

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA EL COMERCIO DE AUTOMÓVILES, ACCESORIOS Y RECAMBIOS 2020-2024

ARTÍCULO 1º. - ÁMBITO DE APLICACIÓN. PARTES SIGNATARIAS

El presente Convenio Colectivo Sectorial obliga a todas las empresas de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife, dedicadas al comercio de automóviles, accesorios y recambios, y comprendidas en el ámbito de aplicación del Acuerdo Marco Estatal de Comercio, sin más excepción que la que de manera expresa se indica a continuación:

Las empresas que, incluidas en el citado acuerdo, hayan concertado un convenio colectivo de ámbito de empresa con sus trabajadores, en tanto el mismo esté en vigor y mantenga condiciones económicas, consideradas globalmente, superiores o iguales a las del presente convenio.

Son partes firmantes del presente Convenio Colectivo, de una parte, como representación laboral, Federación Canaria de Servicios de Comisiones Obreras (CC.OO.), Unión Sindical Obrera (USO) y Federación de Industria, Construcción y Agro de Canarias de la UGT (UGT-FICA Canarias), Sindicalistas de Base (SBC), y, de otra parte, como representación empresarial, la Federación Provincial de Empresas del Metal y Nuevas Tecnologías de Santa Cruz de Tenerife (FEMETE).

ARTÍCULO 2º.- PERIODO DE VIGENCIA. DURACIÓN

El presente Convenio tendrá una duración de cinco años, contados desde el 1 de enero del 2020, y hasta el 31 de diciembre de 2024, considerándose denunciado al término de su vigencia y prorrogándose en todos sus términos de manera automática hasta que sea sustituido por otro de igual naturaleza o eficacia.

ARTÍCULO 3º.- COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN

Las remuneraciones que se establecen en el presente convenio sustituyen y compensan, en su conjunto anual, a todas las retribuciones y emolumentos de carácter salarial o extrasalarial que viniera devengando el personal con anterioridad a la entrada en vigor del mismo, excepto horas extraordinarias, dietas y ayuda familiar, prestaciones e indemnizaciones de la seguridad social, ayuda para discapacitados y complementos salariales fijos, sin que en ningún caso el trabajador pueda sufrir disminución en la retribución global que disfrute.

De donde resulta que aquellas empresas incluidas en el presente convenio, cuyo salario rebase en cómputo anual y global los introducidos en este texto, podrán absorber íntegramente lo aquí estipulado.

Las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o algunos de los conceptos retributivos existentes o supongan creación de otros nuevos, solo tendrá eficacia y serán de aplicación en cuanto considerados aquellos en su totalidad, superen la cuantía total de los ya existentes quedando, en caso contrario, absorbidos por las mejoras pactadas en este convenio o que tuviesen establecidas las empresas.

ARTÍCULO 4º.- CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS

Se respetarán las situaciones personales que en la actualidad viniesen disfrutando los trabajadores incluidos en el presente Convenio, manteniéndose estrictamente "Ad personam".

ARTÍCULO 5º.- COMISIÓN DE INTERPRETACIÓN Y VIGILANCIA

Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una comisión como Órgano de interpretación y Vigilancia de lo pactado, que será nombrada por la Comisión Negociadora del Convenio. La Comisión de Interpretación y Vigilancia estará integrada paritariamente por 5 representantes de los empresarios y 5 representantes de los trabajadores, quienes, de entre ellos, designarán un secretario. Los representantes de los trabajadores que estén en dicha comisión cuando esta se reúna, las horas utilizadas en dicha comisión no serán las horas sindicales.

Dicha comisión podrá utilizar los servicios permanentes y asesores, en cuantas materias sean de su competencia, los cuales serán designados libremente por cada una de las partes. Los Asesores tendrán derecho a voz, pero no a voto.

La Comisión de Interpretación y Vigilancia será única para toda la provincia de Santa Cruz de Tenerife.

Las funciones específicas de la comisión serán las siguientes:

- a) Interpretación del Convenio.
- b) Arbitraje de las cuestiones o problemas sometidos por las partes a su consideración.
- c) Vigilar el cumplimiento de lo pactado.
- d) Analizar la evolución de las relaciones entre las partes contratantes.
- e) Garantizar en el ámbito de aplicación del convenio la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la aplicación y desarrollo de este convenio.

El ejercicio de las anteriores funciones no obstaculizará, en ningún caso, las competencias respectivas de las jurisdicciones administrativas vigentes. Cada parte formulará a sus respectivas representaciones las cuestiones que se susciten.

De dichas cuestiones se dará traslado por escrito a la otra poniéndose de acuerdo ambas, en el plazo máximo de diez días a partir de la fecha de la comunicación, para señalar lugar, día y hora de la reunión de la Comisión. Dicha Comisión emitirá el correspondiente informe en el plazo máximo de 10 días, comunicándolo a los afectados, quienes quedarán vinculados por la interpretación acordada.

ARTÍCULO 6º.- INAPLICACIÓN

De conformidad con los que establece el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, según redacción dada por la ley 3/2012, de 6 de Julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, en caso de desacuerdo durante el periodo de consultas en el supuesto de inaplicación en la empresa de las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio colectivo, cualquiera de las partes deberá someter la discrepancia a la comisión paritaria regulada en el presente Convenio, que dispondrá de un plazo de 7 días para pronunciarse, a contar desde la fecha que la discrepancia le fuera planteada.

