TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO SINDICAL PROVINCIAL DE TRABAJO DE COMERCIO DEL AUTOMÓVIL, CARAVANAS, MOTOCICLETAS, BICICLETAS Y SUS ACCESORIOS DE SEVILLA

Visto el Convenio Colectivo del sector comercio del automóvil, caravanas, motocicletas, bicicletas y sus accesorios de Sevilla, suscrito por la patronal Fedeme y las centrales sindicales CCOO y UGT, con vigencia desde el 1 de eneo de 2010 a 31 de diciembre 2014

Visto lo dispuesto en el artículo 90 2 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (E T) de acuerdo con el cual, los convenios deberán ser presentados ante la autoridad laboral, a los solos efectos de su registro Visto lo dispuesto en los artículos 2, 6 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre «registro y depósitos de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo», serán objeto de inscripción en los Registros de Convenios y Acuerdos colectivo de trabajo de las autoridades laborales» los convenios elaborados conforme a lo establecido en el Título III del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores Real Decreto 1/95 de 24 de marzo, sus revisiones, modificaciones y/o prórrogas, acuerdos de comisiones paritarias, acuerdos de adhesión a un convenio en vigor, acuerdos de Planes de Igualdad y otros Visto lo dispuesto en los artículos 3, 6 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, Real Decreto 4043/82, de 29 de diciembre, por el que se traspasan Funciones y Servicios a la Junta de Andalucía, Decreto 149/2012, de 5 de junio, que regula la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo, y el Decreto 342/2012, de 31 de julio, que regula la organización Territorial Provincial de la Administración de la Junta de Andalucía Esta Delegación Territorial acuerda

Primero —Registrar y ordenar el depósito del Convenio Colectivo del sector comercio del automóvil, caravanas, motocicletas, bicicletas y sus accesorios de Sevilla, suscrito por la patronal Fedeme y las centrales sindicales CCOO y UGT, con vigencia desde el 1 de nero de 2010 a 31 de diciembre de 2014

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

En Sevilla a 10 de julio de 2013 —La Delegada Territorial, Aurora Cosano Prieto

TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO SINDICAL PROVINCIAL DE TRABAJO DE COMERCIO DEL AUTOMÓVIL, CARAVANAS, MOTOCICLETAS, BICICLETAS Y SUS ACCESORIOS DE SEVILLA

CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Ámbito funcional

El presente Convenio será de aplicación para todas las empresas del sector de comercio del automóvil, caravanas, motocicletas, bicicletas y sus accesorios

Artículo 2. Ámbito personal

Quedan comprendidos en este Convenio todos los trabajadores y trabajadoras de las empresas incluidas en su ámbito funcional, con excepción de lo establecido en el Art. 1, apartado 3, del Estatuto de los Trabajadores

Artículo 3. Ámbito territorial

Las disposiciones del presente Convenio regirán en Sevilla y su provincia

Artículo 4. Duración y vigencia

La duración del presente Convenio será de cinco años, desde el 1 de enero de 2010 al 31 de diciembre del 2014

Artículo 5. Prórroga

El Convenio se considerará prorrogado por años sucesivos una vez llegada la fecha de su vencimiento, a no ser que cualquiera de las partes lo denuncie con al menos dos meses de antelación a la fecha de expiración del período de vigencia o de cualquiera de sus prórrogas La denuncia deberá de efectuarse por escrito

Una vez efectuada la denuncia, la Comisión Negociadora se constituirá en el plazo máximo de treinta (30) días Las partes firmantes establecerán un plan o calendario de negociación.

Artículo 6. Normas subsidiarias

Para todo lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo establecido en la Legislación vigente en cada momento

CAPÍTULO II ORGANIZACIÓN Y TIEMPO DE TRABAJO

Artículo 7. Jornada laboral

La jornada laboral durante la vigencia del Convenio Colectivo será de 1 817 horas de trabajo efectivo en cómputo anual La distribución de las mismas se ajustará al siguiente horario:

Horario de Invierno:

Mañana: De 9 00 a 13 30 horas

Tarde: De 16 00 a 19 00 horas

Sábados: De 9 00 a 13 00 horas

Horario de Verano:

Mañana: De 9 00 a 13 30 horas

Tarde: De 16 30 a 19 30 horas

Se considerarán como no laborables las tardes de los días 24 y 31 de diciembre, y ello en compensación al exceso de jornada que se produce al aplicar el horario del Convenio a la jornada anual pactada Los sábados de los meses de junio, julio, agosto y septiembre comprendidos en el ámbito temporal del presente Convenio no serán laborables, permaneciendo cerrados los establecimientos Se considerarán festivas todas las tardes de los días de Feria de Sevilla capital y la jornada de la mañana del sábado de Feria

En las localidades de la provincia se consideraran festivos, salvo acuerdo en contrario, las tardes de la Feria oficial de la localidad. Asimismo, serán festivos el Jueves, Viernes y Sábado Santos

Los comerciantes de bicicletas y ciclomotores podrán abrir la jornada de tarde, los cuatro sábados anteriores a la festividad de Reyes, abonándose su importe como horas extraordinarias

Con el fin de preservar el empleo, desde el 1 de enero de 2013, las empresas dispondrán de 182 horas al año de trabajo efectivo por trabajador/trabajadora-año dentro de la jornada anual pactada, de libre disposición y distribución irregular a criterio de la Empresa, ajustándose ésta, en todo caso, a las siguientes reglas:

— La empresa preavisará al trabajador o trabajadora con un día hábil de antelación

— El disfrute compensatorio de dichas horas deberá realizarse dentro del año natural y por días completos o con reducciones de jornadas, coincidiendo en este último caso a la finalización de la misma, sin que en ningún caso ello pueda afectar al proceso productivo En caso de desacuerdo el descanso compensatorio se producirá dentro de los tres meses siguientes a su utilización

— La disponibilidad horaria, así como el disfrute compensatorio de descanso, tendrá cómputo anual, de tal forma que procederá indistintamente la mayor o menor realización de jornada en función de los distintos períodos de actividad empresarial por lo que la compensación podrá producirse con carácter previo o con posterioridad al periodo o periodos de mayor carga de trabajo

— La jornada diaria no podrá ser superior a 10 horas

— Se informará periódicamente a los representantes de los trabajadores de la utilización de la distribución irregular de la jornada en la empresa

