CONVENIO DE AUTOMOCIÓN 2010-2011 Y 2012

Visto el texto de Convenio Colectivo del Sector de Automoción, recibido en esta Delegación Provincial de la Consejería de Empleo con fecha 21 de abril de 2010, código de convenio número 2900425, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.3 del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo), esta Delegación Provincial de Empleo acuerda:

1.º Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de este organismo, con notificación a la comisión negociadora, quien queda advertida de la prevalencia de la legislación general sobre aquellas cláusulas que pudieran señalar condiciones inferiores o contrarias a ellas.

2.º Proceder al depósito del texto original del convenio colectivo en el Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación de esta Delegación Provincial.

3.º Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia. Málaga, 18 de enero de 2011.

El Delegado Provincial de Empleo, firmado: Juan Carlos Lomeña Villalobos.

CONVENIO DE AUTOMOCIÓN 2010-2011 Y 2012

Título Primero. Ámbito De Aplicación

Artículo 1. Ámbito Funcional

El presente convenio afecta a las empresas dedicadas a la venta y reparación de vehículos automóviles y elementos de transportes, talleres, concesionarios y servicios oficiales de marcas, y en general a todas las empresas del sector de automoción. Cuyos desarrollos se encuadra en, mecánica, electricidad del automóvil, carrocería, pintura, rectificados, venta y suministro de recambios, accesorios del automóvil, servicio asistencia rápidos, pre-inspección técnica de vehículos, y por su especialización, automóviles, camiones, motocicletas y ciclomotores a motor, ruedas y neumáticos, equipos de inyección, aire acondicionado y climatización, auto radios y equipos de comunicación en el automóvil, radiadores, parabrisas lunetas y cristales, enganches.

Artículo 2. Ámbito Territorial

Este convenio es de ámbito provincial, por lo que será de aplicación a las empresas señaladas en el artículo anterior, cuyos centros de trabajo se encuentran ubicados en la provincia de Málaga, aún cuando el domicilio social de la empresa a que pertenezca radique fuera de dicho término provincial.

Artículo 3. Ámbito Personal

El presente convenio regula las relaciones laborales entre las empresas incluidas en el ámbito funcional descrito en el artículo primero de este capítulo y a los trabajadores que actualmente o en el futuro presten servicios con carácter fijo o eventual en las mismas.

Artículo 4. Ámbito De Vigencia Y Duración

La duración de este convenio será de 3 años y estará comprendido desde el 1 de enero de 2010, hasta el 31 de diciembre de 2012.

La denuncia del presente convenio será realizada por si mismo llegada la fecha de su vencimiento, quedando vigente el contenido normativo del mismo, en tanto no se negocie un nuevo convenio.

Artículo 5. Vinculación

Las condiciones pactadas en este convenio forman un todo orgánico indivisible, y a efecto de su aplicación practica, serán consideradas globalmente por ingresos anuales a rendimientos mínimos exigibles.

Igualmente todo el contenido pactado en este convenio, tanto salarial como no salarial, tendrá el carácter de mínimos pudiendo ser mejorados en acuerdos de ámbito inferior.

En el supuesto de que la autoridad laboral, en el uso de sus facultades, no aprobara alguno de los pactos y acuerdos contenidos en el presente convenio, las partes negociadoras considerarán si es válido por sí solo el resto del texto aprobado, o bien es necesaria una nueva y total renegociación del mismo.

No obstante, en los acuerdos de empresas y productores, se mantendrán las condiciones ´ad personam´, cuando éstas no se deriven de los conceptos que conforman el presente convenio.

Artículo 6. Organización Del Trabajo

La organización del trabajo, con arreglo a lo previsto en este Convenio y a la legislación vigente (ET. Artículo 20), corresponde de forma exclusiva al empresario, quien la llevará a cabo a través del ejercicio regular de sus facultades de organización económica y técnica, dirección y control del trabajo y de las órdenes necesarias para la realización de las actividades laborales correspondientes, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a la dignidad humana de los trabajadores.

La organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad, basado en la óptima utilización de los recursos humanos y materiales. Para alcanzar este objetivo es necesaria la mutua

colaboración de las partes integrantes de la empresa:

Dirección y Trabajadores. Por lo tanto, le es potestativo a la dirección el adoptar cuantos sistemas de racionalización, automatización y modernización que juzgue precisos, así como la reestructuración de las secciones y variación de puestos de trabajo, modificación de turnos, revisión de tiempos por mejora de método y, en general, de cuanto pueda conducir a un progreso técnico de la empresa que se trate, siempre que no se oponga a lo establecido en las disposiciones vigentes en la materia (ET. Artículos 39 al 41).

La dirección de la empresa, a tenor de las necesidades organizativas, técnicas o productivas, podrá destinar a los trabajadores a funciones que conlleven cambio de nivel, dentro del mismo grupo funcional, tanto de forma temporal como con carácter indefinido en este caso solo al nivel superior, informándose de ello a la representación de los trabajadores.

Por razones organizativas, técnicas o productivas de carácter temporal, entendiéndose por tales las no superiores a 6 meses. Aquellos trabajadores que sean destinados a un nivel superior al suyo dentro de su grupo funcional, percibirán la retribución del nivel al que sea destinado, la cual dejará de percibir una vez se reintegre a su nivel de origen.

Todo aquel trabajador que realice tareas de un nivel superior al suyo dentro de su grupo funcional durante más de seis meses dentro del mismo año, consolidará la categoría profesional de que se trate.

La representación legal de los trabajadores entendida esta por si o por su sección sindical participará en la forma que en este convenio se determina, teniendo por todo ello las funciones de asesoramiento, orientación y propuesta (ejemplo valoración de puesto de trabajo, sistemas de organización y control del trabajo, y sistemas de incentivo) y velará porque en el ejercicio de estas facultades no se conculque la legislación vigente (ET Artículo 64).

Artículo 7. Productividad (Rendimiento Y Eficacia)

Los salarios establecidos en este convenio se entienden siempre rendimiento y eficacia mínima, considerando como tales a efectos de productividad, el resultante de reducir en un 15% los tiempos de reparación fijados por las respectivas marcas constructoras de vehículos o el establecido en las guías de tasaciones; y a efectos de rendimiento y eficacia, el 100% de dichos tiempos; todo esto será de aplicación sobre vehículos que se encuentren en un estado de conservación normal.

Empleándose para el cálculo de la eficacia, rendimiento y productividad, en la mano de obra directa de taller y servicios, los siguientes parámetros: Horas facturadas; Horas invertidas; Horas trabajadas; Jornada horas efectiva.

Con la operatividad a realizar por las siguientes formulas:

Rendimiento = Horas facturadas / Horas invertidas.

Eficacia = Horas trabajadas / Horas de jornada efectiva.

Productividad = Rendimiento x Eficacia.

Se obtendrá los porcentajes de rendimiento, eficacia y productividad, que se estructurará en individuales y de grupos de trabajo para su comparativo. Partiendo rendimiento alcanzado por el grupo de la especialización al que él pertenece, la evaluación deberá de hacerse del comparativo mensual con el alcanzado por trimestre. En cuanto a los objetivos de calidad impuestos por los fabricantes estos deberán formar cuerpo con los conceptos antes contemplados a la hora de aplicar un plus por productividad.

En cuanto al cálculo de rendimiento, eficacia y productividad, para el personal de repuestos y almacén se realizaran estos partiendo de las horas de presencia reales, y del comparativo con el cumplimiento de la optimización del stock de piezas establecido por la empresa y la marca, así como por la adecuada gestión del uso de peticiones de recambio por vía de urgencia.

Para el cálculo de rendimiento, eficacia y productividad del personal de ventas, se tendrá en cuenta, el cumplimiento de los objetivos marcados para dicho personal, de acuerdo con los establecidos mensual, trimestral y anualmente por los fabricantes y repercutidos por la empresa al vendedor, así como del cumplimento de los objetivos igualmente establecidos de calidad y servicios paralelos con las ventas de los atípicos.

En aquellas empresas que tengan pactado un sistema de incentivos en base a la productividad podrán mantener dicho acuerdo. Y en aquellas otras que no lo tengan podrán pactarlo y adherirse a él, aquellos trabajadores que voluntariamente lo acepten.

Todo sistema de incentivo, deberá tener como base, garantizar la calidad y la eficacia en el trabajo.

Artículo 8. Metodología, Aplicación Y Control De La Productividad

La productividad o rendimiento normal que se acuerda en este convenio en el artículo que antecede y los que pudieran existir en las diferentes empresas se ajustarán a los principios generales que a continuación se describen:

1) En cada tabla de tiempo se efectuará una descripción del trabajo y el tiempo a aplicar así como las condiciones que debe requerir.

2) La tabla de productividad o rendimiento describirá con la máxima claridad y exactitud los trabajos o unidades de productividad a realizar.

3) Las susodichas tablas contendrán una detallada explicación de las condiciones generales que debe concurrir para la correcta aplicación de las mismas:

a) Calidad o condiciones de los materiales a emplear con las máximas precisiones sobre su naturaleza, características, situación, etc., que podrá cumplimentarse con los manuales de despieces y montaje.

b) Condiciones de los medios que han de emplear en la realización del trabajo, instalaciones, y de los medios auxiliares, como son maquinaria, herramientas y elementos y dispositivos de seguridad e higiene, y en general todos los equipos auxiliares necesarios para la correcta realización del trabajo.

4) Asimismo las tablas deberán de contener los cuadros de tiempos que reducidos en el porcentaje antes acordado exijan una actividad considerada como normal para el trabajador o equipo de trabajadores, según que el trabajo se realice en forma individual o colectiva. En aquellas unidades de trabajo o rendimiento medidos, cuya realización exija un equipo, el responsable del taller determinará su composición.

5) Por medio del control horario fehaciente en los partes de trabajo podrán los trabajadores y los empresarios conocer el desarrollo del rendimiento.

Artículo 9. Clasificación Profesional Y Puestos De Trabajo

El personal que preste sus servicios en las empresas acogidas al presente convenio, será clasificado teniendo en cuenta sus conocimientos, experiencias, grado de autonomía, responsabilidad e iniciativa.

