CAPITULO I

ART. 1.- AMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

El presente Convenio regula, en las materias a las que las normas subsiguientes se refieren, en el ámbito territorial del Principado de Asturias, las relaciones laborales entre empleadores y trabajadores del Sector de actividad de Compraventa y/o Reparación de Automóviles, Reparación y Venta de Motocicletas, así como las actividades comerciales y/o industriales afines, siempre que no exista otro Convenio de específica aplicación.

Su vigencia se mantendrá hasta el próximo día 31 de diciembre de 2016, con efectos retroactivos desde el pasado día 1 de enero de 2015.

Al término de la vigencia temporal del presente convenio y en tanto no se sustituya por uno nuevo, quedará vigente el contenido normativo del mismo

Se entenderá denunciado automáticamente, entre las partes, con total independencia de la comunicación por escrito a la Autoridad Laboral competente.

Ambas partes se comprometen a iniciar las negociaciones para un nuevo convenio colectivo en el mes de enero de 2017.

ART. 1 BIS.- PARTES SIGNATARIAS

Son partes firmantes del presente convenio, de una parte, como representación laboral, Federación Regional de Metal, Construcción y Afines de UGT Asturias (MCA-UGT Asturias) y la Federación de Industria de CC.OO. Asturias, y de otra parte, la Asociación Empresarial ASPA, como representación empresarial.

Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación y capacidad suficiente para negociar el presente convenio.

CAPITULO II
REGIMEN DE TRABAJO Y EMPLEO

ART. 2.- JORNADA

La jornada de trabajo es de 37,5 horas semanales de tiempo efectivo de trabajo.

A partir de la firma del presente Convenio Colectivo por acuerdo entre empresa y representantes de los trabajadores, durante el primer trimestre del año se elaborará un calendario laboral, debiendo exponerse un ejemplar del mismo en un lugar visible de cada centro de trabajo.

ART. 3.- HORAS EXTRAORDINARIAS

Conviniéndose en su no realización de forma habitual, tendrán consideración de horas extraordinarias las que vengan exigidas por las necesidades de prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

Serán horas extraordinarias estructurales aquellas que sean necesarias por períodos puntas de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate o de su mantenimiento. Deberán prestarse siempre que no sea posible su realización mediante contratos temporales a tiempo parcial y haya acuerdo entre empleador y trabajador afectado.

Las horas extraordinarias motivadas por fuerza mayor y las estructurales referidas, se notificarán mensualmente a la Autoridad Laboral competente, conjuntamente por la Empresa y el Órgano de representación de los trabajadores.
La Dirección de la Empresa informará periódicamente al Comité de Empresa, a los Delegados de Personal y Delegados Sindicales sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones. Asimismo, en función de esta información y de los criterios más arriba señalados, la Dirección de la Empresa y los representantes de los trabajadores determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias.

De común acuerdo entre Empresa y trabajador, se podrá compensar cada hora extraordinaria por una hora y cuarenta y cinco minutos de descanso, libre y retribuido. Estas reducciones de jornada podrán acumularse.

El módulo para el cálculo y pago del complemento por horas extraordinarias, será el cociente que resulte de dividir el salario base de cada trabajador, más los complementos personales de puesto de trabajo, de residencia y de vencimiento periódico superior al mes, referidos todos ellos a la semana normal de trabajo, por el número de horas de trabajo de dicha semana. A los solos fines del cálculo, se entenderá por semana normal de trabajo el número de horas que resulte de dividir las previstas como de trabajo efectivo en el transcurso del año por las cincuenta y dos semanas del mismo.

FORMA DE CÁLCULO:

$$\frac{\frac{\text{Salario mes x 7}}{30} + \frac{\text{Antigüedad/mes x 6}}{30} + \frac{\text{Paga Extra x 2}}{52}}{\frac{\text{Horas de trabajo efectivo año (1.695 H)}}{52}} \times 1{,}75$$

ART. 4.- HORAS EXTRAORDINARIAS EN SÁBADOS

Las horas trabajadas en sábados, una vez cumplida en los cinco días precedentes la Jornada Laboral ordinaria, se considerarán extraordinarias.

ART. 5.- VACACIONES

El período de vacaciones anuales será de treinta días naturales.

Los trabajadores con 25 años de antigüedad en la empresa disfrutaran de un día más de vacaciones.

El comienzo de las vacaciones no podrá coincidir con sábado, domingo, día festivo o descanso semanal. El periodo para su disfrute se fijará antes del 15 de enero de cada año, por acuerdo entre cada empleador y los representantes de los trabajadores, mediante un calendario para garantizar en todos los casos que la totalidad de la plantilla pueda disfrutarlas.

Dentro de los siete días naturales siguientes a la publicación del calendario de vacaciones, el personal podrá formular las reclamaciones y observaciones que considere oportunas, tramitándolas a través de sus representantes legales, quienes resolverán conjuntamente con la Dirección de la Empresa los casos presentados, dentro de los siete días siguientes a su formulación.

Concluido el plazo señalado para formular las reclamaciones sin haberse presentado ninguna, o una vez resueltas las presentadas, quedará confeccionado el calendario definitivo del que se dará conocimiento al personal.

Se disfrutarán preferentemente en los meses de junio, julio, agosto y septiembre. Se tendrá presente, en todo caso, el criterio de rotación de los trabajadores.

No supondrá pérdida del derecho a vacaciones los periodos de baja por enfermedad o accidente.

El trabajador podrá disfrutar las vacaciones en meses diferentes a los establecidos en el convenio, previa negociación con la Empresa.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada de embarazo, parto, la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el art. 48.4 y 48.bis de esta Ley, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Las vacaciones habrán de ser disfrutadas obligatoriamente dentro del año natural, no pudiendo ser compensadas en metálico, ni acumuladas para años sucesivos. Si la fecha de disfrute estuviese fijada de antemano y no se pudiesen disfrutar por circunstancias no imputables al trabajador, se le modificará la fecha establecida, pero siempre dentro del mismo año.

ART. 6.- PERMISOS Y LICENCIAS RETRIBUIDOS

El trabajador, avisando con la posible antelación, tendrá derecho a los siguientes permisos retribuidos:

a) **Tres días naturales** en caso de fallecimiento del cónyuge; igualmente, por el de padres, padrastros, abuelos, hijos, nietos o hermanos, tanto por consanguinidad como por afinidad.

b) **Dos días naturales** en caso de hospitalización o enfermedad grave de los parientes citados y cónyuge. Este permiso podrá ser fraccionado en medias jornadas, previo acuerdo entre la empresa y el trabajador o ser disfrutado en días alternos determinando el trabajador la fecha del disfrute dentro del indicado periodo.

c) **Dos días naturales**, en caso de intervención quirúrgica sin hospitalización, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, siempre que se precise reposo domiciliario. El disfrute de los días podrá ser alterno, e incluso el trabajador podrá determinar la fecha del disfrute dentro del período de reposo.

   En los tres supuestos anteriores, cuando el trabajador necesite desplazarse fuera de su residencia habitual más de 100 km., se ampliarán los permisos referidos en dos días.

d) **Tres días laborables** en caso de nacimiento de hijo.

e) **Un día natural** por fallecimiento de tíos carnales, o sus cónyuges, tanto del trabajador como de su consorte.

f) **Un día natural** por matrimonio de hijos, padres o hermanos, tanto deL trabajador como de su cónyuge.

g) **Quince días naturales** en caso de matrimonio del trabajador.

h) **Un día** por traslado del domicilio del trabajador.

i) Por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica de especialistas de la Seguridad Social, cuando coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo se prescriba dicha consulta por el facultativo de medicina general, debiendo presentar previamente el trabajador al Empresario el volante justificativo de la referida prescripción médica. En los demás casos, (entendiendo en este supuesto la consulta con aquellos profesionales médicos ajenos a la Seguridad Social, así como las consultas con el médico de medicina general), hasta el límite de dieciséis horas al año.

j) Para la categoría de conductor, la Empresa concederá retribuido el tiempo necesario para la renovación de su carnet de conducir.

k) Por el tiempo necesario para acudir a una citación judicial, siempre que lo sea en calidad de testigo o perito, y sea citado judicialmente. Si el trabajador está citado como imputado en un procedimiento penal, el permiso no será retribuido. Si resulta absuelto se abonará el permiso como retribuido.

l) Las parejas de hecho, indistintamente de cual sea el sexo de sus componentes, siempre que la convivencia se acredite de forma suficiente (certificado de empadronamiento común, certificación de registro de parejas de hecho o, cualquier otro documento que, con carácter oficial, acredite su situación de convivencia de pareja) generarán los mismos derechos que los contemplados en este artículo para el caso de los matrimonios. El disfrute de estos permisos, será incompatible con el que en su caso podría derivarse como consecuencia de vínculos matrimoniales.

ART. 7.- PERMISOS NO RETRIBUIDOS

El trabajador tendrá derecho, sin retribución alguna, a los siguientes permisos:

a) Disfrute de los necesarios para concurrir a exámenes.

b) En caso extraordinario, debidamente acreditado, se podrán conceder licencias por el tiempo que sea preciso, sin percibo de haberes, con el descuento del tiempo de licencia a efectos de antigüedad.

c) En aquellas empresas que el proceso productivo lo permita, los trabajadores con una antigüedad mayor de cinco años, podrán solicitar licencia sin sueldo por el límite máximo de doce meses (tiempo sabático), cuando la misma tenga como fin el desarrollo profesional y humano del trabajador.

d) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional, a la concesión del permiso oportuno para perfeccionamiento profesional o de formación, con reserva del puesto de trabajo, en la medida que las necesidades de la empresa lo permitan.

e) Por el tiempo indispensable para acudir a consulta médica, cuando el trabajador tenga que acompañar a un familiar que se encuentre impedido y que con él conviva.

f) Por el tiempo preciso para la realización de los trámites de adopción, y con el límite de dos meses, ampliable por acuerdo entre empresa y trabajador.

g) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ~~8~~ 12 años o una persona con discapacidad que no desempeñe otra 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 aquella. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de algún familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad ó afinidad, que por razones de edad, accidente ó enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

h) La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres ó mujeres. No obstante, si dos ó 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.

i) La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute de los permisos, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con 15 días de antelación la fecha en que iniciará el disfrute y también cuándo se reincorporará a su jornada ordinaria. Las discrepancias surgidas ente empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el articulo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de Octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

ART. 8.- EMBARAZO Y MATERNIDAD

La evaluación de los riesgos a que se refiere Ley 31/95 deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, con el informe del médico del Servicio Nacional de la Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el art. 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario par la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

Lo dispuesto en los párrafos anteriores será también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certificase el médico que, en el régimen de Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar porque el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad, la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. La duración de la suspensión será, asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de seis años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias o experiencias personales o que por prevenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En caso de que la madre y el padre trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto múltiple.