— No se utilizará la jornada irregular en días inhábiles

Artículo 8. Vacaciones

Las vacaciones anuales, cuyo comienzo no podrá coincidir ni con días festivos, ni sábados, ni domingos se fijan en treinta días naturales, que se disfrutarán en la siguiente forma:

A) El período de vacaciones será de 1 de Junio al 30 de Septiembre

B) El establecimiento de turnos para su disfrute se hará de mutuo acuerdo entre trabajadores/trabajadoras y empresas En caso de discrepancia se seguirán las siguientes normas:

1 Los trabajadores/trabajadoras con hijos en edad escolar tendrán preferencia en la elección de turno de vacaciones

2 Supletoriamente se harán turnos rotativos por orden de antigüedad, eligiendo el 1 º año el de más antigüedad en la empresa, el 2 º el siguiente en antigüedad y así sucesivamente Los trabajadores/trabajadoras que por necesidades de la empresa, siempre y cuando estas necesidades no vengan determinadas por enfermedad, accidente, licencias forzosas, o cualesquiera otras ausencias de trabajadores/trabajadoras no imputables a la empresa, se vean obligados a disfrutar las vacaciones fuera del período citado anteriormente, serán compensados por la empresa con una bolsa de vacaciones cifrada en 71,97 euros

Artículo 9. Licencias retribuidas

De conformidad con lo previsto en el artículo 37 3 del Estatuto de los Trabajadores el trabajador/trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio

b) Dos días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Cuando con tal motivo el trabajador o la trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días

c) Un día por traslado del domicilio habitual

d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo

Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador o a la trabajadora afectado o afectada a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores En el supuesto de que el trabajador o a la trabajadora, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa

e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente

f) 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

g) Un día por bautizo, comunión o boda de parientes hasta el segundo grado de consaguinidad o afinidad, sólo en el supuesto de que el evento familiar coincida en día laborable para la empresa

h) Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 23 del ET, los trabajadores y las trabajadoras con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa, acumulables por un periodo de hasta cinco años El derecho se entenderá cumplido en todo caso cuando el trabajador/trabajadora pueda realizar las acciones formativas dirigidas a la obtención de la formación profesional para el empleo en el marco de un plan de formación desarrollado por iniciativa empresarial o comprometido por la negociación colectiva Sin perjuicio de lo anterior, no podrá comprenderse en el derecho a que se refiere este apartado la formación que deba obligatoriamente impartir la empresa a su cargo conforme a lo previsto en otras leyes.

La concreción del modo de disfrute del permiso se fijará de mutuo acuerdo entre trabajador/ trabajadora y el empresario.

4 Los trabajadores y 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 Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso

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

4 bis 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 de este artículo 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 (2) horas, con la disminución proporcional del salario Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 6 de este artículo

5 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 diaria, 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.

El progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquélla, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años

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/trabajadoras 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.

6 La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de

lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 4 y 5 de este artículo, corresponderá al trabajador/trabajadora, dentro de su jornada ordinaria El trabajador o la trabajadora deberá preavisar al empresario con quince días de antelación precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia o la reducción de jornada Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador/trabajadora sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en los apartados 4 y 5 de este artículo serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social

Artículo 10. Movilidad geográfica

A los efectos previstos en el artículo 40 del vigente Estatuto de los Trabajadores, y para propiciar una mayor seguridad jurídica de las partes, se identifica como una causa organizativa de las enumeradas en la Ley, la existencia de una vacante en la que se desarrolle la misma función o actividad profesional en el centro de trabajo de destino al que vaya a trasladarse al trabajador afectado o a la trabajadora afectada Lo anterior solo será aplicable para las Comunidades Autónomas de Andalucía y Extremadura La empresa abonará al trabajador o a la trabajadora trasladado o trasladada los gastos que el desplazamiento le origine conforme a la Legislación vigente

Artículo 11. Capacidad disminuida

Los trabajadores y las trabajadoras afectados o afectadas de capacidad disminuida deberán ser acoplados a otra actividad distinta dentro de las empresas, siempre que existiere vacante un puesto adecuado a su aptitud y percibiendo un salario consecuente a la nueva actividad

Artículo 12. Prendas de trabajo

A todos los trabajadores/trabajadoras clasificados en el Grupo 5 como dependientes y en el Grupo 7 como mozos, se les entregará dos uniformes cada año, para ser utilizados precisamente durante su trabajo

Artículo 13. Clasificación profesional de dependiente

Por cada cuatro dependientes clasificados en el Grupo 5 al servicio de un centro de trabajo, existirá un Dependiente Mayor clasificado en el Grupo 4.

CAPÍTULO III RÉGIMEN ECONÓMICO

Artículo 14. Salarios

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo – 1 de enero de 2010 a 31 de

diciembre de 2014 – se mantienen vigentes los salarios fijados en la Tabla Salarial definitiva correspondiente al año 2009, publicada en el «Boletín Oficial» de Sevilla número 94, de 26 de abril de 2010

Artículo 15. Antigüedad

El personal comprendido en el presente Convenio, percibirá como complemento salarial aumentos periódicos por años de servicio, consistentes en el abono de cuatrienios en la cuantía del 5% del salario base que le corresponda según Grupo Profesional y categoría en la que esté clasificado. Se pacta expresamente que el tope antigüedad será de tres cuatrienios. Las partes expresamente pactan la supresión del complemento salarial de antigüedad para todo el personal contratado con carácter indefinido a partir del día 24 de noviembre de 1997

Artículo 16. Pagas extraordinarias

Se establecen las siguientes:

a) Paga de navidad: Será de una mensualidad a razón de salario base más antigüedad, que se pagará el día 15 de diciembre de cada año

b) Paga de verano: Será de una mensualidad, a razón de salario base más antigüedad, que se pagarán el día 15 de julio de cada año

c) Paga de octubre: Será de una mensualidad al año, a razón de salario base más antigüedad, y se abonará el día 15 de octubre de cada año

d) Paga de beneficios: Será de una mensualidad al año, a razón de salario base más antigüedad, y se abonará dentro del primer trimestre del año

Artículo 17. Salario nuevo ingreso

Como medida de mejora de la empleabilidad de los trabajadores del sector del comercio del automóvil, caravanas, motocicletas, bicicletas y sus accesorios de la provincia de Sevilla, y teniendo en cuenta el tiempo necesario para la adecuación progresiva de los conocimientos y habilidades de los trabajadores y las trabajadoras a los requerimientos del puesto de trabajo al que acceden, las partes acuerdan fijar un salario de nuevo ingreso, de carácter temporal, que retribuirá la contratación inicial del empleado.