La clasificación se establece por grupos los cuales a su vez están integrados en los departamentos que conforman la empresa.

Esta clasificación y sus normas complementarías tienen por objeto alcanzar una estructura profesional acorde a las necesidades de las empresas, que facilite la mejor integración de todo el colectivo en las tareas productivas y mejore su adecuación en todo momento a un puesto de trabajo mediante la oportuna formación

GRUPO PROFESIONAL 1 CRITERIO

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 sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

FORMACIÓN: Titulación universitaria de grado superior o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa y/o con experiencia consolidada en el ejercicio de su sector profesional. Se corresponden, normalmente con el personal encuadrado en el n.º 1 y 2 del baremo de Bases de cotización a la Seguridad Social. Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Director-Gerente.

Ingeniero Técnico (Licenciados)

GRUPO PROFESIONAL 2 CRITERIO

Son trabajadores/as que con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, realizan tareas técnicas complejas, con objetivos globales definidos, o que tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana. También aquellos responsables directos de la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma área funcional.

FORMACIÓN: Titulación universitaria de grado medio o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, completados con una experiencia dilatada en su sector profesional. Podrán tener estudios universitarios de grado superior y asimilarse a los puestos definidos en este Grupo, “Diplomaturas” Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en el número 2 del baremo de las bases de cotización a la Seguridad Social. Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Ingeniero Técnico (Peritos). (Diplomados)

GRUPO PROFESIONAL 3 CRITERIO

Son aquellos trabajadores/as que, con responsabilidad de mando, realizan tareas con un contenido ponderado a su puesto de actividad intelectual y de interrelación humana, 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 estadio organizativo medio, que a su vez ejecuta tareas de alta especialización.

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

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en el baremo n.º 3 de las Bases de cotización a la Seguridad Social.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Jefe Administrativo de 1.ª

Jefe de Ventas.

Jefe de Recambios

Jefe de Post-Venta

Jefe de Taller

Maestro de Taller

Jefe de Recepción-Probador

GRUPO PROFESIONAL 4 CRITERIOS

Aquellos trabajadores/as que realizan trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores y trabajadoras encargados de su ejecución, comportando bajo supervisión la responsabilidad de las mismas, y en la que podrán contar para su realización con un conjunto de colaboradores.

FORMACIÓN: Bachillerato, BUP o equivalente o Técnico Especialista (Módulos de nivel 3), complementada con formación en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en los baremos números 4 y 8 de las bases de cotización a la Seguridad Social.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Jefe Administrativo de 2.ª

Jefe de Almacén

Jefe de Equipo

GRUPO PROFESIONAL 5 CRITERIOS

Tareas que se ejecutan bajo dependencia de mandos o de profesionales de más alta cualificación dentro del esquema de cada empresa, teniendo responsabilidad directa por los conocimientos profesionales los cuales práctica con un alto grado

de perfección.

FORMACIÓN: Bachillerato, BUP o equivalente o Técnico Especialista (Módulos de nivel 3), complementada con formación especializada en la empresa, o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en los baremos números 5 y 8, de las bases de cotización a la Seguridad Social.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Oficial 1.ª Administrativo

Oficial 2.ª Administrativo

Vendedor de 1.ª

Vendedor de 2.ª

Oficial de 1.ª Taller

Oficial de 2.ª Taller

Recepcionista 1.ª Taller

Recepcionista 2.ª Taller

Conductor 1.ª Especialista

GRUPO PROFESIONAL 6 CRITERIOS

Tareas que se ejecuten con de dependencia o supervisión de un superior, claramente establecidas, con instrucciones específicas. Pueden requerir preferentemente esfuerzo físico, con formación básica para la ejecución de su especialización y conocimientos elementales y que ocasionalmente pueden necesitar de un pequeño periodo de adaptación.

FORMACIÓN: La de los niveles básicos obligatorios y en algún caso de iniciación para tareas de oficina. Enseñanza Secundaria Obligatoria (ESO) o Técnico Auxiliar (Módulo de nivel 2), así como conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en los baremos números 6, 7, y 9 de las bases de cotización a la Seguridad Social.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Auxiliar Administrativo

Recepcionista -Telefonista

Ordenanza-Cobrador

Almacenero

Oficial de 3.ª Taller

Lavador Engrasador.

Peón Especialista.

Conserje

Vigilante-Guarda

GRUPO PROFESIONAL 7 CRITERIOS

Estarán incluidos aquellos trabajadores/as que realicen tareas que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieran preferentemente esfuerzo físico y/o atención y que no necesitan de formación específica ni periodo de adaptación. Así como aquellos otros que se están formando en el aprendizaje de una profesión, como es el caso de los aprendices de 16 y 17.

FORMACIÓN: Enseñanza secundaria obligatoria (ESO) o certificado de Escolaridad o equivalente.

Comprenderá las categorías encuadradas en los baremos números 6, 10 y11 de las bases de cotización a la Seguridad Social.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Limpiador/a.

Peón.

Aprendiz de 16 y 17 años.

Artículo 10. Partes De Trabajo

El trabajador, en aquellas empresas donde así lo tuvieran establecido, o se establezca, vendrá obligado a redactar (o rellenar), picar y firmar un parte por trabajo o reparación, necesario para el cumplimiento del Decreto 9/2003.

En caso de discrepancias sobre el trabajo efectuado, deberán intervenir el representante de los trabajadores.

El parte que facilitará la empresa contendrá, como mínimo, los siguientes apartados:

• Nombre de la empresa.

• Tiempo.

• Servicios a realizar.

• Materiales etc.

• Nombre del trabajador.

• Reparación.

• Espacios reservados para observaciones, alegaciones e incidencias.

Artículo 11. Formación Profesional

Las empresas atendiendo las necesidades formativas de sus trabajadores, para el desarrollo de sus prestaciones de servicios, así como las que puedan venir impuestas desde los nuevos productos o marcas, diseñaran y planificaran el calendario anual de los cursos de nueva formación y formación continua, de cuya planificación, objetivos y cumplimiento se informara a los representantes de los trabajadores, para poder atender las propuestas de los mismos.

Para que la formación adquiera el papel dinamizador de las calificaciones profesionales y de la calidad total del producto en defensa del empleo, esta debe ser coparticipativa con la representación de los trabajadores.

En este sentido los representantes participaran en la planificación de los itinerarios formativos que las empresas tengan como objetivo en los planes anuales de formación, así como del conocimiento de la elección de los asistentes a los cursos.

A causa del avance tecnológico en el sector, se crea la necesidad y con ello la obligatoriedad de asistir por parte de los trabajadores a cursos de formación en cada una de las especialidades y por operarios especialistas de cada rama, siendo a cargo del empresario los gastos de desplazamiento, manutención, y estancia. De esta formación adquiere el trabajador un bien tan preciado como es la adaptación cultural y profesional a cada momento tecnológico del mercado, y el empresario cuenta gracias a esta formación con personal capaz de desarrollar su trabajo con los conocimientos precisos para el mercado de innovación tecnológica.

El trabajador no podrá alegar para no realizar el curso, el tener que desplazarse fuera del puesto de trabajo, localidad o provincia u otra causa, salvo fuerza mayor. Aquel trabajador que sea requerido para la realización de cursos de reciclaje o adaptación a nuevas técnicas de su labor diaria y se negase a efectuar los mismos, podrá ser sancionado por tal hecho con falta grave.

Existiendo como estructura de los cursos que estos puedan ser realizados fuera de la provincia o dentro de esta, y que al mismo tiempo se desarrollasen dentro o fuera de la jornada laboral, se hace la siguiente distinción en cuanto a soportar los costos de la realización de los antes mencionados cursos:

Aquellos que se realicen fuera del centro de trabajo y de la provincia, la participación del trabajador en esto será de carácter obligatorio y los gastos generados por cuenta de la entidad que lo promoviera (empresa, marca y otros), entendiéndose que los tiempos de desplazamiento invertidos en estos, serán compensados, en el tiempo medio que para dichos desplazamiento estén establecidos según el medio de transporte publico por el que se realice mas un 20% de dicho tiempo, ocurriendo que a partir del establecimiento del tiempo a cubrir por el desplazamiento, el exceso justificado que por causas ajenas se produjere será absorbido en dos terceras partes por la promotora del curso (empresa, marca y otros) y la tercera parte restante por el trabajador.

El tiempo de exceso que se produjese, a cargo del promotor del curso, será compensado con descansos retribuidos o compensación económica a razón del precio de hora base y del tiempo empleado, siempre que éstos coincidan fuera de la jornada laboral.

Los realizados en la provincia dentro o fuera de las instalaciones de la empresa en horas laborables será de carácter obligatorio la participación del trabajador. Los costos correrán a cargo de la empresa u organismo que lo promueva.

Los cursos que se realicen en la provincia dentro o fuera de las instalaciones de la empresa, en horas no laborables, será de carácter voluntario la participación del trabajador salvo exigencia de la convocatoria del propio curso. Los gastos generados por dichos cursos serán por cuenta de la empresa u organismo que los promocione. Abonándose el exceso de la jornada normal por el valor de la hora base.

Por parte de las organizaciones empresariales y las organizaciones sindicales presentes en esta negociación, se prestara una mayor colaboración con la preparación profesional de los trabajadores, que por pertenecer a la pequeña y mediana empresa requieran actualización y no puedan estas por si mismas acometerlo. Por ello se instara por parte de las organizaciones empresariales y en colaboración con las organizaciones sindicales a la realización de cursos de formación profesional que mediante acuerdos de financiación y ayudas puedan

lograrse con la Junta de Andalucía, Diputación Provincial, Ayuntamiento, u otros entes, encaminándose estos cursos a la obtención de títulos o diplomas que mediante el reconocimiento oficial den el respaldo a los conocimientos que se obtengan en los distintos grados que conformen la formación profesional.

