en tempo ou en metálico.

d) Quenda para as tardes do verán:

Para atender as necesidades dos servizos de administración e recambios establécese unha quenda dun administrativo e un dependente, que farán a xornada partida.

C) Departamento de peugeot rápido.

Establécese o horario do departamento, de luns a venres de 8.00 a 20.00 horas e sábados de 9.30 a 13.30 horas. As horas realizadas en sábado serán compensadas economicamente.

No caso de que o persoal actual do cadro de persoal de servizo renunciase a cubrir este servizo, a empresa poderá contratar novo persoal cos horarios adecuados para o efecto.

## ANEXO II

Táboa de salarios 2003

Grupo I.

Enxeñeiros e licenciados 894,61 euros.

Axudantes técnicos 817,80 euros.

Grupo II.

Xefe de sección 760,50 euros.

Viaxantes 726,82 euros.

Dependentes de 25 anos 718,55 euros.

Dependentes de 22 a 25 anos 692,50 euros.

Axudante dependente 677,12 euros.

Grupo III.

Xefe administrativo 848,53 euros.

Xefe sección administrativo 774,09 euros.

Contable e caxeiro 742,19 euros.

Oficial administrativo 718,55 euros.

Auxiliar administrativo 678,38 euros.

Grupo IV.

Profesional de oficio de 1ª 689,01 euros.

Profesional de oficio de 2ª 680,74 euros.

Profesional de oficio de 3ª 677,20 euros.

Mozo e mozo especializado 677,20 euros.

Grupo V.

Vixilante e sereno 677,20 euros.

### ANEXO III

Este convenio queda automaticamente denunciado cando se presente na Consellería de Asuntos Sociais, Emprego e Relacións Laborais (Xunta de Galicia).