CONVENIO DE AUTOMOCIÓN 2026-2029

TÍTULO PRIMERO

ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 1.- Ámbito funcional

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

Artículo 2.- Ámbito territorial

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

Artículo 3.- Ámbito personal

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

Artículo 4.- Ámbito de vigencia y duración

La duración de este convenio será de 4 años y estará comprendido desde el 1 de enero de 2026, hasta el 31 de diciembre de 2029.

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

Artículo 5.- Vinculación

Las condiciones pactadas en este convenio forman un todo orgánico indivisible, y a efecto de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente por ingresos anuales a rendimientos mínimos exigibles. Igualmente, todo el contenido pactado en este convenio, tanto salarial como no salarial, tendrá el carácter de mínimos pudiendo ser mejorados en acuerdos de ámbito inferior.

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

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

Artículo 6.- Organización del trabajo

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

La organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad, basado en la óptima utilización de los recursos humanos y materiales. Para alcanzar este objetivo es necesaria la mutua colaboración de las partes integrantes de la empresa: dirección, trabajadores y trabajadoras. Por lo tanto, le es potestativo a la dirección el adoptar cuantos sistemas de racionalización, automatización y modernización que juzgue precisos, así como la reestructuración de las secciones y variación de puestos de trabajo, modificación de turnos, revisión de tiempos por mejora de método y, en general, de cuanto pueda conducir a un progreso técnico de la empresa que se trate, siempre que no se oponga a lo establecido en las disposiciones vigentes en la materia (ET. Artículos 39 al 41).

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

Por razones organizativas, técnicas o productivas de carácter temporal, entendiéndose por tales las no superiores a 6 meses. Aquellos y aquellas trabajadoras que sean destinados a un nivel superior al suyo dentro de su grupo funcional, percibirán la retribución del nivel al que sea destinado, la cual dejará de percibir una vez se reintegre a su nivel de origen. Todo aquel o aquella trabajadora que realice tareas de un nivel superior al suyo dentro de su grupo funcional durante más de seis meses dentro del mismo año, consolidará la categoría profesional de que se trate.

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

Artículo 7.- Productividad (rendimiento y eficacia)

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

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

Con la operatividad a realizar por las siguientes formulas:

Rendimiento = Horas facturadas / Horas invertidas.
Eficacia = Horas trabajadas / Horas de jornada efectiva.
Productividad = Rendimiento X Eficacia.

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

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

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

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

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

Artículo 8.- Metodología, aplicación y control de la productividad

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

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

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

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

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

b) Condiciones de los medios que han de emplear en la realización del trabajo, instalaciones, y de los medios auxiliares, como son maquinaria, herramientas y elementos y

dispositivos de seguridad e higiene, y en general todos los equipos auxiliares necesarios para la correcta realización del trabajo.

4) Asimismo las tablas deberán de contener los cuadros de tiempos reducidos en el porcentaje antes acordado que exijan una actividad considerada como normal para el trabajador o trabajadora o equipo de éstos y éstas. Esto se hará dependiendo de si el trabajo se realiza en forma individual o colectiva. En aquellas unidades de trabajo o rendimiento medidos, cuya realización exija un equipo, el o la responsable del taller determinará su composición.

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

Art. 9. - Clasificación profesional y puestos de trabajo.

El personal que preste sus servicios en las empresas acogidas al presente Convenio, será clasificado teniendo en cuenta sus conocimientos, experiencias, grado de autonomía, responsabilidad e iniciativa. La clasificación se establece por grupos los cuales a su vez están integrados en los departamentos que conforman la empresa.

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

GRUPO PROFESIONAL 1

Criterio: Los trabajadores y las trabajadoras pertenecientes a este grupo, tienen la responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, o realizan tareas técnicas de la más alta complejidad y cualificación. Toman decisiones o participan en su elaboración, así como en la definición de objetivos concretos. Desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

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

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Director- Gerente.

Ingeniero Técnico. (Licenciados)

GRUPO PROFESIONAL 2

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

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

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:
Ingeniero Técnico (Peritos). (Diplomados)

GRUPO PROFESIONAL 3

Criterio: Son aquellas o aquellos trabajadores que, con responsabilidad de mando, realizan tareas con un contenido ponderado a su puesto de actividad intelectual y de interrelación humana, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media, con autonomía dentro del proceso. Realizan funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores, en un estadio organizativo medio, que a su vez ejecuta tareas de alta especialización.

Formación. Titulación de grado medio, Técnico especialista de segundo grado y/o con experiencia dilatada en el puesto de trabajo. Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en el baremo número 3 de las Bases de cotización a la Seguridad Social.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:
Jefe/a Administrativo/a de 1ª.
Jefe/a de Ventas.
Jefe/a de Recambios
Jefe/a de Post-Venta
Jefe/a de Taller
Maestro/a de Taller
Jefe/a de Recepción-Probador

GRUPO PROFESIONAL 4

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

Formación. Bachillerato, BUP o equivalente o Técnico Especialista (Módulos de nivel 3), complementada con formación en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión. Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en los baremos número 4 y 8 de las Bases de cotización a la Seguridad Social.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:
Jefe/a Administrativo/a de 2ª
Jefe/a de Almacén
Jefe/a de Equipo

GRUPO PROFESIONAL 5

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

Formación. Bachillerato, BUP o equivalente o Técnico Especialista (Módulos de nivel 3), complementada con formación especializada en la empresa, o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión. Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en los baremos números 5 y 8, de las Bases de cotización a la Seguridad Social.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Oficial 1ª Administrativo/a
Oficial 2ª Administrativo/a
Vendedor/a de 1ª
Vendedor/a de 2ª
Oficial de 1ª Taller
Oficial de 2ª Taller
Recepcionista 1ª Taller
Recepcionista 2ª Taller
Conductor/a 1ª Especialista

GRUPO PROFESIONAL 6

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

Formación. La de los niveles básicos obligatorios y en algún caso de iniciación para tareas de oficina. Enseñanza Secundaria Obligatoria (ESO) o Técnico/a Auxiliar (Módulo de nivel 2), así como conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión. Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en los baremos números 6, 7, y 9 de las Bases de cotización a la Seguridad Social.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Auxiliar Administrativo/a
Recepcionista -Telefonista
Ordenanza-Cobrador/a
Almacenero/a
Oficial de 3ª Taller
Lavador Engrasador
Peón/a Especialista.
Conserje
Vigilante-Guarda

GRUPO PROFESIONAL 7

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

Formación. Enseñanza secundaria obligatoria (ESO) o certificado de Escolaridad o equivalente. Comprenderá las categorías encuadradas en los baremos números 6, 10 y11 de las Bases de cotización a la Seguridad Social.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Limpiador/a.