La realización de estos cursos hacen que por la actualización de sus conocimientos, el productor en correspondencia a los gastos generados a la empresa, se vea obligado a no abandonar voluntariamente el puesto de trabajo, para contratarse con otra empresa del sector de la automoción, ya que de ocurrir y dependiendo de la duración y de la valoración obtenida, la empresa podrá instar a una indemnización, que será determinada por la comisión paritaria, que partirá de la proporcionalidad en la amortización del gasto originado por los cursos recibidos.

La caducidad de acción sobre lo antes expuesto será de 12 meses, desde la fecha en que se concluyo el último curso.

Artículo 12. Absentismo

Las partes firmantes de este convenio reconocen el grave problema que para la economía, de las empresas, supone el absentismo laboral, y de acuerdo con ello se comprometen a tratar de evitar por todos los medios a su alcance la existencia de tal absentismo, que repercute en forma negativa, directa y grave sobre la eficacia, el rendimiento y la productividad necesaria para la cobertura del objeto económico social de las empresas de automoción.

A los efectos del cómputo de las faltas de asistencia se computarán los días de ausencia al trabajo que tengan su origen en situaciones de incapacidad temporal, indisposición, asistencia a consulta médica que exceda de tres horas de trabajo, así como faltas de puntualidad o retrasos.

Constituida la comisión paritaria por el presente convenio, esta tendrá como una de sus funciones prioritaria combatir el absentismo laboral, estudiando y desarrollando cuantas medidas estime necesaria para el control efectivo sobre el absentismo, recibiendo o requiriendo la información precisa e incluso con comparecencias ante este organismo si se estimase necesario.

Artículo 13. Elementos Y Prendas De Seguridad

Las empresas dotarán a su personal taller y repuesto de la ropa, calzado y demás elementos de seguridad necesarios para cada puesto de trabajo, así como de todas las medidas de seguridad que determine la LPRL, su reglamento y normas complementarias. La falta del vestuario y elementos de protección por parte de las empresas, y su no utilización por parte de los trabajadores conllevaría a la sanción correspondiente a aquel que incumpla dicha norma.

Con la periodicidad que determine la LPRL, la empresa junto con el delegado de prevención, revisarán el estado en que se encuentran las prendas y protecciones reponiéndose aquellas que se encuentren en mal estado por su uso. Tanto la ropa de trabajo como los elementos de protección a entregar a los trabajadores se adecuaran a la estación del año en la que se vayan a utilizar.

Las prendas y elementos de protección entregados por la empresa solo podrán ser usados por sus trabajadores para y durante la ejecución de las labores de empresa.

La reposición de vestimenta y elementos de protección, se llevara a cabo con la entrega del material a sustituir, y siempre que este sea justificado por inservible, así mismo en el caso de baja voluntaria o despido, deberá el productor devolver las prendas y materiales de protección EPIS; quedando exentas las de uso personal: Gafas, calzado y guantes. En caso de no producirse la entrega le será descontado el importe de los mismos.

Artículo 14. Salud Laboral Y Seguridad E Higiene En El Trabajo

Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. Esto supone la existencia de un correlativo deber del empresario de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales.

En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. A estos efectos, en el marco de sus responsabilidades, el empresario realizara la prevención de los riesgos laborales mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores.

Con el fin de lograr unas condiciones de trabajo donde la salud del trabajador no se vea afectada por las mismas, se deberán desarrollar unas acciones encaminadas a lograr una mejora de la calidad de vida y medio ambiente de trabajo, desarrollando objetivos de promoción y defensa de la salud, mejoramiento de las condiciones de trabajo, potenciación de las técnicas preventivas como medio para la eliminación de riesgo en su origen.

Cada empresa elaborara un plan de prevención de riesgos laborales en colaboración con el/los delegados de prevención, con el fin de perfeccionar de manera continua las actividades de identificación, evaluación y control de riesgos, cuyos resultados se dará conocimiento a los trabajadores y a sus representantes, y allí donde no existiesen estos a las centrales sindicales representativas en el sector.

Este plan de prevención deberá incluir la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procesos y los recursos

necesarios para realizar la acción de prevención de riesgo en la empresa.

La planificación y organización de las acciones preventivas deberán formar parte de la organización del trabajo de forma integrada en todos los niveles de gestión de la empresa.

El empresario desarrollara una acción permanente con el fin de perfeccionar los niveles de protección existentes y dispondrá lo necesario para la adaptación de las medidas de prevención a las modificaciones que puedan experimentar las circunstancias que incidan en la realización del trabajo.

El coste de las medidas relativas a la seguridad y la salud en el trabajo no deberá recaer en modo alguno sobre los trabajadores.

La empresa dotara de unas gafas graduadas de seguridad unifocales o bifocales, a cada trabajador que las necesite para el desempeño de sus labores en el puesto de trabajo, y que estén incluidas en su equipo de protección individual (EPI), siendo estas para uso exclusivo en el propio centro de trabajo.

Las empresas deberán disponer de un servicio de prevención propio o concertado, encargado de la asistencia técnica preventiva y en cuya actividad participaran los trabajadores/as por medio de los representantes.

La contratación o extensión del contrato con los servicios de prevención serán aprobadas por el comité de seguridad y salud o en su defecto con la participación de los representantes de los trabajadores.

El empresario deberá garantizar que cada trabajador reciba la formación teórica y practica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de la contratación, cualquiera que sea su modalidad o duración de esta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeña o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

La formación deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador, adaptarse a la evolución de los riesgos o a la aparición de otros nuevos, y repetirse periódicamente si fuera necesario.

Esta formación deberá impartirse dentro de la jornada laboral o en su defecto en otras horas pero con el descuento del tiempo de trabajo en la jornada.

Todas las empresas tienen la obligación de tener instalado un botiquín con todo lo necesario para el tratamiento urgente de los traumatismos, estando obligadas a formar a un trabajador en un centro especializado para que pueda prestar los primeros auxilios en caso de accidente.

Este cursillo se realizara dentro de la jornada laboral.

Todas las empresas instalaran los servicios necesarios de higiene y aseo personal, con agua corriente fría y caliente y demás elementos necesarios, tanto para el personal masculino como para el femenino.

Todo puesto de trabajo con riesgo de exposición a agentes químicos o físicos deberán ser evaluados en un plazo no superior a 6 meses.

Los resultados de esta evaluación deben ser comunicados a los trabajador/ es afectados y a los delegados de prevención, así como quedar convenientemente archivados.

Se considera necesario que las empresas y trabajadores del sector, actúen de manera responsable y respetuosa con el medio ambiente, cuidando su defensa y protección según los intereses y preocupaciones de la sociedad.

Para ello, las empresas del sector deberán adoptar una actitud permanente, responsable y visible en materia de medio ambiente y al mismo tiempo que el esfuerzo que están desplegando las empresas en este campo y el que se pueda realizar en el futuro, así como sus resultados, sean conocidos y adecuadamente valorados por la sociedad y las administraciones competentes.

Las empresas del sector se comprometen a fomentar y garantizar la información mediante los delegados de prevención de riesgos laborales.

El empresario será responsable de las condiciones de salud y seguridad de los trabajadores que no siendo de su plantilla, realizan actividades subcontratadas por este dentro o fuera de su centro de trabajo o por equipos o materias suministradas por el.

Se acuerda crear una comisión paritaria de prevención de riesgos laborales integrados por las partes firmantes del presente convenio, a fin de establecer el cauce adecuado de solución de los conflictos que, en materia de salud laboral, puedan producirse en las empresas sujetas a su ámbito de ampliación.

La comisión de prevención de riesgos laborales y medio ambiente esta compuesta por ocho miembros, cuatro designados por la patronal y cuatro por las organizaciones sindicales firmantes del convenio.

La intervención de la comisión paritaria de prevención de riesgos laborales se producirá: por iniciativa de los empresarios afectados que decidan someter cuestiones relacionadas con la salud laboral a esta comisión, mediante comunicación escrita dirigida a la misma

Por acuerdo mayoritario de los representantes legales de los trabajadores en la empresa o por decisión mayoritaria de estos en ausencia de órganos de representación, mediante escrito dirigido a la comisión en el que se adjuntara

obligatoriamente comunicación previa al empresario.

Por cualquiera de las partes que la constituye, mediante escrito dirigido a las restantes organizaciones no convocantes.

La comisión está facultada para recabar las informaciones que considere necesarias para valorar los asuntos a tratar y previa deliberación, en caso de acuerdo entre sus miembros, emitirán un dictamen escrito sobre las medidas de prevención de riesgos laborales que se deban adoptar.

Del cumplimiento de los términos del referido dictamen se dará cuenta por escrito a la comisión en el plazo máximo de un mes.

En caso de desacuerdo entre los miembros de la comisión, que se comunicara por escrito al empresario afectado y a los representantes legales de los trabajadores, o directamente a los trabajadores en ausencia de aquellos, las partes podrán ejercer las acciones que legalmente procedan ante la inspección de trabajo o cualquier otro órgano administrativo o jurisdiccional.

En todo caso, será requisito indispensable para proceder al ejercicio de la citada acción la acreditación de haber sometido el asunto a la comisión, mediante certificación expedida por el secretario de la misma.

Artículo 15. Reconocimientos Médicos Y Vigilancia De La Salud

Los trabajadores tendrán derecho a una vigilancia de la salud dirigida a detectar precozmente posibles daños originados por los riesgos a que estén expuestos. Por ello las empresas se comprometen con carácter obligatorio a facilitar una revisión en el momento de la contratación y otra anual a sus trabajadores en los Servicios de Prevención ajenos o propios, o en su lugar en la Mutua Patronal.

Esta revisión será específica y general, realizada por personal facultativo y consistirá en las siguientes pruebas:

1. Confección de un historial medico-laboral.

2. Toma de datos antropométricos.

3. Presión arterial y pulso.

4. Exploración clínica dirigida en relación con el puesto de trabajo.

5. Control audio-métrico.

6. Control visual (lejos-cerca).

7. Espirometría.

8. Electrocardiograma a todos los trabajadores mayores de 45 años o en aquellos que en la exploración clínica se ponga de manifiesto alteraciones cardiacas.