ARTÍCULO 7º.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

La Dirección de las empresas se reserva las atribuciones que concede la Ley en materia de organización práctica del trabajo implantación de nuevos métodos, asignación de tareas, efectuando adaptaciones del personal y los cambios internos y necesarios, siempre que no se perjudique la formación profesional de la persona, y se respete lo establecido en la legislación vigente en cuanto a la intervención de los representantes legales de los trabajadores.

ARTÍCULO 8º.- JORNADA LABORAL

1º.- Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo el total de horas efectivamente trabajadas serán de 40 semanales, con horario de 8 a 13, y de 15 a 18 horas de lunes a viernes.

No obstante, lo anterior, durante los meses de Julio, agosto y septiembre la jornada diaria será de 8 a 15 horas.

2º.- Se acuerda para el año 2024, la reducción del calendario laboral de 1 jornada para determinar el cómputo anual de jornada laboral.

Para que la aplicación de dicho cómputo anual sea efectiva, se fijan a título orientativo los siguientes días a elegir entre: 14 agosto, 30 de octubre, 31 de octubre, o 10 de diciembre.

Se deja al acuerdo entre empresa y trabajador para que el disfrute de este día, en casos que hasta la fecha no haya sido disfrutado, pueda escogerse de entre los que tengan la consideración de fiestas locales e insulares, de tal manera que no coincidan, el mismo día, más del 50% de la plantilla total.

De mutuo acuerdo entre empresa y trabajadores/as, se podrán cambiar el día anteriormente señalado por otro que mejor convenga.

3º.- Las empresas podrán establecer turnos de tarde durante los mencionados meses de Julio, agosto y septiembre con reducción de una hora respecto a la jornada matinal según los siguientes apartados:

- a) La reducción se producirá en referencia a la actual jornada consolidada en cada una de las empresas antes de la firma de este convenio.
- b) Dichos turnos de tarde solo podrán afectar a actividades de venta y que tengan relación con el público.
- c) Si el personal se cubre con trabajadores de la plantilla afectada, el porcentaje ocupado en los mencionados turnos no exceder del 20% de la misma.
- d) El turno se cubrirá, preferentemente, con personal voluntario entre los trabajadores de los departamentos afectados. En caso contrario se aplicará al personal no voluntario, un sistema rotativo.
- e) Los trabajadores que realicen el turno de tarde no realizarán el turno de mañana.
- f) La diferencia entre los tiempos de trabajo reducidos de los meses de Julio, agosto y septiembre, con respecto al resto del año, no suponen tiempo de trabajo debido a las empresas, por lo que los trabajadores no tienen que recuperar el resto de tiempo que alcanzar al considerado como tal de horas de trabajo semanal indicado al principio de este artículo.

4º.- Serán no laborables los días 24 y 31 de diciembre, ambos en jornada completa.

Cuando estos días coincidan en sábado o domingo, en aquellas empresas en las que no se trabaje los sábados, será no laborable la jornada completa del día inmediatamente anterior. En aquellas empresas en las que se trabaje los sábados por la mañana, será no laborable dicha jornada de mañana.

En el supuesto del párrafo anterior se entenderá jornada de tarde a partir de las 12:00 A.M.

5º.- Se respetarán las jornadas pactadas a nivel de empresa que supongan una disminución de la jornada máxima indicada.

6º.- Calendario Laboral: La dirección de la empresa, de mutuo acuerdo con los representantes de los trabajadores, fijarán el calendario laboral y el cuadro horario para todo el año.

En el calendario laboral se harán constar las fiestas nacionales, locales y de la comunidad autónoma, así como los descansos semanales y puentes que en su caso puedan acordar ambas partes.

Los trabajadores y trabajadoras víctimas de violencia de género, tendrán derecho a que se les reconozca una reducción de su jornada laboral, entre un máximo de media jornada y un tercio de la misma, con disminución proporcional del salario. De mutuo acuerdo entre el empresario y el trabajador o trabajadora, se podrá

sustituir la reducción de jornada por la flexibilidad en el horario o cambio de turno, cuando las circunstancias lo permitan. En ambos supuestos, la duración máxima, salvo acuerdo entre las partes, será de 18 meses.

Cuando la jornada diaria exceda de 6 horas de forma continuada, se establecerá un tiempo de descanso mínimo de 15 minutos, computándose como tiempo efectivo de trabajo. Este descanso tendrá una duración mínima de 30 minutos cuando se trate de trabajadores menores de 18 años.

ARTÍCULO 9º.- VACACIONES

Las vacaciones anuales tendrán una duración de 22 días laborables, equivalente a 176 horas, y se abonarán a salario de convenio más antigüedad, así como los complementos salariales fijos. Los trabajadores que por derechos adquiridos, disposiciones legales o pactos de cualquier clase tengan unas vacaciones superiores a las pactadas en el presente Convenio, seguirán disfrutando sus condiciones particulares en las que compensarán y absorberán las condiciones aquí pactadas.

La Dirección de la empresa negociará con los representantes de los trabajadores la planificación anual de las vacaciones, estableciéndose la fecha del disfrute en los turnos de rotación anual. El trabajador deber conocer la fecha que le corresponda tres meses antes, al menos, del comienzo del disfrute, salvo cuando se pretenda disfrutar de las vacaciones en el primer trimestre del año.

Para los que no completen un año, se prorrateará en razón del tiempo trabajado.

El personal tendrá derecho a acumular las vacaciones al periodo de descanso por maternidad, si bien habrá de notificarlo a la empresa antes de disfrutarlas, salvo una negativa expresa y fundamentada del empresario en el plazo de 15 días hábiles a contar desde la petición de la trabajadora.