Peón/a.
Aprendiz de 16 y 17 años.

Artículo 10. -Partes de trabajo

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

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

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

- Nombre de la empresa.
- Tiempo.
- Servicios a realizar.
- Materiales etc.
- Nombre del trabajador/a.
- Reparación.
- Espacios reservados para observaciones, alegaciones e incidencias.

Artículo 11. - Formación profesional.

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

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

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

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

El trabajador o la trabajadora no podrá alegar para no realizar el curso, el tener que desplazarse fuera del puesto de trabajo, localidad o provincia u otra causa, excepto incumplimiento por parte de la empresa del plan de formación o del abono de las dietas que correspondan, salvo fuerza mayor.

Aquel o aquella trabajador o trabajadora que sea requerida para la realización de cursos de reciclaje o adaptación a nuevas técnicas de su labor diaria y se negase a efectuar los mismos, excepto por las causas mencionadas en el párrafo anterior, podrá ser sancionado por tal hecho con falta grave.

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

Aquellos que se realicen fuera del centro de trabajo y de la provincia, la participación del trabajador o trabajadora en esto será de carácter obligatorio y los gastos generados por cuenta de la entidad que lo promoviera (empresa, marca y otros), entendiéndose que los tiempos de desplazamiento invertidos en estos, serán compensados, en el tiempo medio que para dichos desplazamientos estén establecidos según el medio de transporte público por el que se realice más un 20% de dicho tiempo. El tiempo de exceso que se produjese, será compensado con descansos retribuidos o compensación económica a razón del precio de la hora base y del tiempo empleado, siempre que estos coincidan fuera de la jornada laboral.

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

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

Por parte de las organizaciones empresariales y las organizaciones sindicales presentes en esta negociación, se prestará una mayor colaboración con la preparación profesional de los trabajadores y las trabajadoras, que por pertenecer a la pequeña y mediana empresa requieran actualización y no puedan éstas por si mismas acometerlo. Por ello se instara por parte de las organizaciones empresariales y en colaboración con las organizaciones sindicales a la realización de cursos de formación profesional que mediante acuerdos de financiación y ayudas puedan lograrse con la Junta de Andalucía, Diputación Provincial, Ayuntamiento, u otros entes, encaminándose estos cursos a la obtención de títulos o diplomas que mediante el reconocimiento oficial den el respaldo a los conocimientos que se obtengan en los distintos grados que conformen la formación profesional.

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

que partirá de la proporcionalidad en la amortización del gasto originado por los cursos recibidos .

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

Artículo 12. – Absentismo

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

A los efectos del cómputo de las faltas de asistencia se computarán los días de ausencia al trabajo que tengan su origen en situaciones de incapacidad temporal, indisposición, asistencia a consulta médica que exceda de tres horas de trabajo, excepto cuando para asistir a esta consulta sea necesario el desplazamiento a otra localidad distinta a la del centro de trabajo; en este caso se tendrá en cuenta el tiempo medio a emplear en dicho desplazamiento, debiendo el trabajador o la trabajadora presentar posteriormente el justificante que acredite el desplazamiento a dicha localidad, así como faltas de puntualidad o retrasos.

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

Artículo. 13. - Elementos y prendas de seguridad

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

Con la periodicidad que determine la L.P.R.L, la empresa junto con el delegado o delegada de prevención, revisarán el estado en que se encuentran las prendas y protecciones reponiéndose aquellas que se encuentren en mal estado por su uso. Tanto la ropa de trabajo como los elementos de protección a entregar a los trabajadores/as se adecuarán a las condiciones climáticas (verano e invierno) en la que se vayan a utilizar, siempre respetando lo establecido por la LPRL.

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

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

Respecto a la limpieza de las prendas de trabajo y especialmente a tenor de lo establecido en el R.D. 427/2021 de 15 de junio, se estará a lo dispuesto en la normativa estatal y comunitaria en vigor para cada momento.

Artículo 14. - Salud laboral y seguridad e higiene en el trabajo

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

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

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

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

Este plan de prevención deberá incluir la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción de prevención de riesgo en la empresa.

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

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

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

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

Las empresas deberán disponer de un servicio de prevención propio o concertado, encargado de la asistencia técnica preventiva y en cuya actividad participarán los trabajadores/as por medio de sus representantes. La contratación o extensión del contrato con los servicios de prevención serán aprobadas por el comité de seguridad y salud o en su defecto con la participación de los representantes de los trabajadores y las trabajadoras.

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

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

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

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

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

Todo puesto de trabajo con riesgo de exposición a agentes químicos o físicos deberán ser evaluados en un plazo no superior a 6 meses. Los resultados de esta evaluación deben ser comunicados a los trabajadores y trabajadoras afectadas y a los delegados/as de prevención, así como quedar convenientemente archivados.

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

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

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

La empresa será responsable de las condiciones de salud y seguridad de los trabajadores y las trabajadoras que no siendo de su plantilla, realizan actividades subcontratadas por ésta dentro o fuera de su centro de trabajo o por equipos o materias suministradas por ella.

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

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

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

Por acuerdo mayoritario de los/as representantes legales de los trabajadores/as en la empresa o por decisión mayoritaria de estos en ausencia de órganos de representación, mediante escrito dirigido a la comisión en el que se adjuntara obligatoriamente comunicación previa al empresario.

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

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

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

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

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

Art. 15. - Reconocimientos médicos y vigilancia de la salud.

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

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

1. Confección de un historial médico-laboral.
2. Toma de datos antropométricos.
3. Presión arterial y pulso.
4. Exploración clínica dirigida en relación con el puesto de trabajo.
5. Control audio-métrico.
6. Control visual (lejos-cerca).
7. Espirometría
8. Electrocardiograma a todos los trabajadores y las trabajadoras mayores de 45 años o en aquellos y aquellas que en la exploración clínica se ponga de manifiesto alteraciones cardiacas.

9. Prueba en sangre y orina de tipo estándar, recuento V.S.O.
10. Pruebas analíticas especiales para aquellos trabajadores y trabajadoras que estén sometidas a un riesgo determinado.
11. Estudio Ginecológico de detección básico

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

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

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

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

Baños.
Pintura.
Tratamientos superficiales.
Puestos con riesgos químicos.