9. Prueba en sangre y orina de tipo estándar, recuento V.S.O.

10. Pruebas analíticas especiales para aquellos trabajadores que estén sometidos a un riesgo determinado.

11. Estudio Ginecológico de detección básico.

Del objeto de estos y del resultado de ellos será informado personalmente el propio trabajador, notificándoselo por escrito. Se garantizara la voluntariedad en los reconocimientos médicos así como la confidencialidad de los datos.

El tiempo necesario para realizar la mencionada revisión médica, así como el necesario para el desplazamiento de la misma, será considerado como tiempo efectivo de trabajo dentro de la jornada laboral.

Todo trabajador adscrito a turnos rotativos o a turnos de noche podrá solicitar un examen médico específico tanto psíquico como físico y dando como negativo el resultado de dicho examen, el trabajador podrá optar por un cambio de puesto de trabajo y de turno de la misma categoría sin menoscabo de sus derechos económicos y profesionales.

En aquellos puestos de trabajo donde pueda existir la posibilidad de contagio infeccioso o el riesgo sea específico y determinado por la evolución de riesgos como los trabajadores de:

Baños

Pintura

Tratamientos superficiales

Puestos con riesgos químicos

O cualquier otro que se vea necesario por los técnicos del Centro de Prevención de Riesgos Laborales, de los comités de seguridad y salud y por la Comisión Paritaria de Seguridad y Salud, seria de 6 meses y se adoptaran las medidas que dictamine la evolución de riesgos por el Centro de Prevención de Riesgos Laborales.

Durante el periodo de embarazo, la trabajadora podrá optar por indicación facultativa de su ginecólogo habitual a un cambio de puesto y jornada de trabajo a cualquier otro en el que pueda ejercer funciones de su categoría, sin riesgo para su salud o la de su futuro hijo a cuyos efectos se tendrán en cuenta todos los factores que puedan influir en la salud de los mismos, tanto lo referente a la

maternidad como a los agentes químicos o físicos del entorno de trabajo y sin menoscabo de sus derechos económicos y profesionales. Durante el periodo de lactancia, el facultativo evaluará el riesgo que la trabajadora en concreto pueda tener, con respecto a su labor y situación particular y determinará la duración del periodo de lactancia.

Artículo 16. Prendas De Trabajo Y Uniforme

Para los puestos en que son necesarias prendas de trabajo, taller y almacén, se otorgara al productor dos equipaciones completas por temporada climática (invierno y verano).

En aquellas empresas que dote al personal de uniforme bien por iniciativa propia o de la marca, igualmente se dotará al personal de la equipación necesaria para su reposición e higiene.

La reposición de prendas de trabajo y uniforme se llevará a cabo con la entrega del elemento a sustituir, y siempre que este sea justificado por inservible, así mismo en el caso de baja voluntaria o despido, deberá el productor devolver las prendas entregadas por existir con ellas una imagen corporativa, en caso de no producirse le será descontado el importe de los mismos

Capítulo III Tiempos De Trabajo Y Descansos

Artículo 17. Jornada Laboral

La jornada laboral máxima será de 40 horas semanales de lunes a viernes, siendo la jornada máxima de trabajo efectivo anual la de 1.756 horas, habiéndose incluido para sus cálculos las siguientes reducciones:

El lunes, martes y miércoles de Semana Santa se trabajara durante cuatro horas efectivas de trabajo cada día reducción de 12 horas (1 jornada y media) para la semana de Feria de cada localidad. Durante las jornadas laborales de los días 24, 31 de diciembre y 5 de enero, se trabajara durante cuatro horas, pasando dicha jornada al día anterior laborable en los casos en que coincida en festivo, sábado o domingo.

Dentro del tiempo efectivo de trabajo, se entenderán comprendidos los tiempos y horarios empleados en el pago de haberes.

Debido a las condiciones climáticas de nuestra provincia, y con el fin de lograr una mayor eficacia, rendimiento y productividad, las empresas y los representantes de los trabajadores, se reunirán, para establecer las condiciones de una jornada intensiva comprendida entre el 15 de junio y el 15 de septiembre, para los meses de verano, como recoge la Ley de Salud Laboral. Esta negociación se llevara a cabo en cada centro de trabajo a iniciativa de cualquiera de las partes.

Artículo. 18. Excepciones A La Jornada

Por necesidades de producción impuesto por la marca o criterio del empresario y previa negociación con los representantes de los trabajadores o Sindicato asignado por éstos, en las empresas que careciesen de representantes, se podrá establecer la jornada de lunes a sábado.

Esta jornada se podrá realizar por medio de los correspondientes correturnos que estén establecidos o puedan establecerse, o mediante cualquier otra forma, siempre y cuando se realicen respetando los descansos establecidos por la Ley.

Artículo 19. Horas Extraordinarias

La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria, exceptuando las estructurales y las previstas en contrato individual.

Las empresas deberán sustituir las horas extras que no sean por necesidades perentorias o imprevisibles, formalizando nuevos contratos.

La empresa deberá informar previamente a los delegados de personal, acerca de la realización de dichas horas extraordinarias. Asimismo deberán informar, a los delegados sindicales u comités de empresas de las horas extras realizadas mensualmente.

Las horas que se trabajen excediendo las previstas para la jornada ordinaria, tendrán el carácter de extraordinarias.

Su retribución se llevará a cabo incrementando el 75% el valor de la hora base, mas parte proporcional por hora del plus ad-persom (el valor de la hora base aparece en la tabla salarial).

Si por circunstancias excepcionales o con autorización expresa de la autoridad laboral, se trabajaran horas extraordinarias que superen 2 al día, 15 al mes u 80 al año, tales horas será retribuidas conforme a la hora base indicada mas ad-person, con el recargo del 100%. Se podrán compensar estas horas con descanso equivalente al doble de las horas trabajadas.

No podrán efectuar prestaciones laborales los trabajadores contratados a jornada completa en otras empresas del sector, cuando en razón de su especialización se estimase concurrencia desleal por la formación recibida en base a lo establecido artículo 21.1 de ET.

Artículo 20. Permisos Y Licencias Retribuidas

Los trabajadores tendrán derecho a permisos y licencias retribuidos por la totalidad de los elementos salariales a que tuvieran derecho en el supuesto de

asistencia al trabajo, por los días y las motivaciones siguientes:

a. Dos días laborales en caso de nacimiento de hijo o adopción. Si es necesario el desplazamiento del trabajador a País, comunidad autónoma, o provincia diferente a su domicilio habitual, tendrán derecho a dos días más.

b. En los supuestos de enfermedad grave, médicamente diagnosticada, intervención quirúrgica con hospitalización superior a un día, o fallecimiento de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad se disfrutara de dos días laborables, ampliable estos a otro día laborable mas, si fuese necesario el desplazamiento desde el domicilio habitual, a provincia distinta por tal motivo, y siempre que se supere la distancia de 150 km, y un día mas a comunidad autónoma distinta, y otro en el caso de se produjese en país distinto al del estado español, en caso de hospitalización prolongada superior a un mes, el trabajador tendrá derecho a dos días más por cada mes que se prolongue la misma.

c. Coincidirán las mismas licencias del apartado B, en caso de accidente, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario.

d. Un día laborable por cambio de domicilio.

e. 15 días naturales por contraer matrimonio.

f. Un día natural, por matrimonio de padres, hermanos, hijos y familiares hasta el 2.º grado de consanguinidad.

g. Por el tiempo imprescindible para los exámenes oficiales, entendiendo como tales aquellos afectos por la ley general de educación, u organismos oficiales.

h. Dos medias jornadas de asuntos propios.

i. Por el tiempo necesario e imprescindible para el acompañamiento a consulta médica a persona discapacitada o a menor de edad hasta familiares de 1.º grado de consaguinidad, siempre que el cónyuge o pareja de hecho, pruebe ocupación laboral por cuenta ajena, en la que no le sea posible el otorgamiento de dicho permiso.

j. Por el tiempo necesario para asistencia a consulta médica.

k. Por el tiempo necesario para acudir a citación judicial.

l. Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio de sufragio activo.

m. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, que deban realizarse dentro de la jornada de

trabajo.

o. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquélla.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 6 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.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo 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 que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o 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.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 4 y 5 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, corresponderá al trabajador,

dentro de su jornada ordinaria.

El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute previstos en los apartados 4 y 5 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 serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral.

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y la trabajadora afectada. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a la trabajadora, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

Para la acreditación del parentesco, y a efectos de lo dispuesto en este artículo, quedan equiparadas las situaciones de hecho en las que el trabajador/a conviva extramatrimonialmente (convivencia “more uxorio”) con la otra persona desde al menos dos años ininterrumpidos previos a la fecha en la que conceda el permiso. No será necesario este periodo de tiempo en el caso de que se produzca nacimiento de hijo.

La vigencia de esta situación deberá acreditarse mediante certificado de empadronamiento y de convivencia expedidos por el Ayuntamiento de la localidad de residencia, o por cualquier otro documento que a juicio de la empresa confirme y ratifique la convivencia en un mismo y único domicilio.

En lo previsto para la obtención de permisos y licencias retribuidas por los casos antes expuestos, se debe aportar los justificantes debidos en cada caso, exento el establecido en el apartado i.

Artículo 21. Vacaciones

Las empresas, junto con los representantes de los trabajadores, estudiarán y

adecuarán el calendario laboral a fin de que el 70% de las vacaciones, sean disfrutadas por los trabajadores en el denominado periodo estival, que comprende desde el 1 de junio al 30 de septiembre, siendo negociable entre empresa y trabajadores las fechas del disfrute del 30% vacacional restante, no pudiendo ser coincidente quedurante el periodo estival, más del 25% de la plantilla, existente en ese momento, se encuentre disfrutando el periodo de vacaciones simultáneamente.

Un trabajador que no haya podido disfrutar de toda o parte de sus vacaciones, por haber estado de baja por enfermedad o maternidad, conserva el derecho a disfrutar las vacaciones anuales retribuidas aún después de finalizar el año natural.