Cuando el periodo de vacaciones fijado coincida con el tiempo de Incapacidad Temporal derivada de embarazo, parto, o lactancia, o con la suspensión del contrato por maternidad o paternidad, la persona afectada conservará el derecho a disfrutar sus vacaciones en periodo distinto, aunque haya terminado el año natural que corresponda.

En lo no recogido en este artículo remitirse al artículo 38 del ET.

ARTÍCULO 10º.- HORAS EXTRAORDINARIAS

Ante la grave situación de paro existente, y con el objeto de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias con arreglo a los siguientes criterios

- 1.- Horas extraordinarias habituales: supresión
- 2.- Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en el caso de riesgo por pérdida de materias primas: realización.
- 3.- Horas extraordinarias necesarias por pedidos o periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter coyuntural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate: mantenimiento, siempre que no quepa la utilización temporal o parcial previstas por la ley. Todo ello con el límite individual de 2 horas diarias, 10 horas al mes, 80 horas anuales.

La dirección de la empresa informará periódicamente al Comité de Empresa, a los delegados de personal y delegados sindicales sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en función de esta información y de los criterios arriba señalados, la empresa y los representantes legales de lo trabajadores determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias.

Cálculo para el valor de la hora extraordinaria:

A los efectos del cálculo de la base para las horas extraordinarias será de aplicación la siguiente formula:

$$(SB+CPA) 16,30 + (CPT) 11$$

SB= SUELDO BASE

CPA= COMPLEMENTO PERSONAL DE ANTIGÜEDAD

CPT= COMPLEMENTO DE PUESTO DE TRABAJO. (Se considerarán complementos del puesto de trabajo los supuestos de penosidad, toxicidad, peligrosidad, suciedad, máquinas, vuelo, navegación, embarque, turnos y trabajos nocturnos).

Las horas extraordinarias se pagarán con un recargo mínimo del 75%. Las efectuadas en festivos y domingos se pagarán con un recargo mínimo del 150%, sin perjuicio de que sean respetadas las condiciones más beneficiosas.

ARTÍCULO 11º.- LICENCIAS RETRIBUIDAS

Los trabajadores tendrán derecho a las siguientes Licencias retribuidas:

1º.- Por matrimonio: 15 Días.

2º.- Por nacimiento de hijo o adopción: 3 Días o 5 en caso de desplazamiento fuera de la isla de su residencia. Cuando el día del alumbramiento sea el único día laboral de los 3, el trabajador dispondrá, además, del siguiente día laboral inmediatamente posterior.

3º.- Por enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o el primero de afinidad: 3 días, o 5 en caso de desplazamiento fuera de la isla de su residencia.

4º.- Dos días por intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad según como establece el artículo 37.3 b) del ET.

5º.- Para exámenes: Por el tiempo preciso y previa justificación según cada caso, cuando se cursen con regularidad estudios académicos o profesionales.

6º.- Se concede a los trabajadores una licencia no retribuida o recuperable de 3 días al año, sin necesidad de justificar y preavisando con 48 horas de antelación: Dicho permiso no podrá acumularse al periodo reglamentario de vacaciones, ni a la licencia por matrimonio.

7º.- Carné de identidad y carné de conducir: Se considerará el tiempo necesario en caso de coincidir la jornada laboral con el horario de apertura y cierre de los centros expendedores de documentos públicos.

8º.- Asistencia a consulta médica. Cuando el trabajador/a tenga necesidad de acudir a consulta médica, ante su correspondiente médico de cabecera, en ambulatorio de la Seguridad Social, dispondrá del tiempo necesario para acudir a las mismas, con un máximo de 24 horas anuales, siempre que su horario habitual de consulta médica coincida con el de la jornada de trabajo.

El trabajador /a deberá comunicar a su mando más inmediato, en el momento de iniciar su trabajo cotidiano, la necesidad que tiene de acudir en ese día a consulta. Si la necesidad de acudir a consulta médica se produjera antes del comienzo de la jornada laboral, dicha comunicación se hará en el momento de su reincorporación. En todo caso se deberá acreditar documentalmente la asistencia a consulta mediante el correspondiente comprobante, con especificación de fecha y hora.

9º.- Asistencia a consulta médica de especialista: Por el tiempo necesario, cuando el trabajador/a tenga la necesidad de asistir a consulta médica de especialista, debiendo presentar ante la empresa una fotocopia del mencionado volante de asistencia a consulta o documento oficial de cita previa en las 48 horas siguientes a la entrega del mencionado volante por el facultativo.

10º.- Por el tiempo necesario para asistir a los exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

En todo caso se deberá acreditar documentalmente la asistencia a consulta mediante el correspondiente comprobante con especificación de fecha y hora.

11º.- En caso de fallecimiento del cónyuge o conviviente acreditado y siempre que tuviera algún hijo menor de 16 años, tendrá derecho a un permiso no retribuido de hasta un mes a partir de la finalización del permiso retribuido por fallecimiento.

12º.- Reducción de jornada por motivos familiares.

En el caso de licencias por lactancia de un hijo menor de nueve meses, podrá la trabajadora sustituir este derecho por una reducción de su jornada, conforme lo previsto en la Ley, con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por el padre o la madre, en caso de que ambos trabajen.

Estos periodos de lactancias podrán ser acumulados en jornadas completas.