A partir de la fecha de la firma del presente Texto Articulado se fija un salario de nuevo ingreso, establecido en el Anexo IV para cada uno de los Grupos profesionales por el período máximo determinado en dicho Anexo de acuerdo con el Grupo profesional asignado Este salario no será de aplicación cuando el trabajador o la trabajadora hubiera estado vinculado laboralmente a la empresa o grupo de empresas con carácter previo por un contrato indefinido, temporal o de

puesta a disposición. En ningún caso, el salario de nuevo

ingreso, proporcionalmente al tiempo trabajado, podrá resultar inferior al Salario Mínimo Interprofesional vigente en cada momento Las pagas extraordinarias se devengarán proporcionalmente al tiempo trabajado y se abonarán en función del salario que se perciba en el momento de su liquidación

Artículo 18. Dietas y viajes

Todos los trabajadores y trabajadoras que por necesidades de la empresa y por orden de la misma tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas a las que radique el centro de trabajo, disfrutarán como mínimo, sobre su salario, lo siguiente:

a) Dietas

– Si el trabajador o la trabajadora realiza las dos comidas principales fuera del municipio de la empresa será de 20,85 euros por día

– Si el trabajador o la trabajadora, además, de realiza las dos comidas principales se ve obligado a pernoctar fuera del municipio de la empresa será de 24, 00 euros por día, sin que pueda acumularse con la cantidad anterior

b) Media dieta

– Cuando el trabajador o la trabajadora realice una sola comida fuera del municipio de la empresa, percibirá la cantidad de 8,31 euros/ día

Artículo 19. Enfermedad y accidente

En los casos de enfermedad común o profesional y accidente no laboral, debidamente acreditados por la Seguridad Social, los trabajadores y las trabajadoras percibirán en concepto de prestaciones el 70% del importe íntegro de las retribuciones durante los tres primeros días, el 90% de las mismas desde el día 3 hasta el 21, ambos inclusive; y el 100% de las retribuciones hasta los doce (12) meses En caso de I T derivada de accidente de trabajo las empresas abonarán el 100% de la base reguladora desde el primer día hasta los doce (12) meses

Supuestos de riesgo durante el embarazo

En los supuestos de riesgo durante el embarazo y siempre que esta situación haya sido oficialmente prescrita por especialista de conformidad con lo regulado por la normativa vigente, la empresa vendrá obligada a completar la cuantía de la prestación correspondiente hasta el 100% del salario de la trabajadora, mientras que se mantenga la suspensión de su contrato de trabajo por dicho motivo

Artículo 20. Indemnización por cese

Por acuerdo entre empresa y trabajador/trabajadora, podrá resolverse el contrato de trabajo concertado, siempre que el trabajador cuente, al menos, con una antigüedad de diez (10) años ininterrumpidos en la empresa En tal supuesto, tendrá derecho a percibir de la empresa por una sola vez una indemnización en premio a su fidelidad y permanencia en la misma, según la siguiente escala:

Por cese a los 62-63 años 6 mensualidades

Por cese a los 64 años 5 mensualidades

Por cese voluntario del trabajador/trabajadora a los 65 años, en las mismas condiciones antes referidas, tendrá derecho a una indemnización de 4 mensualidades Referida indemnización se calculará en función del salario base y antigüedad, y se abonará una vez producido el cese a las edades señaladas

No tendrán derecho a percibir la indemnización pactada, cuando al relación laboral cese por cualquiera de las formas de despido previstas en la legislación vigente

Las partes acuerdan expresamente que las indemnizaciones pactadas nacen exclusivamente como consecuencia de la extinción de la relación laboral y que no tienen en ningún caso, el carácter de complemento de pensión que, en su caso, le pudiera corresponder al trabajador de la Seguridad Social, ni la naturaleza de mejora voluntaria de las prestaciones públicas, ni suponen compromiso alguno de pensión de ninguna clase

Artículo 21. Plus de transporte

Con el objetivo de compensar al trabajador/trabajadora por los gastos que le ocasione acudir desde su domicilio al lugar de trabajo, los trabajadores y las trabajadoras percibirán, con carácter extrasalarial, cualquiera que sea su Grupo Profesional y desde la fecha del 1 de enero de 2013, en concepto de plus de transporte, la cantidad de 0,29 - euros por día efectivo de trabajo en el año 2013

Para el quinto año de vigencia se fija la cantidad de 0,29.- euros por día efectivo de trabajo en el año 2014. Las cantidades devengadas por tal concepto se abonarán a los trabajadores y trabajadoras en las nóminas correspondientes a los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre de cada año

Quedan fuera del concepto de día efectivo de trabajo, los de ausencia total al mismo por cualquier causa -vacaciones, sábados y festivos no trabajados, enfermedad, permisos, entre otras-

Artículo 22. Seguro de vida

Las empresas afectadas por el presente Convenio, concertarán una póliza de seguros que cubra las indemnizaciones que a continuación se exponen a los herederos legales del trabajador y de las trabajadoras En su defecto, a aquellos que previamente el mismo hubiera designado:

– Pago de un capital de 9 833,00 euros en caso de fallecimiento del trabajador o de la trabajadora, bien sea por enfermedad, muerte natural o accidente, sea o no de carácter laboral

– Pago de 9 833,00 euros al serle declarado al trabajador o a la trabajadora una invalidez permanente absoluta por el organismo competente, tanto por causa debida a enfermedad común o a accidente Para tener derecho a la indemnización a que se refiere el párrafo anterior, la muerte o incapacidad declarada, en los términos expuestos, deberá ocurrir mientras subsistan las relaciones laborales. Este beneficio se aplicará a todo el personal sea cual fuere su antigüedad

Artículo 23. Ayuda por permanencia en determinados grupos profesionales y categorías

Los trabajadores y las trabajadoras mayores de 25 años que hayan estado incluidos en el Grupo Profesional 6 como auxiliares administrativos durante al menos 8 años, así como los trabajadores y las trabajadoras incluidos en el Grupo Profesional 7 como mozos durante 5 años de servicio, sea cual fuere su edad, percibirán el 50 % de la diferencia entre el salario que tengan fijado en Tabla Salarial y el inmediatamente superior previsto en su respectivo Grupo Profesional, importe que también percibirán en las pagas extraordinarias

Artículo 24. Descuento por compras

Los trabajadores y las trabajadoras afectados por el presente Convenio, tendrán un descuento en sus compras de un 10%