Las empresas se obligan a respetar los periodos vacacionales de su personal, no obstante y cuando por razones productivas, fuese preciso alterarlo, se preavisará con 60 días de antelación (ET. Artículo 38.3) en caso de rescisión de contrato, las vacaciones se abonarán a razón de la parte proporcional equivalente a 30 días del año en que se produzca la rescisión.

El personal afectado por el presente convenio, sea cual fuese sumodalidad de contratación laboral, tendrá derecho al disfrute de un periodo de vacaciones anuales que resulte de la aplicación de la jornada anual acordada para cada año, como mínimo los trabajadores comprendidos en este convenio tendrán derecho al disfrute de 30 días naturales de vacaciones, de los cuáles 22 días serán laborables.

Dichas vacaciones serán distribuidas según el calendario laboral, que deberá confeccionar cada empresa en función de la jornada efectiva anual, con la antelación que marca la Ley.

Artículo 22. Enfermedad Común Y Accidente No Laboral

El trabajador que por causa de enfermedad o accidente no laboral se ausentase al puesto de trabajo, para ser considerada justificada dicha ausencia en la empresa, deberá acreditar documentalmente la ausencia, mediante el justificante de asistencia a consulta medica, emitido por facultativo del sistema nacional de salud o el parte de baja (P.9), debiendo ser informada la empresa en el menor plazo de tiempo posible y entregado el justificante medico en el plazo máximo de dos días.

Artículo 23. Accidentes De Trabajo

Tendrán la consideración de incapacidad temporal por accidentes de trabajo aquellos que desafortunadamente ocurran dentro de las horas productivas del

trabajador, en el centro de trabajo o lugar de desplazamiento de este, teniendo esta misma calificación los accidentes denominados in-itinere. Siendo la empresa la que tiene que dar la notificación del accidente a la mutua de asistencia, el productor notificara a la misma de inmediato la comisión del accidente así como la circunstancia por las que ocurrió siempre y cuando esté capacitado para ello.

Artículo 24. Seguro De Accidentes

Las empresas afectadas por este convenio suscribirán una póliza de seguros de sus trabajadores para que, en caso de muerte o invalidez permanente absoluta para todo trabajo derivado de accidente laboral e infarto de miocardio, los mismos o sus beneficiarios perciban una indemnización de 33.000 euros.

Dicha póliza de seguro se concertara por anualidades durante la vigencia del convenio.

La empresa estará obligada a entregar copia de la póliza a los interesados y notificar de dicha entrega a la representación legal de los trabajadores, según la normativa vigente.

Capítulo IV. Retribuciones Conceptos Salariales

Artículo 25. Salarios

El incremento salarial para el periodo comprendido desde el 1 de enero de 2010, al 31 de diciembre del mismo año, será el mismo que el IPC previsto por el gobierno para dicho año. Cuando sea conocido el ipc real para dicho año, en el caso de que este resultase superior al previsto, se revisará la tabla salarial establecida en la diferencia resultante del IPC previsto con el IPC real alcanzado. Dicha revisión se efectuará con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2010, abonándose los correspondientes atrasos en un periodo máximo de tres meses.

Para el periodo comprendido desde el 1 de enero de 2011, al 31 de diciembre del mismo año, el incremento salarial será el mismo que el IPC previsto por el gobierno para dicho año. Cuando sea conocido el IPC real para dicho año, en el caso de que este resultase superior al previsto, se revisará la tabla salarial establecida en la diferencia resultante del IPC previsto con el IPC real alcanzado. Dicha revisión se efectuará con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2011, abonándose los correspondientes atrasos en un periodo máximo de tres meses.

Para el periodo comprendido desde el 1 de enero de 2012, al 31 de diciembre del mismo año, el incremento salarial será el mismo que el IPC previsto por el gobierno para dicho año. Cuando sea conocido el IPC real para dicho año, en el caso de que este resultase superior al previsto, se revisará la tabla salarial establecida en la diferencia resultante del IPC previsto con el IPC real alcanzado. Dicha revisión se efectuará con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2012,

abonándose los correspondientes atrasos en un periodo máximo de tres meses.

El resto de los conceptos retributivos del convenio tendrán para este año el mismo tratamiento que ha sido descrito para la tabla salarial.

Artículo 26. Complemento Ad Personam

Este concepto adquirido por los trabajadores con una antigüedad anterior a 1 de enero de 1995 percibirán por dicho concepto la cantidad que les fue asignada y que será revisada anualmente en el mismo porcentaje que sean los salarios de su grupo y nivel (Categoría).

Artículo 27. Plus Responsabilidad

Este concepto es otorgado al personal que por su cargo, lleva aparejada la responsabilidad de personal directamente dependiente de él, en organización y estructura, abonándose por los valores que se especifica en la tabla anexa 1.ª de salarios CONCEPTOS EXTRASALARIALES

Artículo 28. Desgaste De Herramientas

La empresa facilitará obligatoriamente a sus trabajadores las herramientas necesarias para ejecutar las labores que le son propias, y con las que alcanzará la productividad mínima establecida en el presente convenio. En aquellos casos en que los trabajadores emplearan herramientas de su propiedad, con autorización escrita de las empresas respectivas, estas abonarán el desgaste que se produzca de las mismas, acordándose previamente a su utilización.

Artículo 29. Quebranto De Moneda

El personal de la empresa que por cuenta de esta, realice pagos y cobros y al que se le responsabilice de estos, y cuyo importe en metálico de movimiento mensual supere los 6.000 euros, percibirá en concepto de quebranto de moneda, la cantidad de 31.37 euros mensuales, para el año 2010.

Se consideran exceptuadas del abono de este quebranto aquellas empresas que cubran ellas mismas el riesgo. Las empresas que tengan establecidas normas más beneficiosas para su personal por este concepto, las seguirán respetando.

Artículo 30. Plus De Distancia Y Transporte

Las empresas abonarán a los trabajadores de sus plantillas, en concepto de plus de distancia, el (100%) del importe equivalente al precio de los billetes de la línea urbana que hayan de usar para sus desplazamientos y retornos al centro de trabajo correspondiente durante los días efectivos de trabajo, no siendo necesaria la presentación del billete del autobús, en el bien entendido que dicho abono

afectará únicamente a aquellas empresas cuyos centros de trabajo disten desde la cabecera de líneas radicadas en el centro urbano de la ciudad o de sus respectivas poblaciones de residencia, más de cinco kilómetros, siguiendo el itinerario normal de dichas líneas, sin que a estos efectos hayan de computarse los gastos que por desplazamientos efectúen los trabajadores desde sus respectivos domicilios hasta enlazar con el centro urbano de la ciudad ó población correspondiente.

Artículo. 31. Salidas Viajes Y Dietas

Cuando por motivos ajenos al trabajador, es decir por necesidades de la empresa, este tenga que realizar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas de las que radique la empresa o taller, el trabajador percibirá en concepto de dietas, las siguientes cantidades:

a. Dieta completa: 43.91 euros para el año 2010.

b. Media dieta: 21.96 euros para el año 2010.

Para los casos en que la empresa aporte en especie parte de la dieta, la valoración de las diferentes partes que comprenden la dieta completa y la media dieta, será la siguiente:

Desglose de dieta completa y media dieta	
Desayuno:	5 euros
Almuerzo:	10 euros
Merienda:	5 euros
Cena:	23.91 euros

En dichas cantidades no queda comprendido el alojamiento el cual deberá ser conocido por la empresa y aceptado, que será abonado previa justificación de factura; se consideraran como localidades con derecho a devengo de media dieta aquellas en las que la distancia desde el centro de trabajo supere los 30 km, y siempre que se retorne a la conclusión de la jornada.

Para aquellos casos en los que por motivos ajenos al trabajador, es decir por necesidades de la empresa, este no pueda volver al mediodía a su domicilio para realizar el almuerzo, y sin tener en cuenta la distancia del centro de trabajo al domicilio del trabajador, este tendrá derecho a una cantidad para comida por importe de 10 euros. Este importe se abonará previa presentación del justificante correspondiente.

Artículo 32. Plus De Trabajo Excepcionalmente Penoso, Tóxico Y Peligroso

Desaparece este concepto retributivo como tal por su aplicación, dado que en el cumplimiento de las normativas sobre salud laboral no tiene cabida. No obstante aquellos productores que lo venían percibiendo lo adquieren a modo de derecho personal, y cuyo percibo pasara a engrosar el concepto de complemento ad personam, que se incrementará anualmente en los mismos porcentajes de incrementos salariales establecidos en convenio.

Artículo 33. Ayuda A La Discapacitación

Se establece una ayuda de 104,56 euros para el año 2010 de ayuda social mensual por hijo discapacitado físico o psíquico para aquellos trabajadores que acrediten tal situación. Independientemente de la ayuda que para este fin tengan establecido la Seguridad Social u otro organismo, siempre que su financiación no sea a cargo de la empresa.

Artículo 34. Ayuda Escolar

Se establece una ayuda escolar por hijo en edad escolar de 0 a 18 años de 78,42 euros, en pago único anual siempre que estén matriculados.

Este hecho se acreditara mediante entrega de la copia de la matricula en el mes de octubre de cada año.

Artículo 35. Gratificaciones De Verano Y Navidad

Se establecen dos pagas extraordinarias por importe cada una de ellas, de un mes de salario real, abonables los días 15 de los meses de julio y diciembre.

Las aludidas gratificaciones serán concedidas proporcionalmente al tiempo de permanencia en la empresa, prorrateándose cada una de ellas por semestres naturales.

Artículo 36. Premio De Jubilación

Con el fin de premiar al trabajador, llegada la edad de los 65 años, le será abonada en concepto de premio de jubilación una mensualidad de todos los conceptos de la última nómina, cantidad que se le satisfará en el mismo instante que deje de pertenecer a la plantilla por pase a la situación de jubilación.

Artículo 37. Ayuda Por Cese Originado Por Incapacidad

Con el fin de ayudar a todo aquel trabajador que cese en la empresa por algún supuesto de incapacidad, se le abonará una mensualidad de todos los conceptos de la última nómina, cantidad que se le satisfará en el mismo instante que deje

de pertenecer a la plantilla por pase a la situación de incapacidad.