Los períodos a los que se refiere el presente artículo podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el período de suspensión previsto para cada caso en el presente artículo, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

En el supuesto de riesgo durante el embarazo y riesgo por lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26, apartados 2 y 3, de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora retribuida de reducción de su jornada diaria de trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple y se podrá pactar entre empresa y trabajadora su acumulación en jornadas completas. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario, salvo fuerza mayor, con quince días de antelación precisando la fecha en que iniciará el permiso y cuándo se reincorporará a su jornada ordinaria. Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el art. 139 de la Ley 36/2011, de 10 de Octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

ART. 9.- PERMISOS NAVIDEÑOS

Los días 24 y 31 de diciembre serán permisos retribuidos de Jornada Completa, a no ser que estas fechas coincidan en domingo.

ART. 10.- EFICACIA Y RENDIMIENTO

Todo trabajador estará obligado a trabajar con eficacia correcta y rendimiento normal.

Es eficacia correcta la que exige del trabajador la saturación de su jornada y puesto de trabajo, así como la consecución del resultado previsto en el producto a obtener o servicio a prestar.

Se considerará rendimiento normal el que consta como tiempos calificados en las tablas tarifadas contenidas en los libros de tiempos establecidos por el fabricante, siempre que las circunstancias y medios de trabajo sean también normales.

ART. 11.- PRODUCTIVIDAD

En las Empresas en que se instauren planes de mejoras de productividad, se tendrán en cuenta los siguientes criterios a efectos de distribución de la misma.

a) Restablecimiento del excedente Empresarial para aquellas Empresas en situación de crisis, cuyo nivel no alcance el considerado normal.

b) Inversiones que creen puestos de trabajo.

c) Incentivos salariales vinculados a la mejora de la productividad. Para la distribución de los mismos se tendrán en cuenta tanto el índice general como los índices de productividad de cada grupo de trabajadores.

Para ello, las partes consideran como principales factores que inciden en la productividad los siguientes:

a) La política de inversiones.
b) La racionalización de la organización productiva.
c) La mejora tecnológica.
d) La programación empresarial de la producción y la productividad.
e) El clima y la situación de la producción y la productividad.
f) Las condiciones y la calidad de vida en el trabajo.
g) La política salarial y de incentivación material.
h) La cuantificación y adaptación de la mano de obra.
i) El absentismo.

ARTICULO 12.- FORMACION

Las partes firmantes asumen el contenido íntegro del ACUERDO DE FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO, suscrito por la Administración, CEOE, CEPYME, CC.OO. y UGT así como aquellos que pudieran ser aprobados en su sustitución, declarando que este desarrollará sus efectos en el ámbito funcional del presente Convenio Colectivo.

Sin perjuicio de lo anterior, se distingue:

a) Formación particular del trabajador, estudios propios. Se facilitará el acceso a exámenes y se concederán permisos sin retribución.

b) Formación relacionada con la actividad empresarial y a propuesta de la empresa: obligatoriedad de la misma, a realizar dentro de las horas de trabajo, o fuera de las mismas abonadas en este caso como extraordinarias, o descontándose de la jornada ordinaria. Si no se realiza dentro de las horas de trabajo será requisito necesario el acuerdo previo con los trabajadores afectados y obligatoria información a los representantes legales de los mismos.

c) Formación e información de los trabajadores en relación con el puesto de trabajo en aspectos de prevención de riesgos laborales: obligatoriedad de la misma tanto para la empresa como para el trabajador, a realizar dentro de las horas de trabajo. Si se realiza fuera de las horas de trabajo serán abonadas como extraordinarias, o descontándose de la jornada ordinaria, y en este supuesto será requisito necesario el acuerdo previo con los trabajadores afectados y obligatoria información a los representantes legales de los mismos.

   Duración la que se estime adecuada, en función del puesto de trabajo, siendo obligatoria cada vez que se cambie el proceso productivo o se modifiquen las condiciones de prestación de la actividad del afectado, en relación con la aparición de nuevos riesgos.

d) Formación de los Delegados de Prevención:

   Obligatoria, a cargo del empresario, con medios propios o mediante concierto con entidades especializadas y acreditadas que cuenten con la debida homologación oficial para impartir tal formación. Como norma habitual, los empresarios a través de ASPA y los Sindicatos MCA-UGT y la FEDERACIÓN DE INDUSTRIA DE CC.OO. podrán impartir dicha formación sobre Prevención de Riesgos Laborales siempre que cuenten con los requisitos legales anteriormente mencionados.

   La Formación de los Delegados de Prevención será de carácter obligatorio y las horas a cargo de la empresa.

   La formación en materia de salud laboral y el adiestramiento profesional es uno de los elementos esenciales para la mejora de las condiciones de trabajo y seguridad de los mismos. Las partes firmantes del presente Convenio significan la importancia de la formación como elemento prevencionista, comprometiéndose asimismo a realizarla de forma eficiente.

Las partes firmantes del presente Convenio se comprometen a impulsar la formación profesional continua entre el conjunto de trabajadores afectados por el presente Convenio, haciendo uso para ello del contrato programa sectorial nacional establecido para tal fin así como del que pudiera desarrollarse de carácter autonómico; fomentar la formación profesional ocupacional entre aquellos aspirantes a incorporarse al Sector en razón de la previa formación profesional reglada recibida, así como por la experiencia previa en las ocupaciones del metal o formaciones afines. Así mismo se comprometen a facilitar en la medida de sus posibilidades el desarrollo de la I+D+i en el Sector Metal asturiano, motor de la industria y de la economía asturiana.

Se creará una Comisión Paritaria que tendrá, entre otras, las siguientes funciones:

- Las partes firmantes, considerando el número de trabajadores del sector del automóvil, así como la especial necesidad que éstos tienen de mantener una continua formación, consecuencia de que el Sector es punta de lanza en la incorporación de nuevas tecnologías, tanto en los procesos productivos como en el diseño industrial e innovación de los materiales, acuerdan que esta Comisión promueva ante los órganos correspondientes de las Administraciones, los planes de formación continua del Sector que con arreglo a la normativa vigente en cada momento resulten más adecuados, dando prioridad a la fórmula del Contrato Programa Sectorial, tanto nacional como autonómico, como instrumento óptimo para el mejor aprovechamiento de los recursos económicos destinados a la formación continua de los trabajadores.

- Las partes también entienden que debido a lo recogido en el párrafo anterior, deben participar, a través de los cauces legalmente previstos, en el establecimiento de los criterios que hayan de cumplir los organismos encargados de gestionar los fondos para la formación continua.

- Así mismo, se encargará de promocionar la formación continua entre los trabajadores y las empresas del Sector, potenciando la imagen del Automovil con el objetivo de hacerlo aún más atractivo; promoverá la realización de estudios periódicos relacionados con la detección de necesidades formativas y competencias profesionales; y llevará a cabo un seguimiento y evaluación sobre la efectividad del uso de los fondos de formación continua, actuando en su caso como interlocutora ante las Administraciones.

ART. 13.- CAPACIDAD DISMINUIDA

Cuando a un trabajador se le declare afectado de una incapacidad permanente parcial derivada de accidente de trabajo, continuará prestando sus servicios en la empresa sin disminución de Categoría ni percepciones salariales.

En el caso de tratarse de incapacidad permanente total para su profesión habitual, derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, la Empresa estará obligada a buscarle un puesto de trabajo compatible.

ART. 14.- TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD

Las Empresas que ocupen trabajadores fijos que excedan de 50, vendrán obligadas a emplear a un número de trabajadores discapacitados no inferior al 2 por 100 de la plantilla entre los que se encuentren inscritos como tales en el correspondiente Registro de trabajadores minusválidos de la Oficina de Empleo, conforme a lo dispuesto en la Ley 13/82, de 7 de abril y Real Decreto 1.451/83, de 11 de Mayo, de Medidas de Fomento de empleo de los Trabajadores Minusválidos.

ART. 15.- JUBILACIÓN ANTICIPADA Y CONTRATO DE RELEVO

1.- JUBILACIÓN ANTICIPADA

Los trabajadores que al cumplir los 64 años, quieran acogerse al Real Decreto 1.194/1.985, sobre Jubilación Anticipada, lo comunicarán a la Empresa que tramitará dicha solicitud a la mayor brevedad posible. A este derecho sólo podrán acogerse aquellos trabajadores a los que resulte de aplicación lo establecido en la Disposición Final 12.2 de la Ley 27/2011, de 1 de Agosto.

Si se cumple el anterior requisito, la Empresa estará obligada a contratar un nuevo trabajador para cubrir la vacante del trabajador que se jubila, con un contrato, como mínimo, de un año de duración.

2.- JUBILACIÓN PARCIAL (CONTRATO DE RELEVO):

Las empresas facilitarán la jubilación parcial del trabajador que reúna las condiciones de edad y que lo solicite, suscribiendo simultáneamente un contrato de relevo, y quedando sometido el trabajador a las especificaciones de un contrato a tiempo parcial, todo ello conforme a las previsiones al efecto establecidas en la legislación vigente.

En todo caso, el trabajador deberá preavisar a la empresa con una antelación mínima de tres meses.

Celebrada la jubilación parcial mediante contrato de relevo, la extinción del contrato se producirá en el momento de que sea efectiva la jubilación total del trabajador.

El contrato de relevo se ajustará a las siguientes particularidades.