CAPÍTULO IV CONTRATACIÓN

Artículo 25. Periodo de prueba

Las admisiones del personal fijo se considerarán provisionales durante un período de prueba variable según la índole de la labor que a cada trabajador o trabajadora corresponda, que en ningún caso podrá exceder del que señala la Legislación vigente

Artículo 26. Contratación eventual

En los supuestos contemplados en el artículo 15 1 b) del Estatuto de los Trabajadores, el contrato podrá tener una duración máxima de doce (12) meses, dentro de un periodo de dieciocho (18) meses contados a partir del momento en

que se produzcan dichas causas

Artículo 27. Contrato de formación y aprendizaje

El contrato de formación y aprendizaje se regirá por lo previsto en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores, y tendrá por objeto la cualificación profesional de los trabajadores y de las trabajadoras en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo Se podrá celebrar con trabajadores y trabajadoras mayores de 16 años y menores de 25 años (menores de 30 años hasta que la Tasa de Desempleo en España se sitúe por debajo del 15%) que carezcan de la cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo requerida para concertar un contrato en prácticas Se podrán acoger a esta modalidad contractual los trabajadores y las trabajadoras que cursen formación profesional del sistema educativo La duración mínima del contrato será de seis meses y la máxima de tres años.

En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima establecida, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, hasta por dos veces, sin que la duración de cada prórroga pueda ser inferior a seis meses y sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas, no podrá ser superior al 75% durante el primer año, o al 85%, durante el segundo y tercer año de la jornada máxima prevista en este Convenio Colectivo

La retribución del trabajador/trabajadora contratado para la formación y el aprendizaje se fijará en proporción al tiempo de trabajo efectivo En ningún caso, la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo

Artículo 28. Finiquitos

Los recibos de finiquito nunca serán inconcretos o indeterminados, sino que expresarán la cantidad percibida por el trabajador o por la trabajadora, y enumerarán los conceptos incluidos en la misma y las cantidades correspondientes a cada uno de ellos Únicamente por los conceptos incluidos tendrá el recibo carácter liberatorio, pudiendo el trabajador afectado o la trabajadora afectada reclamar las cantidades que se le adeuden por cualquier materia no especificada en el recibo que superen las incorporadas al mismo, sin perjuicio de la efectividad del cese de la relación laboral desde la firma del finiquito. Este acuerdo no surtirá efecto en cuanto a los finiquitos acordados ante el Juzgado de lo Social

Artículo 29. Incentivos a la contratación

Los contratos temporales o de duración determinada que se transformen en indefinidos tanto a tiempo completo como a tiempo parcial, podrán acogerse a las ayudas previstas en el Capítulo III de la orden de 21 de julio de 2005 (BOJA número 146, de 28 de julio) que desarrolla lo establecido en el Capítulo IV del Decreto 149/2005, de 14 de junio (BOJA número 122, de 24 de junio)

CAPÍTULO V DERECHOS SINDICALES

Artículo 30. Cuota sindical

Sin perjuicio del principio de libertad de negociación que impera en las relaciones laborales, las empresas de este Sector, procederán a requerimiento de los trabajadores y trabajadoras afiliados y afiliadas a las Centrales Sindicales firmantes del presente Convenio, a descontar trimestralmente de su nómina el importe correspondiente de la cuota sindical Para ello el trabajador interesado o la trabajadora interesada remitirá a la dirección de la empresa, por escrito, todos los datos necesarios para tal operación

Artículo 31. Asamblea

Las empresas reconocen el derecho de los trabajadores y las trabajadoras a celebrar reuniones o asambleas dentro de los locales de la empresa, siempre que las condiciones de los mismos lo permitan, o cualquier otro que ésta pudiera proporcionar fuera de las horas de trabajo y respetarán el derecho de todos los trabajadores y las trabajadoras a sindicarse libremente, sin que pueda sujetar el empleo de un trabajador o de una trabajadora a la condición de que se afilie o renuncie a este derecho sindical, y tampoco despedir a un trabajador o una trabajadora, o perjudicarle de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical.

Artículo 32. Acumulación de horas sindicales

Los créditos de horas sindicales establecidos en el apartado E del artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores podrán acumularse en uno o varios de los componentes del Comité de Empresa o de los Delegados de Personal siempre que se cumplan las siguientes condiciones:

1 Cada delegado o delegada de personal o miembro del Comité de Empresa podrá ceder como máximo, el 50% de su crédito mensual

2 En total podrá ceder, como máximo, treinta horas mensuales

3. El mínimo a recibir por cada beneficiario será de cinco horas.

CAPÍTULO VI ADMINISTRACIÓN E INTERPRETACIÓN DEL V CONVENIO

Artículo 33. Comisión paritaria

Las partes firmantes acuerdan establecer una Comisión Paritaria como Órgano de Interpretación y Vigilancia del cumplimiento de lo pactado en el presente Convenio ,mediación y arbitraje en las relaciones laborales de carácter colectivo entre empresa y trabajador/trabajadora, así como para la emisión de informes y dictámenes, realización de estudios y actividades formativas

La Comisión Paritaria estará compuesta de forma paritaria por cuatro representantes de los Sindicatos firmantes y otros cuatro de Fedeme. Tanto los Sindicatos firmantes como Fedeme, podrán designar libremente Asesores, de manera ocasional o permanente en cuantas materias sean de su competencia

La Comisión Paritaria constituirá, para asuntos concretos de su competencia, Comisiones de Trabajo específicos. A estos efectos, se acuerdan constituir las siguientes Comisiones de Trabajo:

38.2.1 Para desarrollo de los acuerdos sobre clasificación profesional.

38 2 2 Salud laboral

38 2 3 Jubilación y política de empleo

38 3 Los asuntos sometidos a la Comisión Paritaria revestirán el carácter de ordinarios y extraordinarios Otorgarán dicha calificación las partes firmantes del presente Convenio, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 38.4.