Artículo 38. Premio A La Jubilación Anticipada

Cualquier trabajador al servicio de la empresa regida por este convenio, podrá jubilarse acogiéndose a lo establecido en el Real Decreto 1194/85, de 17 de julio, por el plazo máximo previsto en dicha normativa o a cualquier forma de jubilación voluntaria en su defecto, o norma que sustituya a la antes mencionada disposiciones establece una gratificación de una mensualidad por año que se anticipe la jubilación a los 65 años de edad, con un tope máximo de 5 mensualidades.

Artículo 39. Premio A La Constancia

Por este concepto, las empresas abonarán a todo trabajador que acredite haber estado a su servicio de forma continuada 20 años, una cantidad equivalente a cuarenta días de todos los conceptos salariales, abonándose esta al mes siguiente de su cumplimiento.

Y para los trabajadores que acrediten haber estado trabajando continuadamente 10 años, a partir del año 1995 y no perciban el plus denominado “ad personam”, les será abonada la cantidad de 67,73 euros, en el mes siguiente a su cumplimiento.

Artículo 40. Incapacidad Temporal

Esta contingencia esta regulada en la O.M. 13-10-1967 y Ley 28/1992, artículo 6, por el RDL 1/1994, del 20 de junio y por la Ley 42/1994. El trabajador en su primera baja por incapacidad temporal y ocurrida en el transcurso del ejercicio del año, percibirá durante dicha incapacidad el 100% del salario de convenio desde el primer día.

En la segunda baja en ese mismo periodo anual, y por este mismo concepto el subsidio por esta causa será del 80% de la base reguladora en los días comprendidos desde el 1.º al 20 inclusive, pasando a ser del 100% del salario convenio a partir de dicha fecha.

En la tercera baja en ese mismo periodo anual, y por este mismo concepto el subsidio por esta causa será del 65% de la base reguladora en los días comprendidos del 3.º al 20 inclusive, pasando a ser el 100% del salario convenio a partir de dicha fecha (Para al año 2012 se computará a partir del primer día en vez del tercero).

En la cuarta y sucesivas bajas dentro del año, el subsidio será en los porcentajes que tenga establecido la normativa vigente de la Ley General de la Seguridad Social para dicha incapacidad temporal.

La prestación económica por maternidad consistirá en un subsidio equivalente al 100% de la base reguladora desde el primer día en que se obtenga la calificación de incapacidad temporal.

Por accidente laboral y enfermedad con hospitalización, la empresa abonará el complemento hasta alcanzar el 100% del salario convenio a partir del día siguiente del hecho causante.

Capítulo V Contratación, Extinción Y Suspensión De Contratos

Artículo 41. Subcontratación

En este artículo, se estará a lo establecido en el 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.

Artículo 42. Contratos

Las distintas modalidades de contrato que se realicen en el sector de automoción de la provincia de Málaga, se realizán conforme a la normativa vigente que regula esta materia.

Todos los contratos de duración determinada, tendrán una indemnización de 12 días por año, la citada indemnización deberá incluirse en el recibo del salario con la liquidación correspondiente al cese.

Cumplido el periodo de prueba, empresas y trabajadores deberán pre avisar fe forma fehaciente con 15 días naturales de antelación el cese voluntario: en caso de no cumplir el preaviso, la empresa o el trabajador deberán indemnizar a la otra parte, por el importe equivalente a un día de salario, por cada día de preaviso incumplido.

La duración máxima de los contratos eventuales por circunstancia de la producción, acumulación de tarea o exceso de pedidos podrá ser de doce meses de duración, dentro de un periodo máximo de dieciocho meses.

Las empresas con una plantilla superior a 50 trabajadores fijos, estarán obligadas a contratar a un número de personas con discapacidad no inferior al 2% de su plantilla (Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social del Minusválido (LISMI) y Real Decreto 364/2005, de 8 de abril),

Las empresas a fin de conseguir una mejor calidad y estabilidad en el trabajo, se comprometen a estudiar la adecuación de sus plantillas, para intentar conseguir el objetivo de que un 25% de las mismas, sean personal fijo.

Artículo 43. Periodo De Prueba

Los ingresos del personal se consideraran hechos a titulo de prueba, cuyo periodo será variable según la índole de los puestos a cubrir, sin que en ningún caso pueda exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:

Para el grupo VII:	15 días
Para los grupos IV, V y VI:	Un mes
Para los grupos I, II y III:	Seis meses

Solo se entenderá que el trabajador esta sujeto a periodo de prueba si así consta expresamente por escrito. Durante el periodo de prueba, la empresa y el trabajador podrán unilateralmente, rescindir el contrato sin plazo de preaviso y sin derecho a indemnización alguna

Artículo 44. Excedencias Forzosas

La excedencia forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y de la antigüedad, se concederá por la designación o elección para un cargo político o sindical a nivel del Estado, Comunidad Autónoma, provincia o municipio que imposibilite la asistencia al trabajo.

El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

Artículo 45. Excedencias Voluntarias

El trabajador, con al menos, una antigüedad en la empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a un año y no mayor a cinco. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia. El excedente, no podrá trabajar en otra empresa de la misma actividad. Si infringiera esta prohibición, será causa de resolución de su relación laboral.

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha de nacimiento de este. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, solo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

Siempre que la plaza que deja el excedente no fuese amortizada por cambios de tecnología, la empresa vendrá obligada a readmitir al trabajador en el mismo puesto de trabajo que ocupaba. El trabajador excedente deberá comunicar a la empresa su reincorporación al puesto de trabajo con una antelación mínima de dos meses.

La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados con el régimen y los efectos que allí se prevean.

Capítulo VI Premios, Faltas Y Sanciones

Artículo 46. Premios

Las empresas estimularán a sus trabajadores para que se superen en el cumplimiento de sus obligaciones por medio de premios, que puedan alcanzar aquellos que se distingan por su constancia, asiduidad, competencia, atención e interés, prevención de accidentes o iniciativas sobre esta última materia. También establecerán las empresas recompensas periódicas para el personal de sus plantillas por su buena conducta, especial laboriosidad y otras cualidades sobresalientes o igualmente en favor de los que se distingan por iniciativas provechosas para la propia empresa o para sus compañeros.

Las empresas regularán las modalidades y cuantías de estos premios en sus reglamentos de régimen interior e informarán al Comité de Empresa o Delegados de Personal, a fin de que colaboren en la proposición de las personas que hayan de merecerlo.

Dichos premios podrán consistir en sobresueldos, cantidades alzadas en metálicos, ampliación del periodo de vacaciones, viajes, becas de estudio o de perfeccionamiento, condecoraciones, distintivos y diplomas, etc., y llevarán anejos la concesión de puntos o preferencias a los efectos de ascenso de categoría.

Artículo 47. Faltas

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará atendiendo a su importancia, trascendencia, malicia, actitud, en leve, grave muy grave.

Artículo 48. Faltas Leves

1. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la debida justificación, cometidas durante el periodo de un mes.

2. No notificar con carácter previo, o en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la falta, la razón de la ausencia al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.

3. El abandono del trabajo sin causa justificada.

4. Pequeños descuidos en la conservación del material, siempre que no implique pérdida del mismo o perjuicio grave, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

5. Falta de aseo o limpieza personal.

6. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

7. Discutir con los compañeros dentro de la jornada de trabajo.

8. Faltar al trabajo un día sin causa justificada.

9. Los descuidos, error o demora inexplicable en la ejecución de cualquier trabajo.

10. No comunicar a la empresa, los cambios de residencia o domicilio.

11. El uso del teléfono móvil privado, en horas de trabajo.

Artículo 49. Faltas Graves

Se clasifican como faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas durante un periodo de treinta días.

2. Faltar de uno a tres días al trabajo durante un periodo de treinta días sin causa que lo justifique. Bastará una sola falta cuando tuviera que relevar a un compañero o cuando como consecuencia de la misma se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa.

3. Entregarse a juegos, cualesquiera que sean dentro de la jornada de trabajo.

4. La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización de trabajo o modernización de maquinarias que pretenda introducir la empresa, así como negarse a rellenar las hojas de trabajo, control de asistencia, etc. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o que de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa o compañeros de trabajo, se considerara falta muy grave.

5. Simular la presencia de otro al trabajo, firmando o fichando por él.

6. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

7. La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para sí o para sus compañeros, o peligro de averías para las instalaciones, podrá ser considerada falta muy grave. En todo caso, se considerará imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y aparatos de seguridad de carácter obligatorio.

8. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo para usos propios de herramientas de la empresa.

9. La reiteración o reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.

10. Fumar dentro de las dependencias de la empresa o lugares de trabajo, esta falta podrá ser considerada muy grave, cuando en rebeldía y después de una sanción se sigua realizando.

11. Descuido importante en la conservación de los géneros o artículos del establecimiento.

12. No advertir inmediatamente a los jefes de cualquier anomalía de importancia que se observe en las, maquinas o herramientas. Así como no notificar la perdida del permiso de conducir para los puestos en que este fuese necesario. Si el hecho no denunciado pudiera originar daños de gran importancia, será considerado como falta muy grave.

13. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia, que puedan afectar a la seguridad social, o a la Agencia estatal de la administración tributaria y en su caso a sus prestaciones.

14. El uso del teléfono móvil privado, en horas de trabajo, cuando lo sea en forma reiterada.

Artículo 50. Faltas Muy Graves

1. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un periodo de seis meses o veinte en un año.

2. Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un mismo mes.

3. El fraude, deslealtad, o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la empresa o a cualquier persona, realizado dentro de las dependencias de la misma o durante tiempo de trabajo en cualquier lugar.

4. Los delitos de robo, estafa o malversación provocados por resolución judicial cometidos fuera de la empresa o cualquier otra clase de delito común que pueda implicar para esta, desconfianza hacia su autor.

5. La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que exista falta cuando un trabajador en situación de baja por uno de tales motivos, realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

6. La continuidad y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.

7. La embriaguez o uso de drogas durante el trabajo.

8. Violar el secreto de la correspondencia o de documentos reservados de la empresa.

9. Revelar a elementos extraños datos de reserva obligada.

10. Dedicarse a actividades que la empresa hubiese declarado incompatibles en su Reglamento de Régimen Interior o que impliquen competencia hacia la misma.

11. Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares, así como a los compañeros y subordinados, el acoso moral y sexual hacia cualquier persona que preste servicios dentro de la empresa.

12. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusable.

13. Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.

14. La disminución reiterada y voluntaria no justificada en el rendimiento del trabajo.

15. Originar riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo.

16. Las derivadas de los números 4 y 7 del artículo anterior.

17. La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un trimestre y hayan sido sancionadas.

Artículo 51. Sanciones

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en faltas serán las siguientes:

a) Por FALTAS LEVES:

Amonestación verbal

Amonestación por escrito

Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

b) Por FALTAS GRAVES:

Traslado de puesto dentro de la misma empresa.

Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

c) Por FALTAS MUY GRAVES:

Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a treinta días.

Inhabilitación por un periodo no superior a cinco años para ascender de categoría.

Traslado forzoso a otra localidad sin derecho a indemnización alguna.

Despido disciplinario

Capítulo VII Representación De Los Trabajadores

Artículo 52. Comité De Empresas Y Delegados De Personal

Los miembros de los Comité de Empresa y delegados de personal serán los órganos de representación de los trabajadores en la empresa o centro de trabajo, estando reguladas sus funciones de acuerdo al o que preceptúa el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y la Ley Orgánica 11/1985, del 2 de agosto, de Libertad Sindical.

Artículo 53. Garantías

Con independencia de lo establecido en el RDL 1/1995, Estatuto de los Trabajadores, las empresas se comprometen:

a. Abstenerse de introducir prácticas antisindicales.

b. Permitir que los trabajadores sean informados durante la jornada laboral por medio del comité de empresa o delegado de personal de la misma, sin que se interrumpa el proceso productivo.

c. Las empresas deberán disponer de tablón de anuncios, sobre asuntos sindicales, para que los sindicatos debidamente implantados inserten comunicaciones, previo envío de las mismas a la dirección o titularidad del Centro.

d. Los créditos horarios mensuales establecidos por la ley 8/1980 del 10 de marzo, para el ejercicio de funciones sindicales por parte de los delegados de personal o miembros del comité de empresa, tendrán las siguientes consideraciones:

1. Empresas o centros de trabajo con más de un delegado de personal podrán distribuir entre ellos y de común acuerdo previa comunicación a la dirección de la empresa, la totalidad de las horas que les correspondan por meses.

Los créditos de horas de actividad sindical de los delegados de personal o

miembros del comité de empresa, serán de 34 horas.

En ningún momento ni por ninguna circunstancia podrá serle descontado de sus nominas el importe de los créditos horarios a los delegados de personal y miembros de los comités de empresas.

Dentro de los créditos horarios fijados en el punto anterior los delegados de personal o miembros del comité de empresa, podrán acudir a cursos o congresos organizados por las respectivas Centrales Sindicales.

a. Las empresas, previa comunicación por los delegados de personal o miembros del comité de empresa, autorizaran la presencia de miembros de centrales sindicales legalmente constituidas, en las asambleas de personal que realicen en el domicilio de la empresa, fuera de la jornada laboral.

b. Las empresas se obligan a notificar a los miembros del comité o delegados de personal, con carácter previo a su imposición, las sanciones que hayan de adoptar contra sus trabajadores por causa de las faltas de carácter laboral en las que hubiesen incurrido.

Artículo 54. Descuento Cuotas Sindicales

A requerimiento de los trabajadores de cualquier central sindical, las empresas descontarán directamente de la nómina de los trabajadores que lo soliciten por escrito, las cuotas sindicales.

Artículo 55. Asambleas

Las empresas facilitarán la celebración de asambleas de sus trabajadores en los centros de trabajo, solicitándolas con al menos 48 horas de antelación, fuera de las horas de trabajo.

Capítulo VIII

Artículo 56. Comisión Paritaria Provincial

Para la interpretación del contenido del presente convenio y vigilancia de su cumplimiento, así como para ejercer las funciones que por ley se determinen, se crea una comisión paritaria que queda constituida de la siguiente forma:

Por las Patronales 4 miembros, por (UGT) 2 miembros y por (CCOO) 2 miembros.

Las partes firmantes podrán designar asesores, de manera ocasional o permanente en cuantas materias sean de su competencia.

LA COMISIÓN PARITARIA SE REUNIRÁ

En los casos en que, preceptivamente, lo requiera la Ley de procedimiento laboral, en los tramites preprocesales de carácter individual o colectivo.

Con carácter previo a la intervención del SERCLA, en los casos en que así lo requiera su reglamento.

A petición de alguna de las empresas o representación de los trabajadores afectados por el presente convenio.

A petición de alguna de las partes signatarias del convenio, y en forma reglada con carácter ordinario bimensual.

DOMICILIO DE LA COMISIÓN PARITARIA

El domicilio de la Comisión será el que en forma rotativa se establezca por sus miembros, y a efectos de notificaciones a las partes se hará el domicilio de cada una de estas.

PLAZOS DE CONVOCATORIA

La comisión paritaria se reunirá, en el plazo máximo de 15 días a partir de la fecha de petición de la convocatoria, salvo en los casos en que los plazo procesales exijan una mayor inmediatez, en cuyo caso, la comisión se reunirá en el improrrogable plazo de 48 horas.

FUNCIONES

La Comisión tendrá la doble función de interpretación y de vigilancia del convenio.

INTERPRETACIÓN

De los contenidos pactados en el presente convenio, tanto a petición de cualquiera de las partes firmantes, como de las empresas o representantes de los trabajadores incluidos dentro de su ámbito funcional.

De la adaptación de los preceptos legales que modifique o alteren lo regulado en convenio.

De la adaptación de los acuerdos suscritos por las organizaciones patronales y sindicales de ámbito superior.

VIGILANCIA

De la aplicación general del convenio en las empresas afectadas.

Para controlar y evitar el absentismo laboral, incluido los de carácter individuales cuando así sea preciso.

Para la evitación de prácticas discriminatorias por razón de sexo.

Para la promoción de la igualdad de oportunidades.

Para combatir el intrusismo laboral y la competencia desleal.

De la adecuada utilización de las distintas modalidades de contratación.

De la correcta aplicación de la clasificación profesional.

De la aplicación de la jornada laboral y los salarios en el sector, así como se reunirán para dialogar, aclarar e interpretar el punto 5 del art. 26 ET de compensación y absorción de salarios.

De los sectores sujetos al ámbito funcional del convenio.

De la vigilancia y control de las modificaciones que afecten a la ley de Igualdad entre hombres y mujeres y desarrollara un protocolo de actuación en los casos conflictivos que pudieran surgir para el cumplimiento de dicha ley.

De la aplicación de las medidas de protección para los trabajos que puedan resultar especialmente penosos, tóxicos o peligrosos.

De todas aquellas materias que puedan suponer algún deterioro en las relaciones laborales.

A los efectos de promover una adecuada vigilancia de lo pactado, la Comisión Paritaria se reunirá, al menos, con carácter bimensual, elaborando un informe sobre las materias debatidas al final de cada año.

Las resoluciones adoptadas por unanimidad en la Comisión Paritaria, tendrán eficacia de convenio y si la materia no fuera objeto de discusión en el siguiente convenio, se incorporaría sin más al texto definitivo.

Artículo 57. Constitución Y Funcionamiento

La comisión paritaria estará integrada por dos órganos, uno de representación de las asociaciones empresariales y el otro en representación de las centrales sindicales firmantes del convenio. Cada órgano estará integrado por cuatro representantes, pertenecientes todos ellos a la comisión negociadora.

Las reuniones que hayan de celebrarse se llevaran a cabo en el domicilio que fije la parte convocante y el requerimiento se efectuara con 15 días de antelación en las de carácter ordinarias y con 5 días laborables en las de carácter extraordinarias, siendo preceptiva, al menos en forma ordinaria, su reunión como tal comité paritario a la conclusión de cada bimestre del año, con el establecimiento consensuado del orden del día a desarrollar para cada

convocatoria.

Artículo 58. Igualdad Entre Mujeres Y Hombres

La Dirección de la Empresa se compromete a respetar lo que establece la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida laboral y familiar de las trabajadoras y los trabajadores, así como la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre hombre y mujer. La empresa velará activamente por que se respete el principio de igualdad de trato y oportunidades entre el hombre y la mujer en el trabajo a todos los efectos (acceso al empleo, selección, retribución, formación y promoción, clasificación profesional, etc.) y niveles de aplicación, no admitiéndose en ningún caso discriminaciones, directa o indirecta, por razones de sexo, estado civil, discapacidad, orientación sexual, edad, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, etc., y especialmente, no admitiendo discriminaciones a aquellas situaciones derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones laborales y el estado civil.

Dado que en el sector existe un elevado porcentaje de trabajadores/as, se hace necesario significar que lo estipulado en el presente convenio es de obligada aplicación a la totalidad de los trabajadores/as del mismo, siendo nulo cualquier acto o decisión del empresario/a que suponga algún tipo de discriminación por razón de sexo, raza etc., en consideración al principio de “a igual trabajo, igual salario”.

Las partes firmantes del presente convenio se comprometen a:

Eliminar cualquier disposición, medida o práctica laboral que suponga un trato discriminatorio por razón de género.

Garantizar la aplicación del principio de no discriminación en función de cualquier tipo de contrato o jornada.

Aplicar, desarrollar y en su caso, mejorar lo dispuesto en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, sobre Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las Personas Trabajadoras, así como sus modificaciones posteriores, favoreciendo los permisos por maternidad, paternidad y por cuidado de personas dependientes, sin que ello afecte negativamente a las posibilidades de empleo, a las condiciones de trabajo y el acceso a puestos de especial responsabilidad de mujeres y hombres.

Aplicar, desarrollar y en su caso, mejorar las medidas contempladas en la Ley orgánica de medidas de protección integral contra la violencia de género, en adelante LOMPIVG, garantizando los derechos relativos a las condiciones laborales de las mujeres víctimas de violencia de género, reguladas en dicha Ley.