En lo no previsto en este artículo será de aplicación el Artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores y además las que establezcan la legislación al respecto.

13º Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida: asistencia a consulta médica por el tiempo necesario y previo aviso a la empresa, entregando a la misma el correspondiente justificante médico.

ARTÍCULO 12º.- COMPLEMENTO DE INCAPACIDAD TEMPORAL

1º.- Al personal que esté en situación de I.T., causada por accidente de trabajo o enfermedad profesional, se le complementará hasta el 100% del salario real que venga percibiendo, a partir del primer día de baja y hasta un límite máximo de 12 meses.

2º.- En el caso de I.T. causada por enfermedad común o accidente no laboral, las empresas se atenderán a las siguientes normas:

- a) Si la enfermedad causa hospitalización y/o intervención quirúrgica se estará a lo establecido en el primer párrafo. En los demás casos a partir del 21 día de la baja.
- b) Las empresas abonarán, desde el primer día y hasta el vigésimo, ambos inclusive, el 100% del salario mensual garantizado, sólo en la primera baja. En las sucesivas se abonará desde el cuarto día y hasta el vigésimo, ambos inclusive, el 60% de su base reguladora, salvo que la baja sea superior a 21 días, no abonándose este complemento en el caso de que la baja sea inferior a 21 días.

Por el tiempo que los trabajadores estén disfrutando del complemento establecido en este artículo, no sufrirán ninguna reducción en las gratificaciones extraordinarias.

Asimismo, si un trabajador se encontrase en situación de baja por I.T., cuando se realizará una subida salarial, la empresa de forma automática incrementará esta subida hasta alcanzar el 100% que le perteneciera.

ARTÍCULO 13º.- SEGURO POR RIESGOS DE INVALIDEZ PERMANENTE Y MUERTE

Las empresas se obligan a concertar un seguro que cubra los riesgos de invalidez permanente y muerte por cualquier contingencia, igual para todas las categorías profesionales, y por un mínimo de 5.666,32 € para el año 2024. Si el fallecimiento o la incapacidad permanente tienen como causa accidente laboral o enfermedad profesional, la indemnización será de 9.885,37 € para el año 2024.

Para el supuesto de invalidez permanente, la misma tendrá que llevar aparejada la pérdida del puesto de trabajo.

Si la Compañía Aseguradora no cubriese el riesgo aquí pactado para un determinado trabajador por sus especiales circunstancias personales, la empresa quedará liberada entregando al trabajador una cantidad igual al importe de la prima que pagase por cualquier otro de los demás trabajadores asegurados.

ARTÍCULO 14º.- DIETAS

Se establece una dieta completa para todas las categorías profesionales de 26,12 € para el año 2024, entendiéndose que la misma se devengará cuando el trabajador tenga que pernoctar fuera de su domicilio. La media dieta se establece en 13,51 € para el 2024, en iguales condiciones que las señaladas anteriormente para la dieta completa.

ARTÍCULO 15º.- SALARIO

La cuantía del salario durante el año 2024 será la establecida en la tabla anexa al convenio.

Las partes se reunirán en el primer trimestre de cada año, a efecto de la subida salarial correspondiente.

ARTÍCULO 16º.- COMPLEMENTO DE ANTIGÜEDAD

Durante la vigencia del convenio, los trabajadores percibirán por cada dos años de antigüedad en la empresa, una cantidad igual a la establecida para cada categoría profesional en la 3ª columna de la tabla salarial anexa.

ARTÍCULO 17º.- PAGAS EXTRAORDINARIAS

Se establecen 4'33 pagas extraordinarias, que sustituyen a las establecidas en anteriores convenios y que se abonarán a razón de una mensualidad de Salario Base más antigüedad. Las cuatro primeras, los días 15 de marzo, 15 de junio 15 de septiembre y 15 de diciembre. El 0'33 restantes se abonará coincidiendo con la fecha de las vacaciones a razón de 0'33 de una mensualidad de Salario Base más antigüedad.

Se autoriza a las empresas a distribuir las 12 pagas ordinarias y las 4'33 extraordinarias en 14 mensualidades, siendo pagaderas las 2 que exceden del año en los meses de junio y diciembre.

ARTÍCULO 18º.- TRABAJOS EXCEPCIONALMENTE PENOSOS. TÓXICOS O PELIGROSOS

La excepcional penosidad, toxicidad o peligrosidad de los trabajos quedará normalmente comprendida en la valoración de los puestos de trabajos y en fijación de los valores de los incentivos, cuando no quede comprendida en otros conceptos salariales, se abonará al personal que haya de realizar aquellas labores, una bonificación del 20 % sobre su salario base. En la valoración se tendrá en cuenta tanto la perspectiva de género, como las minusvalías de las personas que desarrollan la tarea a evaluar.

La bonificación se reducirá a la mitad si se realiza el trabajo excepcionalmente penoso, tóxico o peligroso durante un periodo superior a 60 minutos por jornada sin exceder de media jornada.

En aquellos supuestos en los que muy singularmente concurriese de modo manifiesto la excepcional penosidad, la toxicidad y la marcada peligrosidad superior al riesgo normal de la industria, el 20 % pasará a ser el 25% si concurriesen dos circunstancias de las señaladas y el 30 por 100 si fuesen las tres.

Los trabajadores que efectúen trabajos de informática de forma continuada, sin que los mismos gocen de la consideración de excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos, tendrán derecho, no obstante, a diez minutos de descanso por cada dos horas de trabajo continuado.