La Comisión Paritaria resolverá en plazo de diez (10) días a partir de su presentación, los asuntos calificados como ordinarios, y en siete (7) días los calificados como extraordinarios. Los acuerdos se adoptarán por mayoría y, en caso de discrepancia, se someterán a la Jurisdicción u organismo competente

En cualquier caso, la Comisión Paritaria se reunirá, al menos, una vez al mes

38 4 Funciones

1 º De interpretación del Convenio

a) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado

b) Interpretación del Convenio

c) Mediación o arbitraje, derivado de las cuestiones sobre aplicación del convenio, y que sean sometidas por las partes a su consideración

2.º Emisión de informes.- Con el fin de mejorar el nivel de relaciones laborales en el sector, armonizando los puntos de vista de trabajador/trabajadora y empresa a través del diálogo y entendimiento, la Comisión Paritaria emitirá preceptivamente informe, con carácter general para todas aquellas cuestiones laborales de discrepancia colectiva que puedan suscitarse en el seno de las empresas afectadas por el presente Convenio, y que de acuerdo con la Legislación vigente corresponde resolver a la Autoridad Laboral, tanto de la Administración Autonómica como de la Administración Nacional

Estos supuestos revestirán el carácter de extraordinarios a los efectos del plazo contemplado en artículo 38 3

La Comisión Paritaria conocerá preceptivamente, bien emitiendo informe previo a la intervención de la Autoridad laboral, o bien mediando o arbitrando cuando las partes así lo soliciten en cuestiones de discrepancia entre Empresa y trabajador/trabajadora en materia de clasificación profesional, calendario laboral, así como en Conflictos Colectivos.

3 º De igual forma llevará a cabo estudios, entre otros, en relación con:

a) Actividades formativas

b) Salud laboral

c) Absentismo

d) Jubilación

e) Calificación de actividad productiva como normal.

f) Empleo

38 5 La Comisión Paritaria podrá suscribir acuerdos de cooperación con la Administración Pública en general o entidades públicas o privadas, así como obtener recursos y recibir financiación de las citadas instituciones para la realización de los fines que le son propios, ello mediante el correspondiente apoderamiento por las Organizaciones firmantes.

Artículo 34. Comisión Paritaria Sobre Clasificación Profesional

Se constituye la Comisión Paritaria sobre Clasificación Profesional que garantizará la aplicación, interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del sistema de Clasificación Profesional, basado en Grupos Profesionales del Convenio Colectivo de Comercio del Automóvil, Caravanas, Motocicletas, Bicicletas y sus Accesorios de la provincia de Sevilla

Cualquier conflicto y/o discrepancia que pueda surgir entre la Dirección de la Empresa y la Representación Legal de los Trabajadores en la aplicación del sistema de Grupos Profesionales, deberá someterse en primera instancia a esta Comisión Paritaria

La Comisión Paritaria deberá resolver la consulta realizada en un plazo no superior a quince (15) días, desde la fecha en que esta Comisión tenga conocimiento de la misma, en el supuesto de no recibir contestación en el plazo previsto, se dará por cumplimentado este trámite, debiendo el/los interesados acreditar a tal efecto, mediante certificación expedida por el Secretario, conforme no se ha producido resolución, pudiendo las partes, a partir de ese momento, acudir a las instancias que estimen conveniente

Dicha Comisión Paritaria estará compuesta por una Presidencia, una Secretaría y por un máximo de ocho (8) miembros, entre representantes de la Organización empresarial Fedeme y representantes de las Organizaciones Sindicales CC OO y UGT, así como de los asesores que se estimen necesarios por las partes Se levantará acta de los acuerdos que se tomen en la misma

La Comisión Paritaria sobre Clasificación Profesional se reunirá, cuantas veces sea necesario y como mínimo dos veces al año, con el objeto de verificar la aplicación del sistema de Grupos Profesionales.

Artículo 35. Interpretación y Aclaración

Las cuestiones que deriven de la interpretación o aplicación del presente Convenio se resolverán sometiendo el punto litigioso

a la jurisdicción y organismo que corresponda legalmente, de acuerdo con las normas en vigor, cuando se produzca la posible discrepancia, comprometiéndose Fedeme y las Centrales Sindicales CC.OO. y U.G.T. firmantes del presente Convenio a intentar previamente una conciliación en todos los casos antes de iniciar cualquier acción judicial, en sede de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo regulada en el artículo núm 33 del presente Texto Articulado

Artículo 36. Indivisibilidad del Convenio

En el supuesto de que la Autoridad Laboral estimase que el presente Convenio contraviene la legalidad vigente y procediera a adoptar las medidas oportunas para subsanar las supuestas anomalías, se entenderá a tal efecto que el presente pacto representa un todo orgánico e indivisible, por lo que de anularse alguno de sus aspectos, se considerará inválido el Convenio en su totalidad, debiendo reanudarse en dicho supuesto las deliberaciones

Artículo 37.

Los trabajadores, trabajadoras y las empresas comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio, una vez agotado, en su caso, los trámites ante las Comisiones Paritarias, se someterán a los procedimientos del Sercla para los conflictos colectivos. En relación a los conflictos individuales que se susciten en materia de clasificación profesional, movilidad funcional, trabajos de superior o inferior categoría; modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo; traslados y desplazamientos: período de disfrute de vacaciones: licencias, permisos y reducciones de jornada, se someterán igualmente a los procedimientos contemplados en el Sercla para los conflictos individuales, previstos en el Acuerdo Interprofesional de 4 de marzo de 2005, a partir del momento en que dichos procedimientos entren en vigor en sus respectivos marcas territoriales

CAPÍTULO VII OTRAS DISPOSICIONES

Artículo 38. Jubilación Parcial

Las partes acuerdan recomendar a las empresas afectadas por este Convenio acudir al sistema de Jubilación Parcial y Contrato de Relevo, siempre que así se acordara con los trabajadores y las trabajadoras, con los contenidos previstos, en cada momento, en la legislación vigente en la materia

Artículo 39. Excedencias

Las madres trabajadoras tendrán derecho al periodo de excedencia que regula el Estatuto de los Trabajadores, en su artículo

46 3 Esta excedencia dará derecho a la conservación del puesto de trabajo, debiendo las empresas, si lo estiman oportuno y durante el indicado periodo, sustituir a la madre trabajadora por otro trabajador por el tiempo que dure la situación de excedencia contemplada, mediante el pertinente contrato de interinidad

Artículo 40. Formación Profesional

Las partes signatarias del presente acuerdo, conscientes de la necesidad de procurar una idónea formación profesional de los trabajadores y las trabajadoras del sector que redunde en beneficio de las empresas y de ellos mismos, consideran conveniente establecer a través de la Comisión Paritaria del Convenio un canal de información de los distintos sistemas de formación profesional existentes en el actualidad, para lograr los fines indicados. Por ello, la Comisión Paritaria arbitrará lo necesario para procurar en todo momento la mayor información posible sobre los distintos cursos o sistemas de formación profesional para los trabajadores y las trabajadoras del Sector, que, en cualquier caso, siempre tendrán carácter voluntario en su realización, tanto para la Empresa como para los trabajadores y trabajadoras

Artículo 41. Vigilancia de la Salud

El empresario garantizará a los trabajadores y trabajadoras a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador o trabajadora preste su consentimiento De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores y trabajadoras o para verificar que el estado de salud del trabajador/trabajadora puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

En todo caso se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al trabajador o trabajadora y que sean proporcionales al riesgo Las medidas de vigilancia y control de salud de los trabajadores y trabajadoras se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador/trabajadora y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud. Los resultados de la vigilancia a que se refiere el apartado anterior serán comunicados a los trabajadores/ trabajadoras afectados. Los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores y trabajadoras no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicios del trabajador/trabajadora.