- Duración del contrato: será indefinida o igual a la del tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad legal de jubilación ordinaria.
- El contrato de relevo podrá celebrarse a jornada completa o a tiempo parcial. En todo caso, la duración de la jornada deberá ser, como mínimo, igual a la reducción de jornada acordada por el trabajador sustituido. El horario de trabajo del trabajador relevista podrá completar el del trabajador sustituido o simultanearse con el.
- El puesto de trabajo del trabajador relevista podrá ser el mismo del trabajador sustituido o uno similar, entendiendo por tal el desempeño de tareas correspondientes al mismo grupo profesional o categoría equivalente. Si no fuese posible dicha similitud, es requisito indispensable que la base de cotización del relevista no sea inferior al 65% de la base por la que venía cotizando el trabajador que accede a la jubilación parcial.

ART. 16.- PREAVISO POR CESE

Los trabajadores que deseen cesar en la Empresa donde prestan sus servicios, deberán comunicarlo a la misma por escrito con una antelación de 15 días.

Caso de no cumplir dicha obligación se deducirá de la liquidación que corresponda al trabajador una cantidad igual a las retribuciones que devengaría en el número de días de preaviso omitido.

La empresa al recibo del escrito anunciando el cese, entregará un comprobante de dicho aviso.

Asimismo, la empresa estará obligada a comunicar a sus trabajadores por escrito la finalización del mismo con 15 días de antelación a su expiración; caso de no cumplir dicha obligación se incrementará a la liquidación que corresponda al trabajador una cantidad igual a las retribuciones que devengare en el número de días de preaviso omitidos.

CAPITULO III
REGIMEN DE RETRIBUCIONES

ART. 17.- TABLA SALARIAL

Se establecen unas Tablas Salariales anuales para la Jornada Laboral Ordinaria a rendimiento correcto, que serán para cada trabajador las que correspondan a su nivel y Categoría Profesional, según el anexo que se une a este Convenio Colectivo, con la denominación de “Tabla Salarial”.

ART. 18.- PAGAS

En la tabla Salarial anexa se refleja el importe que debe cobrar cada trabajador en concepto de salario base mensual.

Se abonarán dos Pagas Extraordinarias de idéntica cuantía, cuyo importe será el que figura en dicha Tabla Salarial, para cada una de ellas.

La primera de éstas se abonará dentro de la primera quincena de julio y su devengo se efectuará entre el 1 de enero y el 30 de junio. La segunda se abonará dentro de la primera quincena del mes de diciembre y su devengo se efectuará entre el 1 de julio y el 31 de diciembre. Las gratificaciones extraordinarias no devengarán el complemento personal de antigüedad.

Los trabajadores que al cumplir la edad legal de jubilación ordinaria se encuentren en activo y a jornada completa, tendrán derecho a percibir una paga denominada de fidelidad, consistente en un importe equivalente a tres mensualidades más antigüedad.

Esta paga se comenzará a devengar cuando el trabajador cumpla los 60 años de edad, cumpliendo los requisitos del párrafo anterior.

ART. 19.- ANTIGÜEDAD

Solo devengaran antigüedad los trabajadores que ingresaron en la empresa con anterioridad al 15 de junio de 2000, no consolidándose nuevos quinquenios a partir del año 2005.

El importe de cada quinquenio será el que figura en la Tabla Salarial anexa.

Los valores económicos que correspondan a cada quinquenio consolidado se irán aumentando en el mismo porcentaje de incremento salarial pactado en el presente Convenio Colectivo para cada año.

ART. 20.- COMPLEMENTO SALARIAL DE FIDELIDAD

Se pacta un complemento llamado de fidelidad de carácter lineal y mensual para todos los trabajadores con independencia de las categorías profesionales, que figurará de forma expresa en las nóminas, y una vez confeccionadas las mismas con la aplicación de dicho complemento, no será objeto de compensación ni absorción. Al complemento de fidelidad se le aplicará la actualización de las tablas salariales y tendrá los incrementos que se pacten en los futuros convenios colectivos.

El importe para el año 2015 será de 61,15€ mes.

ART. 21.- PLUS DE JEFATURA DE EQUIPO

El jefe de equipo percibirá un Plus mensual por tal concepto de 167,72€ para el año 2015,

ART. 22.- PLUSES DE TOXICIDAD, PENOSIDAD Y PELIGROSIDAD

Si en cualquier centro de trabajo de las empresas afectadas por el presente Convenio existiera toxicidad, penosidad o peligrosidad, la empresa estará obligada a tomar las medidas oportunas para la desaparición de tales circunstancias, abonando durante el tiempo que transcurra hasta la desaparición de las mismas, una prima por día trabajado de 6,52 €, para el año 2015 si existiera uno de los factores citados, incrementándose en 1.05 €, para el año 2015, por cada uno de los restantes que concurran.

ART. 23.- PLUS DE TURNICIDAD

El régimen de trabajo a turnos tendrá la retribución específica en forma del correspondiente Plus que se pacte entre la dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores en aquellas empresas en que se realice.

ART. 24.- PAGO Y DOCUMENTACIÓN DE LAS RETRIBUCIONES

Las retribuciones se abonarán dentro de los diez primeros días del mes siguiente a su devengo, documentándose el abono en impresos duplicados, debiéndose entregar un ejemplar al trabajador, que firmará su recibo en el otro.

El recibo de salario se ajustará al modelo aprobado por el Ministerio de Trabajo, disponiendo las empresas de dos años para la adaptación al mismo.

Las empresas que no vinieran efectuando el pago de los salarios a través de las Entidades Bancarias, quedan obligadas a hacerlo si así lo solicita el trabajador.

ART. 25.- LIQUIDACIÓN POR FINIQUITO

La liquidación y/o finiquito se entregará con una antelación al cese de 48 horas.

Las partes firmantes del presente convenio acuerdan que, la firma del trabajador, deberá ir acompañada por la de un Representante Sindical de una de las Centrales sindicales que participaron en la firma de dicho convenio.

Las cantidades que figuran en el documento privado para acreditar la liquidación y/o finiquito de una relación laboral entre empresa y trabajador, deberán ser abonadas, expresamente, mediante talón nominativo.

ART. 26.- RETRIBUCIÓN EN VACACIONES

El período de vacaciones será retribuido como si se tratara de tiempo efectivamente trabajado en jornada ordinaria.

ART. 27.- DIETAS

Los viajes y desplazamientos a poblaciones distintas de donde radique el centro de trabajo, serán de cuenta de la empresa, devengándose además de las retribuciones corrientes, una dieta diaria mínima de 43.23 € para el año 2015 en caso de pernocta y una media dieta mínima de 21,66 €, si no se pernocta.

Se exceptúa al personal adscrito a los departamentos de ventas y administración, el cual percibirá sus suplidos y dietas de acuerdo con la justificación de los gastos que hayan tenido en sus desplazamientos.

A partir de la firma del presente Convenio, en los supuestos de traslado definitivo del trabajador a otro centro de trabajo sito en población distinta a la anterior y que no exija cambio de residencia, éste tendrá derecho a percibir la compensación de los gastos ocasionados por el mismo de acuerdo con la

justificación de aquéllos que haya tenido motivados por el desplazamiento diario, siempre que dicho traslado ocasione un desplazamiento del trabajador superior a 15 kilómetros diarios en el viaje de ida y otros tantos en el viaje de vuelta y no perciba otro tipo de compensación por el mismo concepto.

Si por circunstancias especiales, los gastos originados por el desplazamiento sobrepasan el importe de las dietas, el exceso deberá ser abonado por la empresa, previa autorización de la misma y posterior justificación por los trabajadores.

ART. 28.- SUSTITUCIÓN Y COMPENSACIÓN DE RETRIBUCIONES

Las retribuciones que se establecen a este Convenio Colectivo sustituyen y compensan en su conjunto a todas las retribuciones y emolumentos de carácter salarial o extrasalarial que viniera devengando el trabajador con anterioridad a la entrada en vigor del mismo, excepto horas extraordinarias y dietas, ya lo fuera por Disposiciones Laborales concordantes, Convenios Colectivos anteriores, Reglamentos de Régimen Interior, Pacto Individual o concesión graciable de la Empresa, sin que en ningún caso el trabajador pudiera sufrir disminución en la retribución global que disfrute.

De todo ello resulta que aquellas Empresas incluidas en el presente convenio colectivo, cuyos salarios rebasaran el cómputo anual y global establecido en el presente texto, absorberán íntegramente los aquí estipulados.

ART. 29.- IGUALDAD EN EL TRABAJO, NO DISCRIMINACION POR RAZON DE SEXO

Las partes firmantes del presente Convenio, hacen expresa manifestación de que consideran como principio básico en el campo de las relaciones laborales, el de la igualdad de los trabajadores con independencia de su sexo, por lo que en el ámbito de su competencias propiciaran, que tanto el acceso al trabajo, la prestación del mismo, el cumplimiento de rendimientos y objetivos de productividad, así como la remuneración, ascenso y acceso a los puestos de mando y responsabilidad sea aplicado y cumplido en condiciones de absoluta igualdad, equidad y sin más diferencias que las que resulten del mérito y capacidad de los afectados, sirviendo este convenio como cauce y .compromiso para favorecer la igualdad de oportunidades y de trato.

Dentro del espíritu que dimana de la declaración precedente manifiestan y acuerdan:

a) Las partes firmantes del presente Convenio reconocen el derecho de la trabajadora víctima de violencia de género y en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo y en los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social, a la suspensión y la extinción del contrato de trabajo con los efectos legalmente previstos en cuanto al acceso al desempleo y a que el tiempo de suspensión sea considerado como período de cotización efectiva a efectos de las prestaciones de Seguridad Social y de desempleo.

b) Las empresas que formalicen contratos de interinidad para sustituir a trabajadoras víctimas de violencia de género que hayan suspendido su contrato de trabajo o ejercitado su derecho a la movilidad geográfica o al cambio de centro de trabajo, podrán acogerse a una bonificación del 100 por 100 de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, durante todo el período de suspensión de la trabajadora sustituida o durante seis meses en los supuestos de movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo. Cuando se produzca la reincorporación, ésta se realizará en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión del contrato de trabajo.

c) Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.

d) Las situaciones de violencia que dan lugar al reconocimiento de los derechos anteriormente indicados se acreditarán con la orden de protección a favor de la víctima. Excepcionalmente, será título de acreditación de esta situación, el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género hasta tanto se dicte la orden de protección.

e) 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 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.

f) La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro. El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán un duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.