ARTÍCULO 18º BIS. COMPLEMENTO DE NOCTURNIDAD

Se considera trabajo nocturno el comprendido entre las 22:00 y las 6:00 horas.

Todos los trabajadores que realicen su trabajo en dicho periodo percibirán un complemento equivalente a un 20% del Salario Base vigente en cada momento, en proporción a las horas trabajadas en ese periodo, y siempre y cuando no percibieran ninguna remuneración en su nómina que compensase o superase la que le pudiera corresponder en el caso de aplicar esta norma en dicho periodo de tiempo.

ARTÍCULO 19º.-CLÁUSULA DE PRODUCTIVIDAD

Las empresas que no tuvieran implantado un sistema de racionalización en sus actividades en la fecha de entrada en vigor de este Convenio podrán establecerlo y en su caso, determinar el rendimiento normal en cada puesto de trabajo, fijando a tal efecto la cantidad y calidad de la labor efectuada o a efectuar, así como las restantes condiciones mínimas, sin que el no hacerlo signifique que podrá interpretarse como renuncia a este derecho.

Las empresas podrán revisar los sistemas de incentivos que apliquen para ajustar las retribuciones del Convenio a la actividad normal o mínima exigible en cada trabajo, el promedio de rendimiento de un periodo de liquidación de un obrero medio de cada categoría de cada empresa, a juicio de la misma, no al mas distinguido ni al menos hábil en el oficio o categoría.

ARTÍCULO 20º.- GRATIFICACIÓN POR PERMANENCIA

Con fundamento en el artículo 26,1 del Estatuto de los Trabajadores se establece una gratificación por permanencia para aquellos trabajadores/as con una antigüedad mínima en la empresa de 10 años que, previo acuerdo con la empresa, decidan extinguir voluntariamente su relación laboral una vez cumplidos los 61 años y antes de cumplir los 65.

Esta gratificación, se calculará con arreglo a la siguiente escala:

- A los 64 años: 1 mes de permiso retribuido
- A los 63 años: 2 meses de permiso retribuido
- A los 62 años: 3 meses de permiso retribuido
- A los 61 años: 4 meses de permiso retribuido.

En el caso de desacuerdo en el seno de la empresa, las partes someterán sus posiciones de forma razonada a la comisión paritaria de vigilancia, la cual adoptará la resolución pertinente.

Queda expresamente facultada la Comisión Paritaria de adecuar, en el momento que lo estime pertinente, este texto a las disposiciones legales o reglamentarias que afecten a esta materia e incluso a modificar esta mejora para sustituirla por otra que la comisión estime conveniente, necesitando en este caso el acuerdo por mayoría de sus integrantes.

ARTÍCULO 21º.- ROPA DE TRABAJO

Los trabajadores tendrán derecho a recibir anualmente de la empresa dos mudas adecuadas al trabajo que realicen.

ARTÍCULO 22º.- MOVILIDAD FUNCIONAL

La movilidad funcional en el seno de la empresa, que se efectuará sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales del trabajador, no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y la pertenencia al grupo profesional.

Se entenderá por grupo profesional al que agrupe unitariamente aptitudes profesionales, titulaciones y contenidos generales de la prestación.

La movilidad funcional vendrá dada por necesidades objetivas de la empresa en su organización del trabajo.

ARTÍCULO 23º.- DERECHOS SINDICALES

Las empresas respetarán el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente; admitirán que los trabajadores afiliados a un Sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar las actividades de la empresa; no podrán sujetar el empleo de un trabajador o perjudicarlo de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical, y tampoco despedir un trabajador o perjudicarlo de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical. Los Sindicatos podrán remitir información a todas aquellas empresas en las que se disponga de suficiente afiliación, a fin de que esta sea distribuida fuera de las horas trabajo y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo.

ARTÍCULO 24º.- DELEGADO SINDICAL

En aquellos centros de trabajo con plantilla que exceda de 100 trabajadores y cuando los Sindicatos y Centrales posean en la misma una afiliación superior al 15% de aquella, la representación del Sindicato o Central será ostentada por un Delegado.

El Sindicato que alegue poseer derecho a hallarse representado mediante titularidad personal en cualquier empresa, deber acreditarlo ante la misma de modo fehaciente, reconociendo esta, acto seguido, al citado

Delegado su condición de representante del Sindicato a todos los efectos. El Delegado sindical deber ser trabajador en activo de las respectivas empresas, y designado de acuerdo con los Estatutos de la Central o Sindicato a que represente. Será preferentemente miembro del Comité de Empresa.

ARTÍCULO 25º.- FUNCIONES DE LOS DELEGADOS SINDICALES

1.- Representar y defender los intereses del Sindicato a quien representa, y de los afiliados del mismo en la empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su Central Sindical y la Dirección de la respectiva empresa.

2.- Podrán asistir a las reuniones del Comités de Empresa, Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo, y Comités Paritarios de interpretación, con voz, pero sin voto, y siempre que tales órganos admitan previamente su presencia.

3.- Tendrán acceso a la misma información y documentación que la empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley y Convenios colectivos a los miembros del Comité de empresa.

4.- Serán oídos por la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general, y a los afiliados al Sindicato.

5.- Serán asimismo informados y oídos por la empresa con carácter previo:

- a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al sindicato.
- b) En materia de reestructuración de plantilla, regulación de empleo, traslado de trabajadores, cuando revista carácter colectivo, o del centro de trabajo en general, sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.
- c) Implantación o revisión de sistema de organización del trabajo y cualquiera de las posibles consecuencias.