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

Durante el periodo de embarazo, la trabajadora podrá optar por indicación facultativa de su ginecólogo habitual a un cambio de puesto y jornada de trabajo a cualquier otro en el que pueda ejercer funciones de su categoría, sin riesgo para su salud o la de su futuro hijo a cuyos efectos se tendrán en cuenta todos los factores que puedan influir en la salud de los mismos, tanto lo referente a la maternidad como a los agentes químicos o físicos del entorno de trabajo y sin menoscabo de sus derechos económicos y profesionales. Durante el periodo de lactancia, el facultativo evaluará el riesgo que la trabajadora en concreto pueda tener, con respecto a su labor y situación particular y determinará la duración del periodo de lactancia.

Se recomienda que en temporada de verano, junto con el delegado de prevención, si existiese, se realicen mediciones de temperatura en las zonas no climatizadas por la empresa.

Articulo. 16 Prendas de trabajo y uniforme

Para los puestos en que son necesarias prendas de trabajo, Taller y Almacén, se entregará al trabajador/a dos uniformidades completas por temporada climática (invierno y verano).

Aquellas empresas que exijan a todo su personal usar uniforme bien por iniciativa propia o de la marca, igualmente entregará a dicho personal las uniformidades necesarias para su reposición e higiene.

La reposición de prendas de trabajo y uniforme en caso de que sean necesarias por su deterioro se llevará a cabo con la entrega del elemento a sustituir, y siempre que este sea

justificado por inservible, así mismo en el caso de baja voluntaria o despido, deberá el productor devolver las prendas entregadas por existir con ellas una imagen corporativa, en caso de no producirse le será descontado el importe de los mismos

CAPITULO III

TIEMPOS DE TRABAJO Y DESCANSOS.

Artículo 17. -Jornada laboral

La jornada laboral máxima será de 40 horas semanales de lunes a viernes, siendo la jornada máxima de trabajo efectivo anual la de 1.756 horas para el año 2026, habiéndose incluido para sus cálculos las siguientes reducciones:

El lunes, martes y miércoles de Semana Santa se trabajará durante cuatro horas efectivas de trabajo cada día. Reducción de 12 horas (1 jornada y media), para la semana de Feria de cada localidad.

No obstante lo anterior y a fin finalizar con el ajuste de horas se considerarán los días 24, 31 de diciembre y 5 de enero como no laborables, pero solo a los efectos del llamado ajuste de calendario por exceso de jornada anual.

Para los ejercicios sucesivos, la jornada laboral tendrá la siguiente duración:

1. Año 2027: 1754 horas
2. Año 2028: 1753 horas
3. Año 2029: 1752 horas.

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

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

Articulo. 18. -Excepciones a la jornada

Por necesidades de producción impuesto por la marca o criterio de la empresa y previa negociación con los/las representantes de los trabajadores/as o Sindicato asignado por éstos, en las empresas que careciesen de representantes, se podrá establecer la jornada de lunes a sábado. Esta jornada se podrá realizar por medio de los correspondientes correturnos que estén establecidos o puedan establecerse, o mediante cualquier otra forma, siempre y cuando se realicen respetando los descansos establecidos por la Ley.

Artículo 19 - Horas extraordinarias.

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 20. - Permisos y licencias retribuidas.

Los trabajadores y las trabajadoras tendrán derecho a permisos y licencias retribuidos por la totalidad de los elementos salariales a que tuvieran derecho en el supuesto de asistencia al trabajo, por los días y las motivaciones siguientes:

A.- Por nacimiento de hijo/a o adopción, se estará a los permisos, licencias y prestaciones que legalmente se establezcan en la normativa.

B.- En los supuestos de enfermedad grave médicamente diagnosticada, accidente, hospitalización, intervención quirúrgica con hospitalización superior a un día, o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como cualquier otra persona distinta de las anteriores que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y requiera el cuidado efectivo de aquella, debiendo estar señalado expresamente en el parte, disfrutará de cinco días laborables .

Dos días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguineidad o afinidad.

Este permiso será ampliable a dos días laborables más, siempre y cuando por tal motivo fuese necesario el desplazamiento desde el domicilio habitual a provincia distinta y en cualquier caso siempre y cuando el desplazamiento a efectuar por el/la trabajador/a supere la distancia de 150 Km. Igualmente se ampliará el permiso en un día adicional más cuando el desplazamiento se produjese a Comunidad autónoma distinta y otro día más para el supuesto de que el desplazamiento se produjese a país distinto al del estado español. Del mismo modo y en caso de hospitalización prolongada superior a un mes, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a dos días laborables más por cada mes que se prolongue la misma.

C.- Un día natural por fallecimiento de familiar hasta 3º grado de consanguinidad o afinidad.

D.- Un día laborable por cambio de domicilio.

E.- Quince días naturales por contraer matrimonio.

F.- Un día natural, por matrimonio de familiares hasta el 2º grado de consanguinidad.

G.- Un total de dieciséis horas de asuntos propios, pudiendo disfrutarlas fraccionadas por horas o bien a jornada completa.

H.- Por el tiempo imprescindible para los exámenes oficiales, entendiendo como tales aquellos afectos por la ley general de educación, u Organismos Oficiales.

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

J.- Por el tiempo necesario para asistencia a consulta médica.

K.- Por el tiempo necesario para acudir a citación judicial.

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

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

N.- La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causas de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes, relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente de trabajo que hagan indispensable su presencia.

Ñ.- Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia (bien cuatro días o un total de 32 horas), debiendo justificar dicho permiso aportando, por un lado bien certificado de empadronamiento, contrato de alquiler o recibo de suministro, a fin probar la relación de convivencia o familiaridad. Por otro lado, deberá aportar el justificante del organismo correspondiente (bien por servicio de salud, certificado de colegio, policía, etc.), y ello con la finalidad de justificar la fuerza mayor que soporta el presente permiso.

O.- En los supuestos de nacimiento de hijo/a, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45. 1. d) del E.T., para la lactancia del menor hasta que este cumpla nueve meses, los trabajadores y las trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones.

La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples. Quién ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los mismos términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores y las trabajadoras, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

En los casos de nacimientos de hijos/as prematuros/as o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados/as a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a

ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto a continuación:

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de la jornada, previstos en estos supuestos, corresponderá al trabajador o trabajadora dentro de su jornada ordinaria.

El/la trabajador/a, salvo fuerza mayor, deberá preavisar a la empresa con una antelación de quince días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia o la reducción de jornada.