El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las Autoridades Sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud de los trabajadores y trabajadoras, sin que pueda facilitarle al empresario o a otras personas sin consentimiento expreso del trabajador/trabajadora.

No obstante lo anterior, el empresario y las personas y órganos con responsabilidades en materia de prevención serán informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador/ trabajadora para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores y trabajadoras se llevarán a cabo por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada.

Artículo 42. Inaplicación En La Empresa De Determinadas Condiciones De Trabajo Previstas En El Convenio Colectivo

El presente Convenio Colectivo obliga a todos los empresarios y trabajadores/trabajadoras incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia

Sin perjuicio de lo anterior, cuando concurran causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87 1 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41 4 del ET, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en este Convenio Colectivo, que afecten a las siguientes materias:

a Jornada de trabajo

b Horario y la distribución del tiempo de trabajo

c Régimen de trabajo a turnos

d Sistema de remuneración y cuantía salarial

e Sistema de trabajo y rendimiento

f Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del ET

g Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social

Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción, y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, éstos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41 4 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el párrafo segundo, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa El acuerdo de inaplicación no podrá dar lugar al incumplimiento de las obligaciones establecidas en Convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género o de las que estuvieran previstas, en su caso, en el Plan de Igualdad aplicable en la empresa Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la Comisión Paritaria de este Convenio Colectivo.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del Convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada.

Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la Comisión o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere este artículo.

Cuando el periodo de consultas finalice sin acuerdo y no fueran aplicables los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior o estos no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos cuando la inaplicación de las condiciones de trabajo afectase a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de más de una comunidad autónoma, o a los órganos correspondientes de la Comunidad Autonómica Andaluza en los demás casos

Artículo 43. Repartidor/ Repartidora Con Ciclomotor

1. Definición. Es el trabajador o trabajadora de edad comprendida entre los 16 y los 20 años, que se le contrata para transportar mercancías con motocicletas o ciclomotores, para los que no sean necesario la obtención del permiso de conducción clase A-1, debiendo estar habilitado mediante la correspondiente autorización administrativa; con la obligación de dirigir el acondicionamiento de la carga, debiendo participar activamente tanto en ésta como en la recepción y preparación de pedidos que ha de transportar, conduciendo los bultos desde el lugar en que se encuentren hasta la motocicleta y desde ésta hasta el punto de entrega de los referidos bultos. Si se le exigiere, deberá dar un parte diario por escrito del servicio efectuado, de las incidencias que se produjeran y del estado

de la motocicleta. Deberá cubrir los recorridos por los itinerarios que se fijen por el empresario.

La motocicleta deberá estar dotada de una caja de transportes y accesorios necesarios al efecto, adecuados a las mercancías que se transporten y que cumpla las dimensiones y demás requisitos legales exigibles en la Normativa vigente en materia de circulación, transporte y seguridad vial La mercancías transportadas siempre deberán ir en el interior de la caja.

2. Obligaciones del trabajador/trabajadora

a) Está obligado al cumplimiento de las normas de circulación y transporte en el desarrollo de sus funciones; deberá usar el casco, guantes protectores y elementos de sujeción que le proporcione la empresa.

b) Es el responsable del adecuado acondicionamiento de la mercancía dentro de la caja, debiendo desarrollar sus funciones con la diligencia debida.

c) Deberá cuidar la motocicleta, estacionándola adecuadamente y protegiéndola con los elementos antirrobo que le sean facilitados por el empresario.

d) Deberá, asimismo, cuidar, con la diligencia debida, del resto de sus herramientas de trabajo, tales como caja de transporte, elementos de sujeción y de su ropa de trabajo

e) Está obligado a comunicar al empresario inmediatamente cualquier incidencia que se hubiera producido en el desempeño de sus funciones.

f) Deberá comunicar al empresario cualquier anomalía que hubiera detectado en el funcionamiento de la motocicleta o ciclomotor para proceder a su inmediata reparación.

g) Está obligado a dejar la motocicleta en el centro de trabajo al término de la jornada laboral

3. Obligaciones de los empresarios:

a) No podrá exigir al trabajador que realice sus funciones al margen de las normas de circulación y transporte vigentes

b) En ningún caso podrá exigir que el trabajador/trabajadora cumpla con el servicio de reparto y, consecuentemente, de entrega de mercancía en tiempos que no tengan en cuenta las limitaciones y circunstancias que vengan impuestas por la realidad del tráfico y normas de circulación.

c) Deberá dotar a la motocicleta de una caja que ofrezca las garantías necesarias y adecuadas al transporte a realizar, así como los elementos de sujeción que

fueran precisos.

d) Deberá dotar al trabajador/trabajadora del calzado y vestimenta adecuada para la conducción de motocicletas y que le protejan de las inclemencias del tiempo A cuyo efecto se establece que en invierno deberá proporcionar al trabajador/trabajadora una prenda de abrigo (plumas, anorak, etc) y un pantalón impermeabilizado que le protejan del frío y de la lluvia, así como dos monos o similares de invierno y calzado adecuado que le proteja de la humedad y de los golpes Asimismo, se establece que en verano vendrá obligado a proveer al trabajador/trabajadora de dos monos de tejido adecuado a esta época del año, así como calzado adecuado para la conducción del vehículo y que le proteja de los posibles golpes.

e) Deberá realizar un reconocimiento médico al trabajador/trabajadora, de forma previa a su contratación y específico para determinar su aptitud para el desempeño de las funciones de repartidor con ciclomotor.

f) Asimismo, deberá proporcionar al trabajador/trabajadora de guantes protectores adecuados para la conducción de motocicletas y casco homologado con visera Por razones de seguridad e higiene, estos complementos serán individuales para cada trabajador/trabajadora.