6.- Podrán recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas de trabajo efectivas.

7.- Con la finalidad de facilitar la discusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los respectivos afiliados al Sindicato y a los trabajadores en general, la empresa pondrá a disposición del Sindicato, cuya representación ostente el delegado, un tablón de anuncios que deber establecer dentro de la empresa y en lugar donde se garantice, en la medida de lo posible, un adecuado acceso al mismo para todos los trabajadores.

8.- En materia de reuniones, ambas partes, en cuanto al procedimiento se refiere, ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.

9.- Los Delegados ceñirán sus tareas a la realización de las funciones Sindicales que le son propias.

ARTÍCULO 26º.- CUOTA SINDICAL

A requerimiento de los trabajadores afiliados a las centrales sindicales o sindicatos, las empresas descontarán en la nómina mensual de los trabajadores, el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la dirección de la empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la central o sindicato al que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de la caja de ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. Las Empresas efectuarán las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario en periodos de un año contados por meses. La Dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical de la empresa, si la hubiese.

ARTÍCULO 27º.- COMITÉS DE EMPRESA

Sin perjuicio, de los derechos y facultades concedidos por las Leyes, se reconoce a los comités de empresa las siguientes funciones:

A) Ser informado por la dirección de la empresa:

- a) Trimestralmente, sobre la evolución general del Sector económico al que pertenece la empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa.
 - b) Anualmente, conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en caso de que la empresa revista la forma sociedad por acciones o participaciones, cuantos documentos se den a conocer a los socios.
 - c) Con carácter previo a su ejecución por la empresa, sobre la reestructuración de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales y las reducciones de jornada; sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional de la empresa.
- d) En función de la materia de que se trata:

1.- Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias; estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas e incentivos y valoración de puestos de trabajo.

2.- Sobre la función, absorción o modificación del "status" jurídico de la empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

3.- El empresario facilitará al comité de empresa el modelo o modelos de contrato de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimado el comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la empresa y, en su caso, a la autoridad laboral competente.

4.- Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves y en especial en supuestos de despidos.

5.- En lo referente a las estadísticas sobre el absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ingresos, ceses y los ascensos.

B) Ejercer una labor de vigilancia, sobre las siguientes materias:

- a) Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de empresa en vigor, formulando las acciones legales oportunas ante la empresa y los organismos o Tribunales competentes.
- b) La calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación de la empresa.
- c) Las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo de la empresa.

C) Participar, como reglamentariamente se determine, en la gestión de las obras sociales de la empresa, en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

D) Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad en la empresa.

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

F) Los miembros del Comité de Empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados a), b) y c del punto A) de este artículo, aún después de dejar de pertenecer al

Comité de Empresa, y en especial en todas aquellas materias sobre las que la dirección señale expresamente el carácter de reservado.

- G) El Comité velará, no sólo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o pactada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.

ARTÍCULO 28º.- GARANTÍAS

- a) Ningún miembro del Comité de Empresa o Delegado de Personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que este se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se basen en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa o restantes Delegados de Personal, y el Delegado del Sindicato al que pertenezca, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la empresa.

Poseerán prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo, respecto a los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

- b) No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causa o en razón del desempeño de su representación.
- c) Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la empresa en las materias propias de su representación pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la empresa y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente al efecto.
- d) Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determina.

Se podrá acumular el crédito horario sindical de los distintos miembros del Comité y Delegados de personal, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total que determina la Ley, pudiendo quedar relevados de los trabajos, si perjuicio de remuneración.

Asimismo, no se computará dentro del máximo legal de horas, el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de Delegados de Personal o miembros de Comités como componentes de comisiones negociadoras de convenios colectivos en los que sean afectados, y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurran tales negociaciones y cuando la empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de negociación referido.

- e) Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros del Comité o Delegados de personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a Cursos de formación organizados por su Sindicato, Instituto de Formación u otras entidades.

ARTÍCULO 29º.- DERECHOS SUPLETORIOS

Durante la vigencia del presente convenio serán de aplicación lo recogido en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas legales vigentes, con carácter supletorio.

ARTÍCULO 30º.- DESIGNACIÓN DE LOS MIEMBROS DE LA COMISIÓN PARITARIA DE INTERPRETACIÓN Y VIGILANCIA

En cumplimiento de lo estipulado en el Artículo 5º del presente Convenio Colectivo, se designarán los miembros de la Comisión Paritaria de interpretación y vigilancia.

ARTÍCULO 31º.- EMPLEO Y CONTRATACIÓN

Para una aplicación del principio de igualdad de oportunidades, se establece que, en igualdad de condiciones de idoneidad para el cometido profesional requerido, la empresa que tenga un porcentaje de contratación de mujeres inferior a un 40%, procurará compensar este desequilibrio, mediante la contratación de mujeres en aquellas ocupaciones en las que se encuentren subrepresentadas.

Ley 2/1991 de 7 de enero, sobre derechos de información de los representantes de los trabajadores en materia de contratación:

31.1.- El empresario entregará a la representación legal de los trabajadores una copia básica de todos los contratos que deban celebrarse por escrito, a excepción de los contratos de relación laboral especial de alta dirección sobre los que se establece el deber de notificación a la representación legal de los trabajadores.

Con el fin de comprobar la adecuación del contenido del contrato a la legalidad vigente, esta copia básica contendrá todos los datos a excepción del número del Documento Nacional de Identidad, el domicilio, el estado civil y cualquier otro que, de acuerdo con la Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, pudiera afectar a la intimidad personal.