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

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

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

Las reducciones de jornada contemplada en el presente apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores/as, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores/as de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, La empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Las discrepancias surgidas entre la empresa y trabajador/a sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute recogidos en estos supuestos, serán resueltas por la jurisdicción social competente a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

Los trabajadores/as que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los y las

representantes de los trabajadores/as, o conforme al acuerdo entre la empresa y el o la trabajadora afectado. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a éstos, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

Para la acreditación del parentesco señalado en el presente artículo quedan equiparadas las situaciones de hecho en las que el trabajador o la trabajadora conviva extramatrimonialmente (convivencia "more uxorio") con la otra persona en la fecha en la que se conceda el permiso. La vigencia de esta situación deberá acreditarse mediante certificado de empadronamiento y de convivencia expedidos por el Ayuntamiento de la localidad de residencia, o por cualquier otro documento que a juicio de la Empresa confirme y ratifique la convivencia en el mismo y único domicilio

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

Artículo 21. - Vacaciones.

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

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal, 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 periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan. En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior, que imposibilite al trabajador disfrutarlas total o parcialmente durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

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

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

Dichas vacaciones serán distribuidas según el calendario laboral, que deberá confeccionar cada empresa en función de la jornada efectiva anual. Con fecha de 31 de marzo de cada año

deberá quedar confeccionado por la empresa el calendario de vacaciones a fin se haga público en tal fecha.

Artículo 22. - Enfermedad común y accidente no laboral

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

Artículo 23. - Accidentes de trabajo.

Tendrán la consideración de incapacidad temporal por accidentes de trabajo aquellos que desafortunadamente ocurran dentro de las horas productivas del trabajador/a, en el centro de trabajo o lugar de desplazamiento de éste, teniendo esta misma calificación los accidentes denominados in-itinere. Siendo la empresa la que tiene que dar la notificación del accidente a la mutua de asistencia, el productor notificara a la misma de inmediato la comisión del accidente así como la circunstancia por las que ocurrió siempre y cuando esté capacitado para ello.

Artículo 24. - Seguro de accidentes.

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

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

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

CAPITULO IV

RETRIBUCIONES

CONCEPTOS SALARIALES

Artículo 25. – Salarios.

Se establecen las subidas para los siguientes ejercicios:

- Para el año 2026 se acuerda una subida del 3.8 %,
- Para el año 2027 se acuerda una subida del 3.45 %
- Para el año 2028 se acuerda una subida del 3.45 %
- Para el año 2029 se acuerda una subida del 3 %

La subida correspondiente al 2026 se abonará con efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2026 hasta la firma del convenio.

Para los periodos posteriores se establece una cláusula de estabilización del 1% para el supuesto que el IPC en cualquiera de los ejercicios supere el porcentaje acordado en el presente artículo. Esta clausula de estabilización se abonará sin atrasos.

En cuanto a la cláusula de estabilización limitada al 1% para los ejercicios 2026 al 2029, es interés de las partes el establecer el siguiente ejemplo:

- Si el hipotético IPC para el año 2026 alcanzase el 5%, las tablas salariales se actualización al 4,80% sobre la tabla del 2025 (Al 3,80% ya aplicado habría que añadirle el 1% de la cláusula de estabilización). Sin atrasos para el 2026 y de aplicación desde el 1 de enero de 2027.

- Si el hipotético IPC para el 2027 alcanzase el 5%, las tablas se actualizarían al 4,45% sobre la tabla del 2026 (Al 3,45% ya aplicado habría que añadirle el 1% de la cláusula de estabilización). Sin atrasos para el 2027 y de aplicación desde el 1 de enero de 2028.

- Si el hipotético IPC para el año 2028 alcanzase el 5%, las tablas salariales se actualizarán al 4,45% sobre la tabla del 2027 (Al 3,45% ya aplicado habría que añadirle el 1% de la cláusula de estabilización). Sin atrasos para el 2027 y de aplicación desde el 1 de enero de 2028.

- Si el hipotético IPC para el 2029 alcanzase el 5%, las tablas se actualizarían al 4% sobre la tabla del 2028 (Al 3% ya aplicado habría que añadirle el 1% de la cláusula de estabilización). Sin atrasos para el 2028 y de aplicación desde el 1 de enero de 2029.

El resto de los conceptos retributivos del convenio tendrán para los años de vigencia del convenio, el mismo tratamiento descrito para la tabla salarial.

Artículo 26. - Complemento Ad personam.

Los trabajadores y las trabajadoras con una antigüedad anterior a 1 de enero de 1995 percibirán por dicho concepto la cantidad que les fue asignada y que será revisada anualmente en el mismo porcentaje que sean los salarios de su grupo y nivel (Categoría). Dicha cantidad en ningún caso podrá ser absorbida ni compensada.

Articulo 27.- Plus responsabilidad.

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

CONCEPTOS EXTRASALARIALES

Artículo 28. - Desgaste de herramientas.

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

Artículo 29. - Quebranto de moneda.

El personal de la empresa que por cuenta de esta, realice pagos y cobros y al que se le responsabilice de estos, y cuyo importe en metálico de movimiento mensual supere los 6.000 euros, percibirá en concepto de quebranto de moneda, la cantidad de 44,20€ para el año 2026.

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

Artículo 30. - Plus de distancia y transporte

Las empresas abonarán a los trabajadores y las trabajadoras de sus plantillas, en concepto de plus de distancia, el (100%) del importe equivalente al precio de los billetes de la línea urbana que hayan de usar para sus desplazamientos y retornos al centro de trabajo correspondiente durante los días efectivos de trabajo, no siendo necesaria la presentación del billete del autobús, en el bien entendido que dicho abono afectará únicamente a aquellas empresas cuyos centros de trabajo disten desde la cabecera de líneas radicadas en el centro urbano de la ciudad ó de sus respectivas poblaciones de residencia, más de cinco kilómetros, siguiendo el itinerario normal de dichas líneas, sin que a estos efectos hayan de computarse los gastos que por desplazamientos efectúen los trabajadores y las trabajadoras desde sus respectivos domicilios hasta enlazar con el centro urbano de la ciudad ó población correspondiente.

Artículo 31. - Salidas viajes y dietas.

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

a. Dieta completa: 61,89€ para el año 2026.
b. Media dieta: 30,93€ para el año 2026.
c. Para los casos en que la empresa aporte en especie parte de la dieta, la valoración de las diferentes partes que comprenden la Dieta Completa y la Media Dieta, será la siguiente:

<u>Desglose de Dieta Completa y Media Dieta:</u>

Desayuno: 7,03€ para el año 2026.
Almuerzo: 14,08€ para el año 2026.
Merienda: 7,03€ para el año 2026.
Cena: 33,69€ para el año 2026.