Terminado este período, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

g) Será causa de suspensión del contrato de trabajo la decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género. En tal supuesto el período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, se podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

Ningún trabajador o trabajadora podrá ser discriminado/a en razón de su sexo. Todos los trabajadores/as tienen derecho al respeto a su dignidad y a la protección de su intimidad. Por tanto, en consonancia con la legislación vigente los Comités de Empresa y/o representantes de los/as trabajadores/as vigilarán el cumplimiento de las siguientes normas:

1. Que no figure en las condiciones de contratación ningún requisito que suponga discriminación por razón de sexo.

2. Que no se produzcan diferencias en las denominaciones de los puestos de trabajo en función del sexo.

3. Que ningún/a trabajador/a podrá ser objeto de decisiones y/o condiciones, o cualquier clase de medida que comporte un trato discriminatorio en materia de salarios, promoción, conservación del puesto de trabajo, etc., en razón de sexo.

4. Ningún/a trabajador/a podrá ser discriminado/a, sancionado/a o despedido/a por cuestiones relativas a su intimidad siempre que no afecten a la actividad laboral.

CAPÍTULO IV
ACCIÓN SOCIAL

ART. 30.- AYUDAS POR HIJOS DISCAPACITADOS

Los trabajadores que tengan a su cargo hijos discapacitados, percibirán de la Empresa en función del grado de discapacidad las siguientes cantidades:

AÑO 2015

	Anual		Mensual	
Discapacidad igual o superior al 75%	1.227,30	€	102,27	€
Discapacidad igual o superior al 65%	907,08	€	75,59	€
Discapacidad igual o superior al 33%	694,64	€	57,88	€

La periodicidad de dicho pago será mensual.

ART. 31.- FONDO PARA FINES ASISTENCIALES

En cada empresa existirá un Fondo para Fines Asistenciales, el cual se nutrirá con las aportaciones de los trabajadores y de la empresa en cuantía equivalente a sendos porcentajes del 0,50 por 100 del salario convenio más antigüedad vigente en cada momento, incluyendo aquellas cantidades cotizables que el trabajador viniera percibiendo de forma fija y continuada.

En casos excepcionales y con el fin de garantizar el cobro del complemento por parte del trabajador, dichos porcentajes podrán aumentarse hasta el 1 por 100, fijándose dicha cuantía por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores. En todo caso, la empresa garantizará el cobro de dicho complemento, recuperándolo posteriormente del Fondo.

La Comisión Gestora estará integrada por el Comité de Empresa o Delegados de Personal y en caso de que no existan éstos, estaría constituida por los trabajadores designados al efecto, correspondiéndole la exclusiva competencia para la Administración y disposición de los activos del Fondo, dentro siempre de los fines para cuya atención se crearon. Las facultades de dicha Comisión llegan incluso hasta suspender la cotización del Fondo temporalmente, en atención a la cuantía del mismo.

La empresa no tendrá más función y responsabilidad que la recaudación de las cuotas que integran el Fondo. La comisión gestora informará trimestralmente a la empresa de la marcha del Fondo.

Cuando el trabajador fuera baja por enfermedad o accidente deberá solicitar de la Comisión Gestora del Fondo el examen y dictamen del Médico de empresa si lo hubiere. Si este coincidiera con el facultativo de la Seguridad Social o de la Mutua Patronal correspondiente, el trabajador causará derecho a la ayuda regulada en el presente artículo. Si por cualquier causa el Médico de Empresa no pudiera informar, designará otro Facultativo que le sustituya, siendo los honorarios y gastos a cargo del Fondo Asistencial.

Si la empresa no dispusiera de Médico, la Comisión Gestora designará facultativo a los fines establecidos en el párrafo anterior.

El dictamen por el Médico de la Empresa, su suplente, o el que la Comisión Gestora designe en defecto de aquél será vinculante para ésta.

El trabajador que no solicite el reconocimiento del Médico de la Empresa, sólo percibirá la indemnización que fije la Seguridad Social.

No habrá lugar a indemnización alguna a cargo de este Fondo en el caso de que el trabajador no lleve al menos quince días en la Empresa, o no hubiera superado el período de prueba. Durante la primera baja que se produzca en el año, el trabajador percibirá con cargo al Fondo el 100% de la percepción que le corresponda; en las siguientes bajas que se produzcan durante el año, no se pagarán a cargo del Fondo los 4 primeros días de baja, comenzando a percibir dicho Fondo a partir del 5º día. En caso de accidente laboral se percibirá dicho complemento desde el primer día.
El trabajador que devengare el derecho establecido en el presente Artículo, percibirá con cargo al Fondo Asistencial la cantidad precisa para completar, con la percepción de la Seguridad Social, cantidad igual al salario líquido que percibiría estando en activo; y en ningún caso este será superior al importe que supone el liquido de su salario convenio más antigüedad para cada categoría, así como de aquellas cantidades cotizables que el trabajador viniera percibiendo de forma fija y continuada. Tras el pago, la empresa recuperará la citada cantidad del Fondo para Fines Asistenciales.

Independientemente del Complemento establecido en el apartado anterior, la Comisión Gestora del Fondo podrá disponer la entrega de cantidades con cargo al mismo, a favor de los trabajadores que estuviesen percibiendo aquel, por causas extraordinarias concurrentes de cargas familiares especiales, necesidad de asistencia médica de alta especialización y demás análogos, siempre que con tales prestaciones extraordinarias no se comprometa la atención de las obligaciones ya fijadas.

Las empresas que tuvieran establecidas en este punto condiciones más beneficiosas las mantendrán íntegramente.

La Comisión Gestora podrá decidir la aplicación de los excedentes a atenciones sociales o asistenciales de los trabajadores de la empresa, tales como Becas de Estudios, Seguros Colectivos y demás análogos, estableciendo previamente las correspondientes normas reglamentarias, las que cuidarán de la justa distribución de tales beneficios. Asimismo, se satisfarán con cargo al Fondo Asistencial la parte proporcional de las pagas extraordinarias correspondientes a los días de baja por enfermedad común o accidente no percibida por el trabajador, siempre que se cumplan los requisitos anteriormente expuestos al respecto.

La distracción reiterada de los activos del Fondo de sus propios fines, facultará a la empresa para decidir de forma vinculante la extinción del mismo, dándose a su saldo el destino que corresponda con arreglo a lo previsto en el párrafo primero de este artículo.

CAPÍTULO V
ACCIÓN SINDICAL

ART. 32.- RECONOCIMIENTOS DE LAS CENTRALES

Las empresas regidas por el presente convenio consideran a los sindicatos debidamente implantados en sus plantillas como elementos básicos y consubstánciales para afrontar a través de ellos las necesarias relaciones con sus trabajadores.

ART. 33.- DERECHOS SINDICALES

Los trabajadores tienen derecho al ejercicio de la Acción Sindical en la Empresa, en la forma que establece el presente convenio colectivo, sin perjuicio de lo que puedan disponer las normas legales que sean de aplicación.

A tales efectos, las empresas estarán obligadas a:

a) Respetar el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente.
b) Que los trabajadores afiliados a un Sindicato debidamente implantado, puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo sin perturbar la actividad normal de las empresas, con las condiciones que a continuación se determinan.
c) No podrán sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical legal.
d) Los citados Sindicatos, podrán remitir información a todas aquellas empresas en las que dispongan de suficiente y apreciable afiliación, a fin de que ésta sea distribuida, fuera de las horas de trabajo y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pueda interrumpir el desarrollo del proceso productivo.

ART. 34.- DELEGADOS SINDICALES

En este tema se estará a lo dispuesto en el Título IV, Artículo 10 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

ART. 35.- FUNCIONES DE LOS DELEGADOS SINDICALES

Serán funciones de los Delegados Sindicales las siguientes:

a) Representar y defender los intereses del sindicato a quien representan y de los afiliados del mismo en la empresa, sirviendo de instrumento de comunicación entre su central sindical y la dirección de la empresa.
b) Podrán asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo y Comités Paritarios de Interpretación, con voz y sin voto.
c) Tendrán acceso a la misma información y documentación que la empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa, estando obligado a guardar sigilo profesional en las materias que legalmente proceda.

d) Serán oídos por la Dirección de la Empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y concretamente a los afiliados al Sindicato que representen.
e) Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley y por este Convenio a los miembros de los Comités de Empresa.
f) Serán informados y oídos por la dirección de la empresa, con carácter previo acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al Sindicato, en la implantación o revisión de sistemas de organización de trabajo y de cualquiera de sus posibles consecuencias; en materia de reestructuración de plantilla, relaciones de empleo, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo o del Centro de trabajo en general y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.
g) Podrán recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, pero todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.
h) Dispondrán de un tablón de anuncios dentro de la empresa y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo por parte de todos los trabajadores.
i) A la utilización de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades en aquellas empresas o centros de trabajo con más de 250 trabajadores.

ART. 36.- DESCUENTO POR NÓMINA DE LA CUOTA SINDICAL

A requerimiento de los trabajadores afiliados, la empresa descontará en la nómina mensual el importe de la cuota sindical correspondiente. A tal fin, el trabajador interesado en la realización de dicha operación remitirá a la Dirección de la empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden del descuento, la Central o Sindicato al que pertenece, la cuantía de la cuota y el número de la cuenta bancaria o Caja de Ahorros a la que deba ser transferida la correspondiente cantidad.

La empresa se compromete a entregar copia de dicha transferencia a la representación sindical de la empresa.

ART. 37.- PERMISOS POR RAZONES SINDICALES

En este tema se estará a lo dispuesto en el Título IV, artículo 9 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de Agosto, de Libertad Sindical.