La copia básica se entregará por el empresario, en un plazo no superior a diez días desde la formalización del contrato, a los representantes legales de los trabajadores, quienes la firmarán, a efectos de acreditar que se ha producido la entrega. Posteriormente, dicha copia básica se enviará a la oficina de empleo. Cuando no exista representación legal de los trabajadores también deberá formalizarse copia básica y remitirse a la oficina de Empleo.

En los contratos sujetos a la obligación de registro en el INEM la copia básica se remitirá junto con el contrato, a la oficina de Empleo. En los restantes supuestos se remitirá exclusivamente la copia básica.

31.2.- El empresario notificará a los representantes legales de los trabajadores las prorrogas de los contratos de trabajo a lo que se refiere el número 1, así como las denuncias correspondientes a los mismos, en el plazo de diez días siguientes a que tuviera lugar.

31.3.- Los representantes legales de los trabajadores deberán recibir, al menos trimestralmente, información acerca de las previsiones del empresario sobre celebración de nuevos contratos, con indicación del número de estos y de las modalidades y tipos de contratos que serán utilizados, así como de los supuestos de subcontratación.

31.4.- Los representantes de la Administración, así como de las organizaciones sindicales y de las asociaciones empresariales que tengan acceso a la copia básica de los contratos, en virtud de su pertenencia a los órganos de participación institucional que reglamentariamente tengan tales facultades, observarán sigilo profesional, no pudiendo utilizar dicha documentación para fines distintos de los que motivaron su conocimiento.

31.5.- El empresario, con ocasión de la extinción del contrato, al comunicar a los trabajadores la denuncia o, en su caso, el preaviso de la extinción del mismo, deberá acompañar una propuesta del documento de liquidación de las cantidades adeudadas.

El trabajador podrá solicitar la presencia de un representante legal de los trabajadores en el momento de proceder a la firma del finiquito, haciéndose constar en el mismo el hecho de su firma en presencia de un representante legal de los trabajadores, o bien que el trabajador no ha hecho uso de esta posibilidad. Si el empresario impidiese la presencia del representante en el momento de la firma, el trabajador podrá hacerlo constar en el propio recibo, a los efectos oportunos.

31.6.- La liquidación de los salarios que corresponda a los trabajadores fijos discontinuos, en los supuestos de conclusión de cada periodo de actividad, se llevará a cabo con sujeción a los trámites y garantías establecidos en el número anterior.

ARTÍCULO 32º.- MODALIDADES GENERALES DE CONTRATACIÓN

Las partes firmantes del presente convenio colectivo, reconocen expresamente la posibilidad de acogerse a cuantas modalidades de contratación estén vigentes en el momento actual o puedan aprobarse en un futuro, por medio de disposiciones de carácter general.

Los contratos celebrados, o los que a tal efecto se celebren en el futuro, se regularán por las normas generales vigentes en el momento de su celebración, salvo en aquellas modificaciones que expresamente se pacten en el presente Convenio y que se encuentren comprendidas dentro de los límites previstos en disposiciones de carácter general.

Contrato para obra o servicio determinado.

Este contrato tiene por objeto la realización de una obra o un servicio concretos, de carácter temporal no permanente, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es de duración incierta.

En el contrato escrito deberá constar el carácter del contrato y se especificará de forma precisa y detallada la obra o el servicio que constituía el objeto del contrato.

Las empresas deberán notificar a los trabajadores/as con una antelación de quince días la terminación del contrato para obra o servicio determinado cuando la duración del contrato sea superior a 6 meses. El incumplimiento de esta obligación por parte de empresario/a, le obligará a abonar una indemnización equivalente a los salarios correspondientes al periodo de retraso sin preavisar.

Contrato de eventualidad.

Se considerará contrato eventual el que se concierta para atender circunstancias de mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos; aún tratándose de la actividad de la empresa. En su formalización habrán de consignarse las circunstancias concretas por las que se produce.

Ambas partes convienen que las Empresas afectadas por el presente Convenio, podrán celebrar contratos de eventualidad cuya duración máxima pueda alcanzar 12 meses dentro de un periodo de 18 mensualidades, a partir de que se produzcan dichas causas. La duración máxima se alcanzará a través de una prórroga exclusivamente.

CONTRATOS FORMATIVOS

1.- Contratos de formación.

Las partes firmantes del presente convenio, convienen en que la edad para los contratos formativos será para jóvenes entre 16 a 25 años sin titulación.

La duración mínima del contrato será de un año y la máxima de tres años. La retribución será del 85% del salario fijado en convenio para cada categoría y en ningún caso sea inferior al S.M.I. vigente en cada momento.

La reducción proporcional del salario se realizará mensualmente, aun cuando la formación se imparta concentrada en determinados periodos.

La formación tendrá una duración mínima del 15% de la jornada laboral diaria y máxima del 20%, pudiéndose impartir acumulando semanalmente el tiempo destinado a formación.

Este tipo de contrato se realizará para cubrir puestos de trabajo en los que se realicen tareas auxiliares a la producción y a la gestión administrativas, quedando excluidos la realización de trabajos de producción con tiempo medido.

2.- Contratos en Prácticas.

Teniendo en cuenta la especificidad de las funciones desempeñadas por el personal de ámbito de este convenio, el contrato de trabajo en prácticas sólo podrá concertarse con quienes estén en posesión de títulos universitarios, formación profesional o equivalentes que sean de aplicación en las actividades propias del sector. No podrán haber transcurrido más de 4 años desde la obtención de dicho título, interrumpiendo el servicio militar o social sustitutorio dicho cómputo.