En dichas cantidades no queda comprendido el alojamiento el cual deberá ser conocido o contratado por la empresa, y será abonado previa justificación de factura.

Se considerarán como localidades con derecho a devengo de media dieta aquellas en las que la distancia desde el centro de trabajo supere los 30 Km., y siempre que se retorne a la conclusión de la jornada.

Para aquellos casos en los que, por motivos ajenos al trabajador o trabajadora, es decir por necesidades de la empresa, éste o ésta no pueda volver al mediodía a su domicilio para realizar el almuerzo, y sin tener en cuenta la distancia del centro de trabajo al domicilio del trabajador o la trabajadora, éste tendrá derecho a una cantidad para comida por el mismo

importe que el del almuerzo en el desglose de la dieta. Este importe se abonará previa presentación del justificante correspondiente.

Artículo 32. - Plus de trabajo excepcionalmente penoso, tóxico y peligroso.

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

Artículo 33. – Ayuda a la discapacitación y Altas Capacidades.

Se establece una ayuda de 147,36€ para el año 2026, de ayuda social mensual por hijo discapacitado físico o psíquico para aquellos trabajadores y las trabajadoras que acrediten tal situación. Independientemente de la ayuda que para este fin tengan establecido la Seguridad Social u otro organismo, siempre que su financiación no sea a cargo de la empresa.

Se incluye en el presente precepto idéntica ayuda para los hijos que tengan diagnosticada "alta capacidad". Ello hasta que cumplan los 18 años y siempre y cuando se aporte por el interesado diagnóstico antes mencionado y matrícula de estudios.

Artículo 34. - Ayuda escolar.

Se establece una ayuda escolar por hijo/a, en edad escolar de 0 a 21 años de 110,51€ para el año 2026. y siguientes de vigencia del convenio, en pago único anual siempre que estén matriculados. Este hecho se acreditará mediante entrega de la copia de la matrícula en el mes de octubre de cada año.

Artículo 35. - Gratificaciones de verano y navidad.

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

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

Artículo 36. - Premio de jubilación.

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

Artículo 37. - Ayuda por cese originado por incapacidad.

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

Artículo 38. - Premio a la jubilación anticipada.

Cualquier trabajador/a al servicio de la empresa regida por este convenio, podrá jubilarse acogiéndose a la normativa vigente que regule dicho trámite en el momento de su solicitud, y

podrá hacerlo por el plazo máximo previsto en dicha normativa, o a cualquier forma de jubilación voluntaria en su defecto, o norma que sustituya a la antes mencionada disposición que establecía una gratificación de una mensualidad por año que se anticipe la jubilación a los 65 años de edad, con un tope máximo de 5 mensualidades.

Artículo 39.- Jubilación obligatoria

El Real Decreto Ley 28/2018 de 28 de diciembre, ha reinstaurado, con efectos de 1 de enero de 2019, la capacidad de los convenios colectivos de establecer jubilaciones obligatorias por edad. De esta manera y con el fin de garantizar la adecuada renovación y el rejuvenecimiento de las plantillas de las empresas del sector se establece la posibilidad de la extinción del contrato de trabajo por el cumplimiento por parte del trabajador de la edad de jubilación fijada en la normativa de Seguridad Social, siempre que se cumplan los requisitos:

a) Que el trabajador afectado por la extinción del contrato de trabajo, cumpla los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

b) Que esta medida se vincule a la mejora de la estabilidad en el empleo, entendiéndose por tal cuando de forma simultánea a la extinción del contrato por jubilación obligatoria se produzca la transformación de un contrato temporal en indefinido o la contratación de un nuevo trabajador o la transformación de un contrato a tiempo parcial a tiempo completo.

Artículo 40. - Premio a la constancia.

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

Por este concepto, las empresas abonarán a todo trabajador o trabajadora que acredite haber estado a su servicio de forma continuada 30 años, una cantidad equivalente a cuarenta días de todos los conceptos salariales, abonándose esta al mes siguiente de su cumplimiento.

Por este concepto, las empresas abonarán a todo trabajador o trabajadora que acredite haber estado a su servicio de forma continuada 40 años, una cantidad equivalente a cuarenta días de todos los conceptos salariales, abonándose esta al mes siguiente de su cumplimiento.

Y para los trabajadores y las trabajadoras que acrediten haber estado trabajando continuadamente 10 años, les será abonada la cantidad de 100 euros, en el mes siguiente a su cumplimiento.

Artículo 41. – Incapacidad temporal.

Esta contingencia está regulada en la O.M. 13-10-1967 y Ley 28/1992, art.6, por el R.D.L. 1/1994 del 20 de junio y por la Ley 42/1994. El o la trabajadora en su primera baja por incapacidad temporal y ocurrida en el transcurso del ejercicio del año, percibirá durante dicha incapacidad el 100% del Salario de Convenio desde el primer día.

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

En la tercera baja en ese mismo periodo anual, y por este mismo concepto el subsidio por esta causa será del 65% de la base reguladora en los días comprendidos del 1º al 20º inclusive, pasando a ser el 100% del Salario Convenio a partir de dicha fecha.

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

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

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

CAPITULO V

CONTRATACIÓN, EXTINCIÓN Y SUSPENSIÓN DE CONTRATOS

Articulo. 42. - Subcontratación.

En este artículo, se estará a lo establecido en el Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 43. - Contratos.

Las distintas modalidades de contrato que se realicen en el sector de automoción de la provincia de Málaga, se realizan conforme a la normativa vigente que regula esta materia, incluidos el contrato de formación en alternancia y el contrato para la obtención de la práctica profesional.

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

Cumplido el período de prueba, empresas y trabajadores y trabajadoras deberán preavisar fe forma fehaciente con 30 días naturales de antelación el cese voluntario: en caso de no cumplir el preaviso, la empresa o el trabajador o trabajadora deberán indemnizar a la otra parte, por el importe equivalente a un día de salario, por cada día de preaviso incumplido.

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

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

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

Artículo 44. - Período de prueba.

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

Para el grupo VII: un mes.

Para los grupos IV, V y VI: un mes.

Para los grupos I, II y III: seis meses.

Sólo se entenderá que el trabajador o la trabajadora está sujeto a período de prueba si así consta expresamente por escrito. Durante el período de prueba, la empresa y el trabajador o la trabajadora podrán unilateralmente, rescindir el contrato sin plazo de preaviso y sin derecho a indemnización alguna.

Artículo 45. - Excedencias forzosas.