ART. 38.- COMPETENCIAS DE LOS COMITÉS DE EMPRESA Y DELEGADOS DE PERSONAL

El Comité de Empresa y Delegados de Personal, sin perjuicio de las competencias que les atribuya la legislación, tendrán las siguientes:

a) Ser informados por la Dirección de la Empresa trimestralmente sobre la evolución general del sector económico al que pertenezca aquella, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y evolución probable del empleo en la empresa.
b) Conocer y tener a su disposición, anualmente, el Balance, la Cuenta de Resultados, la Memoria y, cuando la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de cuantos documentos se den a conocer por los socios.
c) Serán informados, con carácter previo a su ejecución por la empresa, sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos y temporales, reducciones de jornada, traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional en la empresa.
d) Se les informará sobre la implantación o revisión de sistemas de organización de trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias, tales como estudio de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.
e) Se les informará sobre la fusión, absorción o modificación del “status” jurídico de la empresa, cuando ella suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.
f) Se les informará por parte del empresario del modelo o modelos del contrato de trabajo que habitualmente utilicen, estando legitimado el Comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la empresa y, en su caso, ante la Autoridad Laboral competente.
g) Serán informados en lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, así como sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ingresos, los ceses y los ascensos.
h) Ejercerá una labor de vigilancia sobre el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el cumplimiento de los pactos y condiciones o usos

de la Empresa que estén en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante la empresa y los organismos y Tribunales competentes.

i) Cuidarán la calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los Centros de Formación y Capacitación de la Empresa.
j) Vigilarán las condiciones de Seguridad e Higiene en el desarrollo del trabajo dentro de la Empresa.
k) Participarán, como reglamentariamente se determine, en la gestión de obras sociales establecidas en la Empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.
l) Colaborarán con la Dirección de la Empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad.
m) Velarán no solo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o pactada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.

Se reconoce al Comité de Empresa o Delegado de Personal, como órgano colegiado, capacidad para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.

Los miembros de Comités de Empresa, así como éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados a), b), c) y d) precedentes, aún después de dejar de pertenecer a dicho Comité. En especial lo observarán sobre las materias que la empresa señale expresamente de carácter reservado.

Ningún documento entregado por la empresa al Comité podrá ser utilizado fuera del ámbito de aquella para fines distintos de los que motivaron su entrega.

ART. 39.- GARANTÍAS DE LOS CARGOS SINDICALES

Los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal, en su caso, tendrán las siguientes garantías:

a) No podrán ser despedidos ni sancionados durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que este se produzca por revocación o dimisión, cuando el despido o la sanción se fundamente en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación.
   Cuando el despido o sanción por faltas graves obedeciera a otras causas de las citadas, deberá tramitarse expediente contradictorio en el que serán oídos, a parte del interesado, el Comité de Empresa o restantes Delegados de Personal, así como el Delegado Sindical de la Central a la que pertenezca el mismo.
b) Tendrán prioridad de permanencia en la Empresa o Centro de Trabajo respecto a los demás trabajadores en los supuestos de suspensión o extinción de la relación laboral por causas tecnológicas o económicas.
c) No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional, por causa o razón del desempeño de su representación.
d) Podrán expresar, colegiadamente si se trata del Comité, con libertad sus opiniones en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo previamente a la empresa.
e) Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determine, si bien podrán acumular semestralmente las de los distintos Miembros del Comité o Delegados de Personal, en su caso, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar nunca el máximo total que determine la Ley.
   No se computará dentro del máximo legal de horas el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de tales trabajadores como componentes de Comisiones Negociadoras de Convenios Colectivos que les afecten, o por lo que se refiere a la celebración de las sesiones oficiales a través de las cuales transcurran tales negociaciones.
f) Los miembros de los Comités de Empresa o Delegados de Personal, en su caso, podrán consumir las horas retribuidas de que disponen, a fin de poder asistir a los Cursos de Formación organizados por su Sindicato, Institutos de Formación u otras Entidades. Deberá preavisarse, si es posible, la ausencia al trabajo con una antelación de cuatro días naturales.
   Los Comités y/o Delegados de Seguridad y Salud de los centros de trabajo se regirán por lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en los Reglamentos legales que les fueran de aplicación sobre el tema.

FORMACIÓN DE LOS DELEGADOS DE PREVENCIÓN

Los representantes de los trabajadores participarán en el diseño de los Programas Formativos destinados a los Delegados de Prevención y a los trabajadores.

La carga horaria del Programa Formativo de los Delegados de Prevención estará en función de los módulos que lo constituyan.

Los programas formativos destinados a los Delegados de Prevención y a los trabajadores se evaluarán anualmente y formarán parte del Plan de Prevención.

La formación de los Delegados de Prevención será obligatoria y se realizará dentro de la jornada de trabajo a cargo de la empresa, o fuera de ella, abonándose en este último caso las horas como extraordinarias.

La Formación de los Delegados de Prevención la podrán impartir la Asociación firmante del presente Convenio Colectivo (ASPA) y los sindicatos MCA-UGT y FEDERACION DE INDUSTRIA DE .CC.OO., ya sea con medios propios o con entidades especializadas, que acrediten su homologación para impartir tal formación.

ART. 40.- EXCEDENCIAS

A) EXCEDENCIA FORZOSA

Se concederá Excedencia Forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, por la designación o elección para un Cargo Público que imposibilite la asistencia al trabajo.

Asimismo, se concederá Excedencia Forzosa a los cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal de las organizaciones sindicales más representativas.

El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el Cargo Público o Función Sindical.

B) EXCEDENCIA VOLUNTARIA

Los trabajadores con un año de servicio podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo mínimo de cuatro meses y no superior a cinco años, no computándose el tiempo que dure la situación a ningún efecto. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior Excedencia.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de Excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de Excedencia que, en su caso, pondrán fin al que viniera disfrutando. Cuando el padre o madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho. En este supuesto, cuando la Excedencia no sea superior a un año, el reingreso será automático.

El reingreso deberá solicitarse por escrito, con una antelación mínima de un mes a la terminación de la excedencia voluntaria.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado 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 no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia 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.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

En los supuestos de ausencia al trabajo a causa de privación de libertad por haber incurrido en responsabilidad penal por razón de hechos cometidos fuera de la Empresa, se considerará en Excedencia

Voluntaria, aún en el supuesto de no cumplirse el tiempo de servicios efectivos en la Empresa. La excedencia se concederá, en todo caso, en los supuestos en que el hecho imputado no fuera doloso.

ART. 41.- SEGURO COLECTIVO

Se suscribirá una póliza de Seguro Colectivo, obligatorio para cada trabajador, que cubra las contingencias del fallecimiento por cualquier causa, así como la Incapacidad Permanente Total e Incapacidad Permanente Absoluta, tanto para el personal en activo cualquiera que sea su edad, como para el que estuviese en suspensión de contrato por Invalidez Provisional o el ejercicio de Cargos Públicos o Sindicales.

El capital asegurado será de 13.034,88 € para el año 2015 y el importe de las primas correspondientes serán abonadas al 50% entre Empresa y Trabajador.

Acogerá asimismo a los trabajadores eventuales de acuerdo con el tiempo estipulado en el contrato.

En el futuro dicho seguro será revisado anualmente acomodando al incremento del IPC real del año anterior, desde el día 1 de enero de cada año.

CAPÍTULO VI
RÉGIMEN DISCIPLINARIO

ART. 42.-

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

ART. 43.- GRADUACIÓN DE FALTAS

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención en leve, grave o muy grave.

ART. 44.- FALTAS LEVES

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. De una a tres faltas de puntualidad sin justificación en el período de un mes.
2. No notificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la falta, salvo caso de fuerza mayor, la razón de la ausencia al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
3. El abandono del servicio sin causa justificada, aún por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo, se derivase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuera causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
4. Pequeños descuidos en la conservación del material.
5. Falta de aseo o limpieza personal.
6. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
7. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.

8. Discutir violentamente con los compañeros dentro de la jornada de trabajo.

9. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

ART. 45.- FALTAS GRAVES

Son faltas graves.

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en el período de 30 días.

2. Falta de uno a tres días al trabajo durante un período de 30 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. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social. La falsedad de estos datos se considerará como falta muy grave.

4. Entregarse a juegos durante la jornada de trabajo.

5. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización del trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.

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

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

8. La imprudencia en acto de trabajo. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como 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.

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

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

ART. 46.- FALTAS MUY GRAVES

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses, o veinte en un año.
2. Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un 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 cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

4. Los delitos de robo, estafa, malversación cometidos fuera de la empresa o cualquier otra clase de delito común que pueda implicar para ésta desconfianza hacia su autor, salvo que haya sido absuelto de los mismos.

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

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

7. La embriaguez y estado derivado del consumo de drogas durante el trabajo.

8. Violar el secreto de correspondencia o documentos reservados de la Empresa, o revelar a extraños a la misma, datos de reserva obligada.

9. Realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa, entendiéndose como tal la que practican aquellas empresas que no aplican la jornada laboral de 35 horas semanales, pactada en el Convenio Colectivo en las condiciones establecidas en el mismo, como aquellos trabajadores que, finalizada su jornada de trabajo en la empresa, se dedican a realizar trabajos para otras del mismo sector, estando por ello, cometiendo fraude, tanto la empresa que decepciona al trabajador como el trabajador que presta sus servicios para la misma.

10. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a sus jefes o a sus familiares, así como a sus compañeros y subordinados.

11. Causar accidentes graves por imprudencia o negligencia.

12. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad sin previo aviso.

13. La disminución no justificada en el rendimiento del trabajo.

14. La reincidencia en faltas graves, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometan en el período de un trimestre y hayan sido sancionadas.

ART. 47.- RÉGIMEN DE SANCIONES

Corresponde a la Empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio.

La sanción de faltas graves o muy graves requerirá comunicación por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.

La empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores de toda sanción por falta grave o muy grave que se imponga.

Impuesta la sanción, el cumplimiento de la misma se podrá dilatar hasta seis meses después de la fecha de imposición.

ART. 48.- SANCIONES

Las sanciones máximas que podrán imponerse en las faltas, serán las siguientes:

a) Por faltas leves.-

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.

b) Por faltas graves.-

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

c) Por faltas muy graves.-

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de veinte a sesenta días.
- Traslado de puesto, dentro del propio centro de trabajo.
- Despido.

ART. 49.- PRESCRIPCIÓN

- Faltas Leves: …….. 10 Días.
- Faltas Graves:…… 20 Días.
- Faltas muy Graves:…… 60 Días.

Todas ellas a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

ART. 50.- ABUSO DE AUTORIDAD

Las Empresas considerarán como faltas muy graves y sancionarán en consecuencia, los abusos de autoridad que se pudieran cometer por sus Directivos, Jefes o Mandos intermedios.