g) Está obligado a retirar del uso la motocicleta hasta que proceda su reparación, cuando el trabajador/trabajadora le comunique la existencia de anomalías que acrediten que no está en perfectas condiciones de uso h) Está obligado a asegurar la motocicleta y la responsabilidad civil del trabajador/trabajadora por siniestros producidos en la conducción.

i) Está obligado, asimismo, a contratar con una entidad aseguradora los riesgos derivados de enfermedad profesional y accidente de trabajo que impliquen el reconocimiento del trabajador/trabajadora en situación de invalidez permanente, total o absoluta, o tengan por resultado su muerte, hasta el límite señalado para estas contingencias en el artículo 19 del presente Convenio.

j) Está obligado a promocionar la integración del trabajador/trabajadora en la empresa, posibilitando el que pueda conocer la actividad que se desarrolla en la misma, principalmente en las áreas de recepción de material, preparación de pedidos y control y organización del almacén.

k) No podrá destinar al reparto con motocicletas o ciclomotor, durante más tiempo del 75 por ciento de la jornada laboral, a aquellos trabajadores/trabajadoras con edades de dieciséis y diecisiete años, debiendo destinarlos el resto de la jornada a la realización de las funciones que se refieren en el apartado j).

4 Salarios Será el establecido para esta categoría en la tabla salarial anexa

Anexo II Cuadro De Retribuciones Anuales Aplicables Durante El Año 2010, En El Convenio Colectivo Sindical Provincial De Trabajo De Comercio Del Automóvil, Caravanas, Motocicletas, Bicicletas Y Sus Accesorios De Sevilla

Grupo primero	Salario anual (Euros)
Titulado Grado Superior	16.373,12
Titulado Grado Medio	14.576,64
Ayudante Técnico Sanitario	13.533,44
Grupo segundo	
Director	17.882,56
Jefe de División	15.997,60
Jefe de Personal	15.620,16
Jefe de Compras	15.620,16
Jefe de Ventas	15.620,16
Encargado General	15.620,16
Jefe de Sucursal	14.576,64
Jefe de Almacén	14.576,64
Jefe de Grupo	13.821,12
Jefe Sección Mercantil	13.368,64
Encargado de Establecimiento, Vendedor, Comprador.	13.531,36
Intérprete	12.690,40
Viajante	13.284,96
Corredor	13.284,96
Dependiente	13.284,96
Dependiente Mayor	14.612,64
Ayudante	12.300,16

Grupo tercero	
Director	17.882,56
Jefe de División	15.997,60
Jefe de Administración	15.028,80
Secretario	12.464,48
Contable	14.011,20
Jefe de Sección Administrativo	14.119,52
Contable, Cajero, Taquimecanógrafo e Idioma Extranjero	14.011,20
Oficial Administrativo	13.167,84
Auxiliar Administrativo	12.300,16
Auxiliar Caja	12.583,20
Grupo cuarto	
Profesional de Oficio de 1ª	12.583,20
Profesional de Oficio de 2ª	12.300,16
Mozo	12.251,20
Repartidor con ciclomotor:	
Dieciseis años	9.135,84
Diecisiete años	9.489,92
Mayor dieciocho años	12.251,20
Grupo quinto	
Cobrador	12.300,16
Personal de Limpieza (por hora)	70,72

Anexo I Cuadro De Retribuciones Mensuales Aplicables Durante El Año 2011, En El Convenio Colectivo Sindical Provincial De Trabajo De Comercio Del Automóvil, Caravanas, Motocicletas, Bicicletas Y Sus Accesorios De Sevilla

Grupo primero	Salario anual (Euros)
Titulado Grado Superior	1.023,32
Titulado Grado Medio	911,04
Ayudante Técnico Sanitario	845,84
Grupo segundo	
Director	1.117,66
Jefe de División	999,85
Jefe de Personal	976,26
Jefe de Compras	976,26
Jefe de Ventas	976,26
Encargado General	976,26
Jefe de Sucursal	911,04
Jefe de Almacén	911,04
Jefe de Grupo	863,82
Jefe Sección Mercantil	835,54
Encargado de Establecimiento, Vendedor, Comprador.	845,71
Intérprete	793,15
Viajante	830,31
Corredor	830,31
Dependiente	830,31
Dependiente Mayor	913,29
Ayudante	768,76
Grupo tercero	
Director	1.117,66
Jefe de División	999,85
Jefe de Administración	939,30
Secretario	779,03
Contable	875,70
Jefe de Sección Administrativo	882,47
Contable, Cajero, Taquimecanógrafo e Idioma Extranjero	875,70
Oficial Administrativo	822,99
Auxiliar Administrativo	768,76
Auxiliar Caja	786,45
Grupo cuarto	
Profesional de Oficio de 1ª	786,45
Profesional de Oficio de 2ª	768,76
Mozo	765,70
Repartidor con ciclomotor:	
Dieciseis años	570,99
Diecisiete años	593,12
Mayor dieciocho años	765,70

Grupo quinto	
Cobrador	768,76
Personal de Limpieza (por hora)	4,42

Anexo II Cuadro De Retribuciones Anuales Aplicables Durante El Año 2012, En El Convenio Colectivo Sindical Provincial De Trabajo De Comercio Del Automóvil, Caravanas, Motocicletas, Bicicletas Y Sus Accesorios De Sevilla

Grupo primero	Salario anual (Euros)
Titulado Grado Superior	16.373,12
Titulado Grado Medio	14.576,64
Ayudante Técnico Sanitario	13.533,44
Grupo segundo	
Director	17.882,56
Jefe de División	15.997,60
Jefe de Personal	15.620,16
Jefe de Compras	15.620,16
Jefe de Ventas	15.620,16
Encargado General	15.620,16
Jefe de Sucursal	14.576,64
Jefe de Almacén	14.576,64
Jefe de Grupo	13.821,12
Jefe Sección Mercantil	13.368,64
Encargado de Establecimiento, Vendedor, Comprador.	13.531,36
Intérprete	12.690,40
Viajante	13.284,96
Corredor	13.284,96
Dependiente	13.284,96
Dependiente Mayor	14.612,64
Ayudante	12.300,16
Grupo tercero	
Director	17.882,56
Jefe de División	15.997,60
Jefe de Administración	15.028,80
Secretario	12.464,48
Contable	14.011,20
Jefe de Sección Administrativo	14.119,52
Contable, Cajero, Taquimecanógrafo e Idioma Extranjero	14.011,20
Oficial Administrativo	13.167,84
Auxiliar Administrativo	12.300,16
Auxiliar Caja	12.583,20
Grupo cuarto	
Profesional de Oficio de 1ª	12.583,20
Profesional de Oficio de 2ª	12.300,16
Mozo	12.251,20
Repartidor con ciclomotor:	
Dieciseis años	9.135,84
Diecisiete años	9.489,92
Mayor dieciocho años	12.251,20
Grupo quinto	
Cobrador	12.300,16
Personal de Limpieza (por hora)	70,72