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

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

Artículo 46. - Excedencias voluntarias.

Los trabajadores y las trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como pre-adoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores y trabajadoras para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad, no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores y las trabajadoras, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores/as de la misma empresa generasen este derecho por el mismo hecho causante, La empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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

El periodo en que el trabajador o trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador o trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por La empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador o trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

Cuando el trabajador en situación de excedencia solicite el reingreso, deberá comunicarlo por escrito y al menos con la antelación de un mes a la fecha de su vencimiento

CAPITULO VI

PREMIOS, FALTAS Y SANCIONES

Artículo 47. – Premios.

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

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

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

Artículo 48. – Faltas.

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

Artículo 49. - Faltas leves.

Se clasifican como faltas leves las siguientes:

1 - De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la debida justificación, cometidas durante el período de un mes.
2 - No notificar con carácter previo, o en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la falta, la razón de la ausencia al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
3 - El abandono del trabajo sin causa justificada
4 - Pequeños descuidos en la conservación del material, siempre que no implique perdida del mismo o perjuicio grave, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
5 - Falta de aseo o limpieza personal.

6 - No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
7 - Discutir con los compañeros/as dentro de la jornada de trabajo.
8 - Faltar al trabajo un día sin causa justificada.
9 - Los descuidos, error o demora inexplicable en la ejecución de cualquier trabajo.
10 - No comunicar a la empresa, los cambios de residencia o domicilio.
11- El uso del teléfono móvil privado, en horas de trabajo

.

Artículo 50. - Faltas graves.

Se clasifican como faltas graves las siguientes:

1- Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas durante un período de treinta días.
2- Faltar de uno a tres días al trabajo durante un período de treinta días sin causa que lo justifique. Bastará una sola falta cuando tuviera que relevar a un compañero o compañera o cuando como consecuencia de la misma se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa.
3- Entregarse a juegos, cualesquiera que sean dentro de la jornada de trabajo.
4- La desobediencia a los y las superiores en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización de trabajo o modernización de maquinarias que pretenda introducir la empresa, así como negarse a rellenar las hojas de trabajo, control de asistencia, etc. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o que de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa o compañeros de trabajo, se considerara falta muy grave.
5- Simular la presencia de otro al trabajo, firmando o fichando por él.
6- La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
7- La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para sí o para sus compañeros y compañeras, o peligro de averías para las instalaciones, podrá ser considerada falta muy grave. En todo caso, se considerará imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y aparatos de seguridad de carácter obligatorio.
8- Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo para usos propios de herramientas de la empresa.
9- La reiteración o reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.
10- Fumar dentro de las dependencias de la empresa o lugares de trabajo, esta falta podrá ser considerada muy grave, cuando en rebeldía y después de una sanción se sigua realizando.
11- Descuido importante en la conservación de los géneros o artículos del establecimiento.
12- No advertir inmediatamente a los jefes/as de cualquier anomalía de importancia que se observe en las, maquinas o herramientas. Así como no notificar la pérdida del permiso de conducir para los puestos en que este fuese necesario. Si el hecho no denunciado pudiera originar daños de gran importancia, será considerado como falta muy grave.
13- No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia, que puedan afectar a la seguridad social, o a la Agencia estatal de la administración tributaria y en su caso a sus prestaciones.
14- El uso del teléfono móvil privado, en horas de trabajo, cuando lo sea en forma reiterada.

Artículo 51. - Faltas muy graves.

Se clasifican 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 mismo mes.
3- El fraude, deslealtad, o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la empresa o a cualquier persona, realizado dentro de las dependencias de la misma o durante tiempo de trabajo en cualquier lugar.
4- Los delitos de robo, estafa o malversación provocados por resolución judicial cometidos fuera de la empresa o cualquier otra clase de delito común que pueda implicar para ésta, desconfianza hacia su autor.
5- La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que exista falta cuando un trabajador o una trabajadora en situación de baja por uno de tales motivos, realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.
6- La continuidad y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros y compañeras de trabajo.
7- La embriaguez o uso de drogas durante el trabajo.
8- Violar el secreto de la correspondencia o de documentos reservados de la empresa.
9- Revelar a elementos extraños datos de reserva obligada.
10- Dedicarse a actividades que la empresa hubiese declarado incompatibles en su Reglamento de Régimen interior o que impliquen competencia hacia la misma.
11- Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a los jefes/as o a sus familiares, así como a los compañeros y compañeras y subordinados/as.
12-Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusable.
13- Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.
14- La disminución reiterada y voluntaria no justificada en el rendimiento del trabajo.
15- Originar riñas y pendencias con sus compañeros/as de trabajo.
16- Las derivadas de los números 4 y 7 del artículo anterior.
17- La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un trimestre y hayan sido sancionadas.

Artículo 52. – Sanciones.

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

a) *Por faltas leves:*
Amonestación verbal.
Amonestación por escrito.
Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

b) *Por faltas graves:*
Traslado de puesto dentro de la misma empresa.
Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

c) Por faltas muy graves:
Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a treinta días.

Inhabilitación por un período no superior a cinco años para ascender de categoría.
Traslado forzoso a otra localidad sin derecho a indemnización alguna.
Despido disciplinario.

CAPITULO VII

REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS

Artículo 53. - Comité de empresas y delegados y delegadas de personal.

Los miembros de los Comité de Empresa y delegados y delegadas de personal serán los órganos de representación de los trabajadores y las trabajadoras en la empresa o centro de trabajo, estando reguladas sus funciones de acuerdo al o que preceptúa el Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y la Ley orgánica 11/1985 del 2 de agosto de libertad Sindical.

Artículo 54. - Garantías.

Con independencia de lo establecido en el Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, las empresas se comprometen:

a- Abstenerse de introducir prácticas antisindicales.
b- Permitir que los trabajadores y trabajadoras sean informados durante la jornada laboral por medio del comité de empresa o delegado o delegada de personal de la misma, sin que se interrumpa el proceso productivo.
c- Las empresas deberán disponer de tablón de anuncios, sobre asuntos sindicales, para que los sindicatos debidamente implantados inserten comunicaciones, previo envío de las mismas a la dirección o titularidad del Centro.
d- Los créditos horarios mensuales establecidos por la ley 8/1980 del 10 de marzo, para el ejercicio de funciones sindicales por parte de los delegados y las delegadas de personal o miembros del comité de empresa, tendrán las siguientes consideraciones:

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

2. Los créditos de horas de actividad sindical de los delegados y las delegadas de personal o miembros del comité de empresa, serán de 34 horas.