Aplicar y desarrollar, y en su caso, mejorar, lo dispuesto en la Ley Orgánica

3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres.

Cláusula adicional primera

TABLA SALARIAL AÑO 2010

Tiene aplicado un 1% (IPC previsto por el gobierno sobre la tabla salarial correspondiente al año 2009.

Dirección	Salario	P. Respon.	Total mes	Total año	P. hora
Director Gerente	1.559,65	675,14	2.234,80	29.936,87	17,04
Ingeniero Técnico Licenciado	1.559,65	508,85	2.068,51	27.941,45	15,91
Ingeniero Técnico Diplomado	1.539,79	365,68	1.905,45	25.945,05	14,78
Administración					
Jefe Administrativo 1.ª	1.491,66	172,35	1.664,01	22.951,46	13,07
Jefe Administrativo 2.ª	1.471,17	29,92	1.501,09	20.955,39	11,94
Oficial Administrativo 1.ª	1.390,21	0,00	1.390,21	19.462,97	11,08
Oficial Administrativo 2.ª	1.308,07	0,00	1.308,07	18.312,92	10,43
Auxiliar Administrativo	1.232,10	0,00	1.232,10	17.249,51	9,82
Recepcionista - Telefonista	1.213,28	0,00	1.213,28	16.985,92	9,67
Ordenanza- Cobrador	1.213,28	0,00	1.213,28	16.985,92	9,67
Ventas					
Jefe de Ventas	1.491,66	172,35	1.664,01	22.951,46	13,07
Vendedor de 1.ª	1.350,85	0,00	1.350,85	18.912,02	10,77
Vendedor de 2.ª	1.308,07	0,00	1.308,07	18.312,92	10,43
Recambios					
Jefe de Recambios	1.491,66	172,35	1.664,01	22.951,46	13,07
Jefe de Almacén	1.471,17	29,92	1.501,09	20.955,39	11,94
Dependiente	1.295,04	0,00	1.295,04	18.130,60	10,32
Almacenero	1.261,39	0,00	1.261,39	17.659,54	10,06
Taller					
Jefe de Post-venta	1.546,91	191,05	1.737,96	23.949,25	13,63
Jefe de Taller	1.495,32	168,10	1.663,41	22.951,54	13,07
Maestro de Taller	1.467,47	159,01	1.626,47	22.452,64	12,79
Jefe de Recepción-Probador	1.467,47	159,01	1.626,47	22.452,64	12,79
Jefe de Equipo	49,37	0,00	0,00	20.979,91	11,95
Oficial de 1.ª Taller	44,92	0,00	0,00	19.089,99	10,87
Oficial de 2.ª Taller	43,07	0,00	0,00	18.307,96	10,43
Oficial de 3.ª Taller	42,65	0,00	0,00	18.126,42	10,32
Recepcionista de 1.ª	44,92	0,00	0,00	19.089,99	10,87
Recepcionista de 2.ª	43,07	0,00	0,00	18.307,96	10,43
Conductor 1.ª Especialista	43,97	0,00	0,00	18.689,66	10,64
Lavador- Engrasador	42,65	0,00	0,00	18.126,42	10,32
Peón Especialista	41,55	0,00	0,00	17.656,27	10,06
Otros Oficios					
Conserje	1.257,70	0,00	1.257,70	17.607,71	10,02
Vigilante-Guarda	1.213,28	0,00	1.213,28	16.985,92	9,67
limpiador /limpiadora	40,85	0,00	40,85	17.363,00	9,88
Peón Ordinario	40,16	0,00	40,16	17.065,08	9,71
Aprendices de 16 y 17 años	20,20	0,00	20,20	8.532,54	4,86

Cláusula adicional segunda: Aplicación

Todos los artículos del presente convenio serán de aplicación a partir de la firma del mismo, sin necesidad de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia. Para ello las partes negociadoras del convenio se comprometen a dar el conocimiento del texto a sus representados en el menor plazo de tiempo.

Cláusula adicional tercera: Descuelgue

El régimen salarial establecido en este Convenio no será de necesaria u obligada aplicación para aquellas empresas cuya estabilidad económica pudiera verse dañada como consecuencia de su adecuación por las causas justificadas siguientes:

1.º Situaciones de déficit o pérdidas objetivas y fehacientemente acreditadas en los tres últimos ejercicios contables.

2.º Sociedades que se encuentran incluidas en las causas de disolución legal siguientes:

a) Por consecuencia de pérdidas que dejen reducido el patrimonio a una cantidad inferior a la mitad del capital social.

b) Por reducción de capital social por debajo del mínimo legal cuando la reducción venga impuesta legalmente y que subsanen tal situación.

3.º Empresas que se encuentren en proceso concursal admitido.

4.º Empresas a las que sobreviniera alguna causa de fuerza mayor que afecte notablemente al ejercicio de su actividad (Perdida de la Marca), excepto aquellas provenientes de huelgas legalmente convocadas o litigios laborales planteados por los trabajadores y sus representantes.

Las empresas que pretendan descolgarse del régimen salarial del convenio, deberán en el plazo de veinte días siguientes a la publicación de aquél en el Boletín Oficial de la Provincia, notificárselo por escrito a la Comisión Paritaria del Convenio, a la representación de los trabajadores, o en su defecto, a éstos, acompañando al escrito dirigido a la representación de los trabajadores o a éstos la documentación precisa (memoria explicativa, balances, cuentas de resultados, o en su defecto, informe de auditores o censores de cuentas, u otros documentos), que justifique un régimen salarial diferenciado.

Efectuada la notificación anterior, si en el plazo de diez días no hubiera acuerdo dentro de la empresa sobre el descuelgue se dará traslado del expediente a la Comisión Paritaria del Convenio, que deberá pronunciarse en el plazo de diez días, teniendo su decisión carácter vinculante.

Si en la Comisión Paritaria tampoco se alcanzara acuerdo sobre la materia, se

someterá el expediente al procedimiento del SERCLA, en el que actuará como parte interesada las representaciones que constituyen la Comisión paritaria.

El descuelgue de ser aprobado, tendrá efectividad de un año.

En el caso de que alguna empresa desee mantener por mas tiempo el descuelgue del presente Convenio, deberá solicitar una nueva autorización en la forma y con el procedimiento previsto en el presente artículo.

Transcurrido el periodo de descuelgue, sin haberse instado una prórroga del mismo o denegada ésta, la reincorporación a las condiciones previstas en el Convenio será automática.

Los representantes legales de los trabajadores, o en su caso este o la Comisión Paritaria están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información. Recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando respecto de todo ello sigilo profesional.

Cláusula adicional cuarta: Mediación en el SERCLA en conflictos individuales

Con la firma del presente convenio se acuerda el sometimiento de todas las empresas y trabajadores incluidos en su ámbito a los procedimientos de solución de conflictos individuales en el seno del Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos de Andalucía (SERCLA), de conformidad con el artículo 2.º del Reglamento que desarrolla el Acuerdo Interprofesional por el que se instaura un sistema de solución de conflictos individuales en el seno del Sercla, de fecha 20/4/05 (BOJA 186, de 22/9/05).

Dicha mediación, en consonancia con el artículo 3.º de la misma norma convencional, se producirá en aquellos conflictos individuales que tengan por objeto reclamaciones individuales de alguna de las materias siguientes:

1) Clasificación profesional, movilidad funcional y trabajos de inferior o superior categoría.

2) Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.

3) Traslados y desplazamientos.

4) Determinación del periodo de vacaciones, incluidos los días adicionados a las vacaciones como compensación de los festivos no disfrutados.

5) Discrepancias en materia de licencias, permisos y reducciones de jornada, incluidos los vinculados con el cuidado de hijos y familiares.

6) Pretensiones retributivas o económicas derivadas directamente de las pretensiones enumeradas en los puntos anteriores.

Asimismo y de conformidad con el artículo 63 de la Ley de Procedimiento Laboral , los procedimientos individuales que sean objeto de conciliación mediación ante el SERCLA tendrán la consideración de conciliación previa a la vía judicial, suspendiendo los plazos de caducidad e interrumpiendo los de prescripción, aunque se dará por concluido si han transcurrido 20 días hábiles sin haberse alcanzado acuerdo o dictado laudo, a no ser que las partes litigante dispongan lo contrario expresamente y de común acuerdo."

Disposiciones transitorias

OBSERVATORIO ECONÓMICO DEL SECTOR DE AUTOMOCIÓN DE LA PROVINCIA DE MÁLAGA

Las partes firmantes del presente convenio acuerda la creación del denominado "observatorio económico" con el fin de estudiar la realidad del sector, su evolución de mercado así como la ampliación del ámbito funcional del convenio y el desarrollo de sus materias acomodándolas a las nuevas realidades.

Dicho observatorio tendrá la misma correlación de representantes que la Comisión Paritaria (2 personas por cada sindicato y otras 2 por personas por cada asociación que forma la patronal), se reunirán dentro del primer trimestre de cada año, levantándose actas de las mismas siendo sus decisiones acordadas por mayoría de los asistentes.

Será función primordial de este observatorio la recogida de los datos pertinentes que evidencien la evolución del mercado con la finalidad de determinar si fuera positiva la revisión al alza de los salarios en la diferencia que existiese y para ello se tendrá en cuenta como parámetros fidedignos la generación de empleo acreditada mediante certificado de la Seguridad Social, la venta de vehículos conforme a los datos facilitados por FACONAUTO y facturación de los talleres conforme los datos suministrados por las Asociaciones Patronales.

Partiendo en el presente año 2010 y para que sirva de comparativa, tras certificado emitido por la Tesorería de la Seguridad Social (Dirección Provincial de Málaga), un total de empresas de 1.429 y un total de trabajadores de 6.653, sobre los CNAE siguientes (4511, 4519, 4520, 4540).

Si los datos anteriormente obtenidos por esos procedimientos fueran negativos o igual al presente año, primará lo acordado en el artículo 25 del presente convenio.

(firmas ilegibles).