Anexo I Cuadro De Retribuciones Mensuales Aplicables Durante El Año 2013, En El Convenio Colectivo Sindical Provincial De Trabajo De Comercio Del Automóvil, Caravanas, Motocicletas, Bicicletas Y Sus Accesorios De Sevilla

Grupo primero	Salario anual (Euros)
Titulado Grado Superior	1.023,32
Titulado Grado Medio	911,04
Ayudante Técnico Sanitario	845,84
Grupo segundo	
Director	1.117,66
Jefe de División	999,85
Jefe de Personal	976,26
Jefe de Compras	976,26
Jefe de Ventas	976,26
Encargado General	976,26
Jefe de Sucursal	911,04

Jefe de Almacén	911,04
Jefe de Grupo	863,82
Jefe Sección Mercantil	835,54
Encargado de Establecimiento, Vendedor, Comprador.	845,71
Intérprete	793,15
Viajante	830,31
Corredor	830,31
Dependiente	830,31
Dependiente Mayor	913,29
Ayudante	768,76
Grupo tercero	
Director	1.117,66
Jefe de División	999,85
Jefe de Administración	939,30
Secretario	779,03
Contable	875,70
Jefe de Sección Administrativo	882,47
Contable, Cajero, Taquimecanógrafo e Idioma Extranjero	875,70
Oficial Administrativo	822,99
Auxiliar Administrativo	768,76
Auxiliar Caja	786,45
GRUPO CUARTO	
Profesional de Oficio de 1ª	786,45
Profesional de Oficio de 2ª	768,76
Mozo	765,70
Repartidor con ciclomotor:	
Dieciseis años	570,99
Diecisiete años	593,12
Mayor dieciocho años	765,70
Grupo quinto	
Cobrador	768,76
Personal de Limpieza (por hora)	4,42

Anexo I Cuadro De Retribuciones Mensuales Aplicables Durante El Año 2014, En El Convenio Colectivo Sindical Provincial De Trabajo De Comercio Del Automóvil, Caravanas, Motocicletas, Bicicletas Y Sus Accesorios De Sevilla

Grupo primero	Salario anual (Euros)
Titulado Grado Superior	1.023,32
Titulado Grado Medio	911,04
Ayudante Técnico Sanitario	845,84
Grupo segundo	
Director	1.117,66
Jefe de División	999,85
Jefe de Personal	976,26
Jefe de Compras	976,26
Jefe de Ventas	976,26
Encargado General	976,26
Jefe de Sucursal	911,04
Jefe de Almacén	911,04
Jefe de Grupo	863,82
Jefe Sección Mercantil	835,54
Encargado de Establecimiento, Vendedor, Comprador	845,71
Intérprete	793,15
Viajante	830,31
Corredor	830,31
Dependiente	830,31
Dependiente Mayor	913,29
Ayudante	768,76
Grupo tercero	
Director	1.117,66
Jefe de División	999,85
Jefe de Administración	939,30
Secretario	779,03
Contable	875,70
Jefe de Sección Administrativo	882,47
Contable, Cajero, Taquimecanógrafo e Idioma Extranjero	875,70
Oficial Administrativo	822,99
Auxiliar Administrativo	768,76
Auxiliar Caja	786,45

Grupo cuarto	
Profesional de Oficio de 1ª	786,45
Profesional de Oficio de 2ª	768,76
Mozo	765,70
Repartidor con ciclomotor:	
Dieciseis años	570,99
Diecisiete años	593,12
Mayor dieciocho años	765,70
Grupo quinto	
Cobrador	768,76
Personal de Limpieza (por hora)	4,42

Anexo III Clasificación Profesional Convenio Colectivo Sindical Provincial De Trabajo De Comercio Automóvil, Caravanas, Motocicletas, Bicicletas Y Sus Accesorios De Sevilla

Grupo profesional	Categorias profesionales
Grupo 1	Titulado Grado Superior Director
Grupo 2	Titulado Grado Medio Ayudante Técnico Sanitario Jefe División Jefe Personal Jefe de Compras Jefe de Ventas Encargado General Jefe de Administración Jefe Sucursal
Grupo 3	Jefe de Almacén Jefe de Grupo Jefe de Sección Mercantil Encargado de establecimiento, Vendedor, Comprador Jefe de Sección Administrativo
Grupo 4	Dependiente Mayor Contable Cajero Taquimecanógrafo e Idioma Extranjero
Grupo 5	Interprete Viajante Corredor Dependiente Secretario Oficial Administrativo Profesional de Oficio de 1ª Profesional de Oficio de 2ª Cobrador
Grupo 6	Ayudante Auxiliar Administrativo Auxiliar Caja
Grupo 7	Mozo Repartidor Ciclomotor Mayor 18 años Personal de Limpieza
Grupo 8	Repartidor 17 años Repartidor 16 años

Anexo IV «Salario Convenio Nuevo Ingreso» En El Convenio Colectivo Sindical Provincial De Trabajo De Comercio Del Automóvil, Caravanas Motocicletas, Y Sus Accesorios De Sevilla»

Grupo profesional	Duración periodo de adaptación	Salario nuevo ingreso
1	12 Primeros meses	85% de la retribución fijada en el Anexo I correspondiente a cada anualidad.
2	12 Primeros meses	85% de la retribución fijada en el Anexo I correspondiente a cada anualidad.
3	9 Primeros meses	85% de la retribución fijada en el Anexo I correspondiente a cada anualidad.
4	9 Primeros meses	85% de la retribución fijada en el Anexo I correspondiente a cada anualidad.
5	6 Primeros meses	85% de la retribución fijada en el Anexo I correspondiente a cada anualidad.
6	6 Primeros meses	85% de la retribución fijada en el Anexo I correspondiente a cada anualidad.
7	6 Primeros meses	85% de la retribución fijada en el Anexo I correspondiente a cada anualidad.