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

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

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

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

7. Para los y las representantes sindicales, o miembros de comité de empresa, que sean elegidos para un cargo sindical de ámbito provincial o superior, se establece un crédito de

horas sindicales de 8 horas mensuales, además de las establecidas en el apartado d) punto 2 de este artículo.

Artículo 55. - Descuento cuotas sindicales.

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

Artículo 56. – Asambleas.

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

CAPITULO VIII

INTERPRETACIÓN Y VIGILANCIA DEL CONVENIO

Artículo 57 - Comisión paritaria provincial.

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

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

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

La Comisión paritaria se reunirá:

En los casos en que, preceptivamente, lo requiera la Ley reguladora de la Jurisdicción Social, en los tramites pre-procesales de carácter individual o colectivo.

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

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

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

Domicilio de la Comisión Paritaria:

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

Plazos de convocatoria:

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

En el caso de que cualquiera de las partes no asistiese a la convocatoria en el plazo máximo previsto, habiendo sido fehacientemente convocada y notificada, y no delegase por escrito en cualquier otra de las partes de la comisión, esta reunión se celebrará sin su presencia y los acuerdos adoptados, tendrán la misma validez que si hubiesen asistido todas las partes.

Funciones:

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

Interpretación:

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

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

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

Vigilancia:

De la aplicación general del convenio en las empresas afectadas.

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

Para la evitación de prácticas discriminatorias por razón de sexo.

Para la promoción de la igualdad de oportunidades.

Para combatir el intrusismo laboral y la competencia desleal.

De la adecuada utilización de las distintas modalidades de contratación.

De la correcta aplicación de la clasificación profesional.

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

De los sectores sujetos al ámbito funcional del convenio.

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

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

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

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

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

Artículo 58 - Constitución y funcionamiento.

La comisión paritaria estará integrada por dos órganos, uno de representación de las asociaciones empresariales y el otro en representación de las centrales sindicales firmantes del

convenio. Cada órgano estará integrado por cuatro representantes, pertenecientes todos ellos a la comisión negociadora.

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

Artículo 59- Igualdad entre mujeres y hombres.

La Dirección de la Empresa se compromete a respetar lo que establece la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida laboral y familiar de las trabajadoras y los trabajadores, así como la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre hombre y mujer.

La empresa velará activamente, por que se respete el principio de igualdad de trato y oportunidades, entre el hombre y la mujer, en el trabajo a todos los efectos (acceso al empleo, selección, retribución, formación y promoción, clasificación profesional, etc.) y niveles de aplicación, no admitiéndose en ningún caso discriminaciones, directas o indirectas, por razones de sexo, estado civil, discapacidad, orientación sexual, edad, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, etc., y especialmente, no admitiendo discriminaciones en aquellas situaciones derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones laborales y el estado civil.

Dado que en el Sector existe un elevado porcentaje de trabajadoras, se hace necesario significar que lo estipulado en el presente Convenio es de obligada aplicación a la totalidad de los trabajadores y las trabajadoras del mismo, siendo nulo cualquier acto o decisión de la empresa/a que suponga algún tipo de discriminación por razón de sexo, raza etc., en consideración al principio de "a igual trabajo, igual salario".

Las partes firmantes del presente convenio se comprometen a:

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

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

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

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

5- Aplicar y desarrollar, y en su caso, mejorar, lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

CLÁUSULA ADICIONAL PRIMERA

TABLA 2026(aplicación del 3.8% sobre tabla del 2025)					
Dirección	Salario	P.Respon	Total Mes	Total Año	P. Hora
Director Gerente	2210,99	957,08	3168,08	42438,89	24,18
Ingeniero Técnico Licenciado	2210,99	721,36	2932,35	39610,20	22,57
Ingeniero Técnico Diplomado	2182,82	518,37	2701,19	36779,96	20,96
Administración					
Jefe Administrativo 1ª	2114,60	244,34	2358,94	32536,47	18,54
Jefe Administrativo 2ª	2085,55	42,40	2127,95	29706,53	16,93
Oficial Administrativo1ª	1970,77		1970,77	27590,74	15,72
Oficial Administrativo 2º	1854,34		1854,34	25960,73	14,79
Auxiliar Administrativo	1746,64		1746,64	24453,01	13,93
Recepcionista - Telefonista	1719,96		1719,96	24079,41	13,72
Ordenanza- Cobrador	1719,96		1719,96	24079,41	13,72
Ventas					
Jefe de Ventas	2114,60	244,34	2358,94	32536,47	18,54
Vendedor de 1ª	1915,00		1915,00	26810,01	15,28
Vendedor de 2ª	1854,34		1854,34	25960,73	14,79
Recambios					
Jefe de Recambios	2114,60	244,34	2358,94	32536,47	18,54
Jefe de Almacén	2085,55	42,42	2127,97	29706,78	16,93
Dependiente	1835,86		1835,86	25702,08	14,65
Almacenero	1788,15		1788,15	25034,06	14,26
Taller					
Jefe de Post-venta	2192,90	270,85	2463,75	33950,78	19,35
Jefe de Taller	2119,77	238,30	2358,07	32536,43	18,54
Maestro de Taller	2080,30	225,42	2305,72	31829,22	18,14
Jefe de Recepción-Probador	2080,30	225,42	2305,72	31829,22	18,14
Jefe de Equipo	69,99		69,99	29744,01	16,95
Oficial de 1ª Taller	63,67		63,67	27058,60	15,42
Oficial de 2ª Taller	61,07		61,07	25954,44	14,79
Oficial de 3ª Taller	60,45		60,45	25690,90	14,64
Recepcionista de 1ª	63,67		63,67	27058,60	15,42
Recepcionista de 2ª	61,07		61,07	25954,44	14,79
Conductor 1ª Especialista	62,33		62,33	26490,62	15,09
Lavador- Engrasador	60,45		60,45	25690,90	14,64
Peón Especialista	58,90		58,90	25032,04	14,26
Otros Oficios					
Conserje	1782,92		1782,92	24960,87	14,22
Vigilante- Guarda	1719,96		1719,96	24079,41	13,72
limpiador /limpiadora	57,92		57,92	24614,01	14,03
Peón Ordinario	56,93		56,93	24195,97	13,79
Aprendices de 16 y 17 años	1248,78		1248,78	17482,88	9,96

Art. 29.- Quebranto de moneda	44,20€
Art. 31.- Salidas, viajes y dietas: A: Dieta completa	61,89€
B: Madia dieta	30,93€
Desayuno	7,03€
Almuerzo	14,08€
Merienda	7,03€
Cena	33,69€
Art. 33,- Discapacitación	147,36€
Art. 34.- Ayuda escolar (de 0 a 21 años)	110,51€

CLÁUSULA ADICIONAL SEGUNDA: APLICACIÓN

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

CLÁUSULA ADICIONAL TERCERA: DESCUELGUE

Los convenios colectivos regulados por el E.T.82.3 obligan a todas las empresas y trabajadores/as incluidas dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia.