Se considerará abuso de autoridad siempre que un superior cometa un hecho arbitrario con infracción manifiesta y deliberada de un precepto legal y con perjuicio notorio para un inferior, en este caso el trabajador perjudicado lo pondrá en conocimiento de los representantes legales de los trabajadores y lo comunicará por escrito a su jefe inmediato, quien tendrá la obligación de tramitar la queja hasta la Dirección de la Empresa.

Si cualquiera de ellas no lo hiciera o, a pesar de hacerlo, insistiera en la ilegalidad cometida, el así perjudicado dará cuenta por escrito, en el plazo no superior a quince días, a la Inspección de Trabajo, la que, si estima infracción, ordenará a la Dirección de la Empresa el envío de los antecedentes del asunto y si, previos los asesoramientos que estime oportunos, resultara probado el hecho, resolverá lo que proceda.

Si la resolución adoptada por la Dirección de la Empresa sobre la falta de abuso de autoridad, con conocimiento de los representantes legales de los trabajadores, no satisficiera al agraviado, tanto éste como sus representantes legales podrán solicitar de la autoridad laboral competente la imposición de la correspondiente sanción de las previstas en la Legislación vigente.

ART. 51º.- EMPLEO Y CONTRATACIÓN

CONTRATO DE FORMACIÓN

Esta modalidad de contratación procederá solamente para los oficios o profesiones correspondientes a los niveles 5, 6, y 7 del anexo Tabla Salarial.

Aquellos trabajadores con los que se concierte un contrato de Formación o Aprendizaje, que se vayan a incorporar a los niveles 5º, 6º y 7º estarán encuadrados en las categorías 12º y 13º conforme a su edad, (entendiendo que los salarios que figuran en las tablas salariales correspondientes a estas categorías relativas a los aprendices sólo serán aplicables en el supuesto de que se haga este tipo de contrato), pudiendo permanecer en la misma un máximo de 2 años. Transcurridos éstos, pasará el trabajador transitoriamente a la categoría de Oficial de 3ª (nivel 9), en la que no podrá permanecer más de 1 año. Al término del año, quedará encuadrado en el nivel 7º (Oficial de Oficio de 3ª).

Con tales contratos no se podrán ocupar puestos de trabajo que hayan quedado vacantes en los últimos doce meses, por despido objetivo, improcedente, expediente de regulación o finalización de contrato.

Podrá celebrarse con trabajadores mayores de 16 años y menores de 25 años. La duración mínima será de un año y la máxima de 3 años. El salario será el establecido en la Tabla Salarial Anexa y proporcional al tiempo de trabajo.

CONTRATO A TIEMPO PARCIAL

A partir de la firma del presente Convenio dichos contratos no podrán efectuarse por un período de trabajo inferior a 12 horas semanales o 48 horas mensuales.

CONTRATO A TRAVÉS DE EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL (E.T.T.)

Los trabajadores de Empresas de Trabajo Temporal, gozarán de los mismos derechos y percibirán idénticos salarios que los fijados en el presente Convenio Colectivo para los trabajadores del Sector del Automóvil.

Si la empresa usuaria tuviera Convenio propio con retribuciones superiores al Convenio del Sector, los trabajadores de las ETT percibirán éstas como condición más beneficiosa.

GARANTIA DE ESTABILIDAD

Los puestos de trabajo serán cubiertos por contratos indefinidos y sólo a un puesto de trabajo de naturaleza temporal le corresponde un contrato de duración definida. En este sentido, las partes firmantes acuerdan que las empresas afectadas por el presente convenio podrá celebrar contratos de eventualidad cuya duración máxima pueda alcanzar 12 meses dentro de un período de 18, o en su caso, aquella otra duración que, en cada momento, permitan las disposiciones legales que regulen esta modalidad de contratación. Se reconoce a estos trabajadores el derecho preferente a ocupar puestos de trabajo fijos en la empresa.

ART. 52.- BOLSA DE TRABAJO

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo (ASPA, MCA-UGT y FEDERACION DE INDUSTRIA DE CC.OO.) acuerdan la creación de una bolsa de trabajo de la que se podrán beneficiar las empresas del Sector y los trabajadores desempleados. Dicha bolsa estará formada por aquellos trabajadores que realicen Cursos de Formación Profesional que impartan las organizaciones firmantes del Convenio, para conocimiento y desarrollo de las profesiones que componen el Sector del Automóvil en el Principado de Asturias.

El seguimiento, control y posterior evaluación de resultados de cara a la creación de empleo en el Sector, correrá a cargo de los agentes sociales firmantes del presente Convenio.

Las partes firmantes se comprometen a colaborar activamente en la organización e impartición de los cursos necesarios para lograr la formación profesional de los trabajadores que demande el Sector del Automóvil en Asturias.

CAPÍTULO VII
SEGURIDAD, SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE

ART. 53.- **DECLARACIÓN GENERAL**

Las partes firmantes, empresarios y trabajadores, adquieren el compromiso de continuar la aplicación con el máximo rigor del íntegro contenido de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, así como sus normas de desarrollo, considerando fundamental la Integración EFECTIVA DE LA ACCIÓN PREVENTIVA Y MEDIOAMBIENTAL en el funcionamiento habitual de las empresas del sector.

Se llevará a cabo una planificación de la actividad preventiva de riesgos laborales de conformidad con las Normas Legales y Reglamentarias que la regulan con el fin de adecuar su desarrollo y aplicación en las empresas.

A todo aquello que no esté regulado en el presente convenio le será de aplicación la normativa en materia preventiva y medio ambiental vigente.

ART. 54.- **PRINCIPIOS GENERALES**

Sin perjuicio de cuantas obligaciones se establecen en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y de la normativa que la desarrolla las empresas del Sector:

- Extremarán las medidas de seguridad en los trabajos especialmente tóxicos y peligrosos, adecuándose las oportunas acciones preventivas orientadas principalmente a la eliminación de los riesgos en su origen y */* o sustitución por productos que entrañen menor o nulo peligro:

- Deberán realizar de forma eficaz las oportunas acciones de mantenimiento preventivo de las mismas de forma que contribuya a elevar el nivel de seguridad y confort en el trabajo.

- Con el fin de mejorar la coordinación entre la empresa usuaria y las empresas de trabajo temporal, la empresa usuaria no permitirá el inicio de la prestación de servicios de los trabajadores puestos a disposición sin tener constancia documental de que han recibido las informaciones relativas a los riesgos y medidas preventivas, poseen la formación especifica necesaria y cuentan con un estado de salud compatible con el puesto de trabajo a desempeñar

ART. 55.- PRENDAS DE TRABAJO

La Empresa facilitará semestralmente, en Abril y Octubre, un mono o bata, así como jabón y toalla a los trabajadores que precisen de tales prendas o útiles.

Se proveerá de ropa y calzado impermeable al personal que haya de realizar labores continuas a la intemperie en régimen de lluvias frecuentes, así como también a los que hubieran de actuar en lugares notablemente encharcados o fangosos.

En los trabajos que requieran contactos con ácidos, se les dotará de ropa de lana adecuada, o de aquellas otras prendas que por los Organismos competentes sean homologadas y recomendadas para estos trabajos.

Dichas prendas y calzado sólo podrán ser usados para y durante la ejecución de las labores que se indican.

A los porteros, vigilantes, guardas, conserjes y chóferes se les proporcionará uniforme, calzado y prendas de abrigo impermeables.

El deterioro de las prendas por causa del propio trabajo, dará lugar a su sustitución por una nueva.

PRENDAS DE TRABAJO	TIEMPO
- Pastilla de jabón y desengrasante	Mensualmente
- Dos Toallas	Anualmente
- Dos monos o batas	Anualmente

ART. 56.- **EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL.**

Las empresas entregarán al personal los equipos de protección individual adecuados, y que mejor se adapten a las necesidades que exija o requiera el puesto de trabajo, de acuerdo con los criterios establecidos en la Ley 31/95, quedando el trabajador obligado a hacer uso de los mismos, utilizarlos correctamente y no ponerlos fuera de funcionamiento.

En la determinación de los equipos de protección necesarios para cada puesto de trabajo, participaran los Servicios de Prevención, los Delegados de Prevención y el Comité de Seguridad y Salud, en aquellas empresas en que los mismos estén establecidos.

Los equipos de protección individual deberán cumplir su cometido, a la vez que deberán proporcionar el mejor nivel de confort posible, a cuyos efectos deberán estar adecuadamente homologados. En los demás aspectos relacionados con los Equipos de Protección Individual el Convenio Colectivo se remite a la normativa legal aplicable.

Se entregarán semestralmente Botas de Seguridad, si fuera necesario por las características del puesto de trabajo.

ART. 57.- **VIGILANCIA DE LA SALUD.**

Sin perjuicio de cuantas obligaciones y criterios se establecen, respecto a la Vigilancia de la Salud, en el artículo 22 de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y en su normativa de desarrollo:

a) La empresa garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos específicos de su puesto de trabajo.

b) Todas las empresas vinculadas al presente Convenio Colectivo, que no dispongan de servicios médicos propios, estarán obligadas a suscribir la Vigilancia de la salud con un Servicio de Prevención legalmente reconocido para que, una vez al año como mínimo, efectúen un examen médico a todos los trabajadores de la plantilla.