Sin perjuicio de lo anterior, cuando concurran causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los/las representantes de los trabajadores/as legitimados/as para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1, se podrá proceder, previo desarrollo de un período de consultas en los términos del artículo 41.4, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable, sea este de sector o de empresa, que afecten a las siguientes materias:

Jornada de trabajo.
Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
Régimen de trabajo a turnos.
Sistema de remuneración y cuantía salarial.
Sistema de trabajo y rendimiento.
Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 de esta Ley.
Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

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

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

La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a los sujetos indicados en el artículo 41.4, en el orden y condiciones señalados en el mismo.

Cuando el período de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el párrafo segundo, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. El acuerdo de inaplicación no podrá dar lugar

al incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género o de las que estuvieran previstas, en su caso, en el Plan de Igualdad aplicable en la empresa. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo.

En caso de desacuerdo durante el período de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 de la presente ley, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en período de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91.

Cuando el período de consultas finalice sin acuerdo y no fueran aplicables los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior o estos no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos cuando la inaplicación de las condiciones de trabajo afectase a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de más de una comunidad autónoma, o a los órganos correspondientes de las comunidades autónomas en los demás casos. La decisión de estos órganos, que podrá ser adoptada en su propio seno o por un árbitro designado al efecto por ellos mismos con las debidas garantías para asegurar su imparcialidad, habrá de dictarse en plazo no superior a veinticinco días a contar desde la fecha del sometimiento del conflicto ante dichos órganos. Tal decisión tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en período de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91.

El resultado de los procedimientos a que se refieren los párrafos anteriores que haya finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo deberá ser comunicado a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito.

CLÁUSULA ADICIONAL CUARTA: MEDIACIÓN EN EL SERCLA EN CONFLICTOS INDIVIDUALES

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

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

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

2) Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.

3) Traslados y desplazamientos.

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

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

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

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

CLAUSULA ADICIONAL QUINTA: NUEVA CLASIFICACION PROFESIONAL

Las partes firmantes del presente convenio son conscientes de la necesidad de actualizar de manera urgente la clasificación profesional y puestos de trabajo relacionados en el art. 9 del Convenio Colectivo.

Para ello se acuerdan el constituir comisión negociadora, que estará integrada por los mismos miembros de la comisión paritaria, a fin estudiar, consensuar y redactar nueva clasificación profesional del convenio.

Igualmente se acuerda que en la referida comisión negociadora estudie la posibilidad de, en un futuro, establecer pluses de electrificación, toxicidad y vinculación.

Por último y siendo ambas partes conscientes del alto nivel de absentismo en el sector, acuerdan la activación de la comisión de absentismo.

CLAUSULA ADICIONAL SEXTA: PROTOCOLO DE ACTUACION CONTRA EL ACOSO

Igualmente, las partes firmantes del presente convenio acuerdan la constitución de la comisión de actuación a favor de la igualdad y contra el acoso. Dicha comisión estará integrada por idénticos miembros que la comisión paritaria, debiendo consensuar y redactar por un lado modelo de plan de igualdad para el sector, así como protocolo de actuación contra el acoso.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

OBSERVATORIO ECONOMICO DEL SECTOR DE AUTOMOCIÓN DE LA PROVINCIA DE MALAGA

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

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

Será función primordial de este Observatorio la recogida de los datos pertinentes que evidencien la evolución del mercado con la finalidad de determinar si fuera positiva la revisión al alza de los salarios en la diferencia que existiese y para ello se tendrá en cuenta como parámetros fidedignos la generación de empleo acreditada mediante certificado de la

Seguridad Social, la venta de vehículos conforme a los datos facilitados por FACONAUTO y facturación de los talleres conforme los datos suministrados por las Asociaciones Patronales.

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

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



CLAUSULA ADICIONAL SEPTIMA: CALENDARIO LABORAL 2027

CALENDARIO LABORAL AUTOMOCION DE MALAGA CAPITAL 2027

ENERO						
L	M	X	J	V	S	D
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

FEBRERO						
L	M	X	J	V	S	D
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28

MARZO						
L	M	X	J	V	S	D
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

ABRIL						
L	M	X	J	V	S	D
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30		

MAYO						
L	M	X	J	V	S	D
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						

JUNIO						
L	M	X	J	V	S	D
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30				

JULIO						
L	M	X	J	V	S	D
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

AGOSTO						
L	M	X	J	V	S	D
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					

SEPTIEMBRE						
L	M	X	J	V	S	D
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30			

OCTUBRE						
L	M	X	J	V	S	D
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

NOVIEMBRE						
L	M	X	J	V	S	D
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30					

DICIEMBRE						
L	M	X	J	V	S	D
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31		

Colores	
	Fiestas Nacionales
	Fiestas Autonomicas o Provinciales
	Reducción de jornada por convenio
	Fines de semanas

Horas	
1956	Total del año
1754	Jornada Anual 2027
176	Vacaciones
14	Ajuste de convenios

CALENDARIO LABORAL AUTOMOCION DE MALAGA PROVINCIAL 2027

ENERO						
L	M	X	J	V	S	D
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

FEBRERO						
L	M	X	J	V	S	D
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28

MARZO						
L	M	X	J	V	S	D
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

ABRIL						
L	M	X	J	V	S	D
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30		

MAYO						
L	M	X	J	V	S	D
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						

JUNIO						
L	M	X	J	V	S	D
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30				

JULIO						
L	M	X	J	V	S	D
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

AGOSTO						
L	M	X	J	V	S	D
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					

SEPTIEMBRE						
L	M	X	J	V	S	D
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30			

OCTUBRE						
L	M	X	J	V	S	D
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

NOVIEMBRE						
L	M	X	J	V	S	D
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30					

DICIEMBRE						
L	M	X	J	V	S	D
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31		

Colores	
	Fiestas Nacionales
	Fiestas Autonomicas o Provinciales
	Reducción de jornada por convenio
	Fines de semanas

Horas	
1956	Total del año
1754	Jornada Anual 2027
176	Vacaciones
14	Ajuste de convenios