   Todo examen médico se realizará en las dependencias sanitarias convenidas así como en instalaciones fijas o móviles que reúnan los requisitos adecuados y estén debidamente autorizadas, salvo que en la propia empresa se disponga de los servicios médicos-sanitarios debidamente equipados y reconocidos.

c) Todo reconocimiento médico conllevará, como mínimo, los siguientes análisis y pruebas: - Sanguíneo - Orina - Cardiovascular - Pulmonar - Auditivo - Visual, así como cualquier otro, que médicamente pudiera ser necesario en relación con la actividad profesional del trabajador.

d) En el caso de tratarse de trabajadoras, éstas tendrán derecho además a un examen ginecológico y de mamas con la misma periodicidad que se prevé para el reconocimiento general.

e) El tiempo empleado en el reconocimiento se considerará como tiempo de trabajo y la empresa facilitará los medios de transporte adecuados para los desplazamientos a efectuar.

f) Los reconocimientos médicos periódicos específicos posteriores al inicial estarán sometidos a las prescripciones del art. 22 de la Ley de Prevención.

g) En su caso, serán de aplicación los Protocolos Médicos Específicos editados por Ministerio de Sanidad y Consumo así como aquellos que vayan siendo aprobados durante la vigencia del presente convenio.

h) Se entregará una copia de los resultados del reconocimiento a cada trabajador, mencionando las posibles anomalías detectadas.

i) El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal medico y a las autoridades sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud de los trabajadores, salvo consentimiento expreso del trabajador. No obstante lo anterior la empresa y los órganos con responsabilidades en materia de prevención, serán informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

j) Las empresas que tengan un centro de trabajo con más de 15 trabajadores y este se encuentre a más de 8 Km. de un Centro Hospitalario o asistencial, vendrán obligadas a formar al menos a un trabajador en un centro especializado, para que pueda prestar los primeros auxilios en caso de accidente. Esta formación se realizará en jornada de trabajo y se considerará permiso retribuido.

k) En ningún caso, los costes asociados a la vigilancia de la salud podrán ser a cargo del trabajador así mismo, los gastos de desplazamiento originados serán a cargo de la respectiva empresa, quien podrá concertar dichos reconocimientos con Servicios de Prevención.

l) La vigilancia de salud incluirá, en todo caso, una historia clínico-laboral en la que además de los datos de anamnesis, exploración clínica y control biológico y estudios complementarios en función

de los riesgos inherentes al trabajo, se hará constar una descripción detallada del puesto de trabajo, el tiempo de permanencia en el mismo, los riesgos detectados en el análisis de las condiciones de trabajo y las medidas de prevención adoptadas. Deberá constar igualmente, en caso de disponer de ello, una descripción de los anteriores puestos de trabajo, riesgos presentes en los mismos, tiempo de permanencia para cada uno de ellos. El cumplimiento de estas obligaciones corresponde a quien asuma la vigilancia de la salud.

ART. 58.- **INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTES DE TRABAJO**

Ocurrido un accidente, y sin perjuicio del cumplimiento de aquellas obligaciones que legalmente estén establecidas respecto a las autoridades competentes en la materia, la dirección de la empresa lo comunicará al Delegado de Prevención o en su caso, al Secretario del Comité de Seguridad y Salud, que a su vez, se pondrá en contacto con los miembros de dicho Comité para que intervengan y se informe de todo lo ocurrido con relación al accidente, para poder, en su caso determinar las causas del mismo, fallos o incumplimientos que pudieran haberse producido, a fin de aportar las posibles soluciones para que no se vuelva a repetir. En todo caso se mantendrá una estrecha colaboración con los Delegados de Prevención o Comités de Seguridad y Salud.

ART. 59.- **TÓXICOS. PENOSOS Y PELIGROSOS**

Cuando la evaluación de riesgos de lugar a la aparición de trabajos en condiciones de penosidad, toxicidad o peligrosidad, la empresa adoptará las medidas correctoras de carácter colectivo que eliminen o minimicen el los riesgos, si la eliminación no fuere posible se tomará las medidas de protección individual.

En los casos de trabajos en los que se utilicen sustancias tóxicas o peligrosas que impregnen la ropa que pueda suponer un peligro excepcional de efectuarse la limpieza en su propio domicilio, se establecerán las garantías siguientes: Sistema de dobles taquillas acotadas y catalogadas, y limpieza de prendas de trabajo a cargo de la empresa

ART. 60.- **GARANTIAS Y COMPETENCIAS DE LOS DELEGADOS DE PREVENCIÓN Y COMITES DE SEGURIDAD Y SALUD**.

1.- Los Delegados de Prevención dispondrán de las garantías previstas en el art. 68 del E. T. en su condición de representantes de los trabajadores.

El tiempo utilizado por los Delegados de Prevención para el desempeño de las funciones previstas en esta Ley será considerado como de ejercicio de funciones de representación a efectos de la utilización del crédito de horas mensuales retribuidas previsto en la letra e) del citado art. 68 del Estatuto de los Trabajadores.

No obstante lo anterior, será considerado en todo caso como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al citado crédito horario, el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y a cualesquiera otras convocadas por el empresario en materia de prevención de riesgos, así como el destinado a las visitas previstas para acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo, así como, a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones que realicen en los centros de trabajo para comprobar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen oportunas.

2.- El empresario deberá proporcionar a los Delegados de Prevención los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones.

La formación se deberá facilitar por el empresario por sus propios medios o mediante concierto con organismos o entidades especializadas en la materia y deberá adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos, repitiéndose periódicamente si fuera necesario.

El tiempo dedicado a la formación será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos y su coste no podrá recaer en ningún caso sobre los Delegados de Prevención.

3.- A los Delegados de Prevención les será de aplicación lo dispuesto en el apartado 2 del art. 65 del Estatuto de los Trabajadores en cuanto al sigilo profesional debido respecto de las informaciones a que tuviesen acceso como consecuencia de su actuación en la empresa.

Los Comités de seguridad y salud se regirán por la legislación vigente en esta materia, y se constituirán en todas las empresas o centros de trabajo que cuenten con 50 o más trabajadores.

El Comité estará formado por los Delegados de Prevención, de una parte, y por el empresario y/o sus representantes en número igual al de los Delegados de Prevención, de la otra.

En las reuniones del Comité de Seguridad y Salud participarán, con voz pero sin voto, los Delegados Sindicales y los responsables técnicos de la prevención en la empresa que no estén incluidos en la composición a la que se refiere el párrafo anterior. En las mismas condiciones podrán participar trabajadores de la empresa que cuenten con una especial cualificación o información respecto de concretas cuestiones que se debatan en este órgano y técnicos en prevención ajenos a la empresa, siempre que así lo solicite alguna de las representaciones en el Comité.

4.- El Comité de Seguridad y Salud se reunirá trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo. El Comité adoptará sus propias normas de funcionamiento.

Las empresas que cuenten con varios centros de trabajo dotados de Comité de Seguridad y Salud podrán acordar con sus trabajadores la creación de un Comité Intercentros, con las funciones que el acuerdo le atribuya.

5.- El Comité de Seguridad y Salud tendrá las siguientes competencias:

a) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa. A tal efecto, en su seno se debatirán, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención y proyecto y organización de la formación en materia preventiva.

b) Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.

6.- En el ejercicio de sus competencias, el Comité de Seguridad y Salud estará facultado para:

a) Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.

b) Conocer cuantos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad del servicio de prevención, en su caso.

c) Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.

d) Conocer e informar la memoria y programación anual de servicios de prevención.

e) Conocer e informar el Plan de Primeros Auxilios y Plan de emergencia.

f) Resultado de los controles periódicos de las condiciones de trabajo.

g) Estadísticas sobre accidentes laborales.

h) Programa formativo en materia preventiva.

I) Proyectos para implantación de nuevas tecnologías.

j) Cualquier otra documentación relativa a seguridad y salud que pudiera resultar relevante por su novedad o posible repercusión.

ART. 61.- **COMISIÓN PARITARIA DE SEGURIDAD y SALUD LABORAL.**

Con el fin de fomentar la cultura preventiva y el cumplimiento de las normas como elementos centrales de una estrategia a corto, medio y largo plazo para una constante mejora de la seguridad y salud en el trabajo, en los ámbitos y aspectos específicos a que se refiere el presente convenio las partes acuerdan la creación de un órgano paritario denominado Comisión Paritaria de Seguridad y Salud Laboral.

La Comisión estará formada por:

4 representantes de la Asociación del Automóvil del Principado de Asturias (ASPA).
2 representantes de MCA-UGT –Asturias.
2 representantes de la Federación de Industria de CC.OO -Asturias.

Los representantes serán designados en la forma que determinen cada una de las partes.

De entre sus miembros se elegirá a un presidente y un secretario, correspondiendo la presidencia y la secretaría alternativamente a una y otra parte por periodos de un año, dividiéndose en periodos de seis meses entre las representaciones sindicales.

Esta Comisión se reunirá al menos cada tres meses de forma ordinaria, sin perjuicio que por iniciativa del presidente o a petición de cualquiera de las partes, puedan convocarse otras de carácter extraordinario.

Funciones.:

- Diagnóstico de la situación: Estudio de las condiciones de trabajo y evaluación de riesgos del Sector.
- Programas de actuación en función de los riesgos detectados.
- Seguimiento y vigilancia de los acuerdos.
- Actuar como órgano consultivo de las empresas del sector.
- Coordinar la información en materia de siniestralidad en el Sector.
- Promover campañas de prevención

ART. 62.- ACCIDENTES IN ITINERE.

Las empresas llevarán a cabo campañas de divulgación dirigidas a estimular la prudencia y precaución de los trabajadores en el uso de los medios de transporte, tanto en su utilización para fines privados como en sus desplazamientos al trabajo, por considerar que la prudencia y el cuidado, debe ser una preocupación compartida por todos en cualquiera de las manifestaciones de la vida cotidiana.

Dentro de los fines enunciados se fomentarán comportamientos responsables de seguridad vial, y se promoverán alternativas al empleo del vehículo individua, fomentando el uso del transporte público en los polígonos y centros de concentración industrial, propiciando alternativamente el uso de vehículos compartidos.
Estas actuaciones serán impulsadas y coordinadas a través de la Comisión Paritaria del Convenio.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

PAGO DE ATRASOS

Los atrasos generados desde el 1 de enero de 2015, se abonarán en un máximo de 2 pagas (el 50% del importe correspondiente a los atrasos, en una sola paga, abonada como máximo con la nómina del mes de diciembre de 2015 y el otro 50%, será abonado como máximo de una sola vez, con la nómina del mes de junio de 2016.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

DEFINICIÓN DE FUNCIONES

Las partes firmantes de este Convenio adquieren el compromiso que durante la vigencia del mismo procederán a la redacción de las funciones que deben de realizar las distintas Categorías Profesionales a que se hace referencia en el Anexo Tabla Salarial, tomando como base lo recogido en el Convenio Estatal del Metal, procediendo, posteriormente, a incorporarlo al articulado del Convenio.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo acuerdan constituir una Mesa de Concertación Permanente para tratar los temas relacionados con la Formación Continua de los Trabajadores, la Prevención y la Salud Laboral en las empresas, el Empleo, la Antigüedad y aquellos otros temas que las partes estimen oportunos para el Sector.

DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA

Serán respetadas todas aquellas condiciones laborales extrasalariales más beneficiosas que en la actualidad vinieran disfrutando los trabajadores.

DISPOSICION ADICIONAL QUINTA

ASCENSOS

Los ascensos se sujetarán al régimen siguiente:

A.- El ascenso de los trabajadores a puestos de trabajo que impliquen mando o confianza, serán de libre designación por la empresa.
B.- Para ascender a una Categoría Profesional superior, se establecerán sistemas de carácter objetivo
C.- En idénticas condiciones de idoneidad, se adjudicará el ascenso al más antiguo.

DISPOSICION ADICIONAL SEXTA

COMISIÓN DE TRABAJO:

Las partes acuerdan la creación de una Comisión de trabajo para el estudio, desarrollo y adecuación de las posibles necesidades del sector. Los acuerdos, si los hubiere, a los que llegare dicha comisión serán incorporados al texto del convenio.

DISPOSICIÓN FINAL

1. En todo lo no expresamente regulado en este Convenio, se estará a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores, Convenio Estatal del Metal y en la derogada Ordenanza Laboral Siderometalúrgica del 29 de julio de 1970, que se asume como norma subsidiaria para los firmantes, así como las disposiciones legales vigentes o que puedan promulgarse durante la vigencia del presente Convenio.

2. Asimismo se podrán incorporar como texto de Convenio aquellos acuerdos totales o parciales que convengan las representaciones de CONFEMETAL, MCA-UGT y FEDERACION DE INDUSTRIA DE CC.OO.

3. Las partes firmantes del Convenio Colectivo acuerdan adherirse al ACUERDO INTERPROFESIONAL SOBRE SOLUCION EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS LABORALES DE ASTURIAS (AISECLA) y a los que pudieran sustituirle durante la vigencia de este Convenio, comprometiéndose a someter las controversias, tanto colectivas como plurales, que se produzcan entre las partes afectadas por el presente Convenio a los procedimientos de mediación y arbitraje ante el Servicio Asturiano de Solución Extrajudicial de Conflictos (SASEC), regulados en dicho acuerdo y su reglamento de funcionamiento, en los términos establecidos en el mismo.

COMISIÓN PARITARIA

Toda la divergencia que con motivo de la interpretación o cumplimiento del presente Convenio se suscite, así como el sometimiento de árbitros cuando se considere necesario, será competencia de una Comisión Paritaria, la cual estará integrada por tres representantes de cada Central Sindical firmante de este Convenio y por seis miembros de la Representación Empresarial.

La Comisión Paritaria se reunirá a requerimiento de cualquiera de las partes, en el plazo de 15 días desde la fecha en que dicho requerimiento haya sido efectuado.

Podrán asistir a las reuniones de esta Comisión los Asesores que cada parte estime conveniente.

La Comisión Paritaria tendrá como una de sus funciones fundamentales la eliminación del intrusismo o competencias desleales en el sector de actividad recogido por este Convenio, a cuyo efecto, con la colaboración de las Asociaciones Empresariales y la Central Sindical interesada, instará de los Organismos competentes las medidas adecuadas, tendentes a la finalidad que las partes firmantes del Convenio consideren esencial para el normal y adecuado desarrollo de la actividad de dicho sector.

En base a lo establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, en caso de desacuerdo entre partes en el período de consultas relativo a inaplicación salarial o a modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, se someterá la discrepancia ante la Comisión paritaria del convenio, que tendrá un plazo de siete días para pronunciarse. En caso de continuar el desacuerdo de las partes, las discrepancias se resolverán conforme con los procedimientos establecidos por el acuerdo interprofesional de ámbito autonómico (AISECLA) o el que pudiera sustituirle durante la vigencia de este convenio, incluyendo el procedimiento de mediación o arbitraje establecido en el mismo.

ANEXO

ESCALONES Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

GRUPOS

1º.- Titulado Superior.

2º.- Titulado Medio.

3º.- Jefe Administrativo de 1ª, Jefe Posventa, Jefe de Taller, Jefe de Almacén, Jefe de Ventas, Jefe de Recepción.

4º.- Jefe Administrativo de 2ª, Maestro Industrial.

5º.- Oficial Administrativo de 1ª, Oficial de Oficio de 1ª, Recepcionista, Probador, Conductor de 1ª Especial y 1ª, Vendedor de 1ª.

6º.- Oficial Administrativo de 2ª, Oficial de Oficio de 2ª, Dependiente de más de 3 años de antigüedad, Vendedor de 2ª, Conductor de 2ª.

7º.- Oficial de Oficio de 3ª, Dependiente de menos de 3 años de antigüedad.

8º.- Engrasador, Lavador, Especialista.

9º.- Oficial de 3ª (1º año después de aprendizaje). Vendedor de 3ª

10º.- Auxiliar Administrativo, Telefonista.

11º.- Mozo, Personal de Limpieza.

12º.- Aprendiz mayor de 18 años.

13º.- Aprendiz, Botones, Aspirante, Pinche de 16 y 17 años.

La categoría de vendedor de menos de dos años de antigüedad existente en el convenio anterior, al cumplirse dicho periodo desde su incorporación a la empresa, consolidara su categoría como Vendedor de 1º.
Las nuevas incorporaciones desde la entrada en vigor del presente convenio se regirán por las categorías establecidas en este anexo.

TABLA SALARIAL- INCREMENTO SALARIAL

Para el año 2015 el incremento salarial será del 1 %.

Para el año 2016 el incremento salarial será del 1,5%,

CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL:
Para el año 2015 se pacta una Cláusula de Revisión que será de aplicación sobre la Tabla Salarial vigente a 31 de diciembre de 2014, y que consistirá en la diferencia entre el IPC real del año 2015 y el 1 por 100, y servirá por consiguiente como base de cálculo para el incremento salarial del año 2016.

Para el año 2016 se pacta una cláusula de revisión que será de aplicación sobre la tabla salarial vigente a 31 de diciembre de 2015 y que consistirá en la diferencia entre el IPC real a 31 de diciembre de 2016 y el incremento salarial del 1,5% pactado y servirá por consiguiente como base de cálculo para el incremento salarial del año 2017.

Si el IPC real a 31 de diciembre de 2016 fuera superior al incremento salarial del 1,5% pactado y hasta un tope del 2% de inflación, se abonaran atrasos en una única paga durante el primer trimestre del año 2017, afectando el pago de dichos atrasos únicamente a los meses del segundo semestre del año 2016 en que el IPC acumulado del año a ese mes, haya superado el incremento salarial del 1,5% pactado.

TABLAS SALARIALES AÑO 2015
CONVENIO DE TALLERES DE REPARACIÓN DEL AUTOMÓVIL Y AFINES DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS

GRUPOS	CATEGORÍAS	SALARIOS	PAGAS EXTRAS	Nº DE QUINQUENIOS					
			VERANO Y NAVIDAD	1 QUINQ.	2 QUINQ.	3 QUINQ.	4 QUINQ.	5 QUINQ.	6 QUINQ.
1	Titulado Superior	1.612,12	1.612,12	81,81	81,61	81,43	81,21	81,00	80,79
2	Titulado Medio	1.563,65	1.563,65	79,36	79,15	78,96	78,78	78,58	78,38
3	Jefe administ. 1ª, Jefe Posventa, Jefe Taller, Jefe Almacén, Jefe Ventas, Jefe Recepción	1.528,38	1.528,38	77,56	77,39	77,17	76,98	76,80	76,61
4	Jefe administ. 2ª, Maestro Industrial, Contramaestre, Encargado de Planning	1.490,51	1.490,51	75,66	75,47	75,28	75,09	74,91	74,72
5	Ofic. Administ.1ª, Ofic. Oficio 1ª, Recepcionista, Probador, Conductor 1ª Especial y 1ª, Vendedor de 1ª, Dependiente Mayor	1.472,96	1.472,96	74,74	74,57	74,40	74,21	74,01	73,83
6	Ofic. Administ.2ª, Ofic. Oficio 2ª, Dependiente de más de 3 años de antigüedad, Vendedor de 2ª, Conductor de 2ª	1.366,11	1.366,11	69,33	69,16	68,97	68,82	68,64	68,47
7	Ofic. Oficio 3ª, Dependiente de menos de 3 años de antigüedad, Ayudante de Planning	1.303,81	1.303,81	66,17	66,00	65,83	65,69	65,52	65,35
8	Engrasador, Lavador, Pintor de Bajos, Especialista	1.171,40	1.171,40	59,46	59,31	59,17	59,01	58,85	58,71
9	Ofic. De 3ª (1º año después de aprendizaje), Vendedor de 3ª	1.136,14	1.136,14	57,67	57,53	57,40	57,24	57,09	56,96
10	Auxiliar administrativo, Telefonista	1.114,52	1.114,52	56,57	56,41	56,29	56,15	56,01	55,86
11	Mozo, Cobrador, Ordenanza, Sereno, Portero, Personal de Limpieza	1.075,31	1.075,31	54,56	54,43	54,30	54,18	54,04	53,89
12	Aprendiz mayor de 18 años	861,56	861,56	43,73	43,63	43,50	43,40	43,29	43,20
13	Aprendiz, Botones, Aspirante, Pinche de 16 y17 años	678,11	678,11	33,53	33,43	33,36	33,28	33,17	33,11

	PLUS JEFE DE EQUIPO	167,72
	PLUS TOXICO, PENOSO O PELIGROSO	6,52
	Por cada uno de los restantes que concurran	1,05
	DIETA (EN CASO DE PERNOCTA)	43,23
	MEDIA DIETA	21,66
	PLUS DE FIDELIDAD	61,15

AYUDA POR HIJOS DISCAPACITADOS	ANUAL	MENSUAL
DISCAPACIDAD IGUAL O SUPERIOR AL 75%	1.227,30	102,27
DISCAPACIDAD IGUAL O SUPERIOR AL 65%	907,08	75,59
DISCAPACIDAD IGUAL O SUPERIOR AL 33%	694,64	57,88