El tiempo mínimo de contratación será de seis meses no pudiendo ser, en ningún caso, superior a dos años.

En cualquier caso, los trabajadores no podrán ser destinados a profesiones, trabajos o categorías de inferior nivel al habilitado por el título.

Se excluirán de esta modalidad de contratación, los puestos de trabajo que impliquen ejercicio de mando, producción con tiempos medidos o realización de tareas especialmente tóxicas, penosas o peligrosas.

A los contratos en prácticas que se realicen para puestos de trabajo que impliquen producción con tiempos medidos, no se les exigirán los rendimientos de producción que tenga convenidos la empresa. La retribución del trabajador será del 70% u 80% durante el primer o el segundo año de vigencia del contrato, del salario fijado en Convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

Periodo de Prueba.

1. Un mes para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión de títulos de grado medio.
2. Dos meses para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión de títulos de grado superior.

Seguimiento a la Contratación:

La Comisión Paritaria del Convenio hará un seguimiento de la evolución de la contratación en las empresas de su ámbito y podrán determinar el establecimiento de porcentaje máximo de contratación temporal y de los contratos de formación y práctica

LÍMITE A LA CONTRATACIÓN EVENTUAL

Las empresas adquieren el compromiso de limitar al máximo la contratación eventual de trabajadores, como vía de conseguir una mayor estabilidad en el empleo, así como una mayor cualificación profesional del personal contratado.

La contratación eventual en el cómputo de sus modalidades no podrá superar como máximo:

El 30% en empresas de 250 o más trabajadores

El 35% en empresas de menos de 250 trabajadores

CONTRATOS A MENORES DE 18 AÑOS

Los trabajadores menores de 18 años no podrán ser contratados con el fin de desarrollar actividades declaradas insalubres, penosas, nocivas o peligrosas

Asimismo estos trabajadores no desarrollarán trabajos nocturnos y/o horas extraordinarias.

CONTRATACIÓN TEMPORAL. JORNADA MÍNIMA

En las empresas afectadas por el presente convenio la duración mínima de la jornada en la contratación será de 20 horas semanales. En estos supuestos la jornada siempre será continuada, como mínimo de cuatro horas al día.

ARTÍCULO 33º.- CONDICIONES ECONOMICAS

Para cada uno de los años de vigencia del presente convenio se establece que la subida salarial será del 1,5%, con una revisión a 31 de diciembre de cada año hasta el IPC que se publique por el INE o por el organismo que lo sustituya, para ese año. Al resultado de aplicar la revisión salarial del IPC se le añadirá un diferencial del 0,3% en concepto de recuperación del poder adquisitivo de los salarios.

ARTÍCULO 34º.- COMISIÓN MIXTA DE FORMACIÓN

Ambas representaciones son conscientes de la importancia que tiene la FORMACIÓN en nuestro sector, ante el reto de la entrada vigor del Acta Única Europea y Libre circulación de trabajadores

Por ello y ante la imperiosa necesidad de dotar a nuestro sector de profesionales más capacitados, técnicos y preparados, se acuerda la creación de una Comisión Mixta de Formación, que se reunirá dos veces al año como mínimo, y/o cuando lo pidan los representantes de los trabajadores y/o los empresarios, compuesta inicialmente por 5 vocales por parte de los sindicatos y en proporción a su representatividad en el sector y otros 5 por parte de los empresarios que tendrá como misión principal la puesta en marcha de una estrategia para la consecución de los siguientes objetivos:

PRIMERO. - Reunir toda la información sobre acciones formativas, tanto de la Administración del Estado como de la Autonómica.

SEGUNDO.- Solicitar de dichas Administraciones el estudio y elaboración de un plan de formación integral para el sector.

TERCERO.- Recabar información sobre dotaciones y medios económicos disponibles, una vez elaborado dicho estudio.

CUARTO.- Fomentar y coordinar la colaboración entre sindicatos y empresarios y a la vista de los resultados obtenidos de las pautas anteriores, planificar la acción de formación con las siguientes prioridades:

QUINTO.- Reciclaje y/o cualificación de trabajadores en activo.

SEXTO.- Formación de trabajadores en paro.

SÉPTIMO.- Especial atención a la preparación y formación de jóvenes menores de 25 años o en fase de primer empleo.

OCTAVO. - Estudio de áreas menos dotadas del sector.

NOVENO. - Formación de empresarios.

Con todo ello, se ofrece a la Administración Central y a la Autonómica, su integración en la Comisión Mixta de Formación, en calidad de asesores, para la definitiva aprobación, por mayoría entre empresarios y sindicatos, del plan de formación y su puesta en marcha con los mecanismos de control y seguimiento que se establezcan.

ARTÍCULO 35º.- SALUD LABORAL

A la vista de la entrada en vigor de la Ley 3 I/1.995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, así como del Reglamento que la desarrolla, (Real Decreto 39/1.997, de 17 de Enero), que incorporan la normativa de la Unión Europea y de la Organización Internacional del Trabajo en materia de salud de los trabajadores, las partes firmantes del presente Convenio Colectivo coinciden en la necesidad de establecer un adecuado nivel de protección de la salud de los Trabajadores, frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo.

Las empresas afectadas por el presente Convenio no podrán destinar a un trabajador a realizar tareas de Tóxico, Penoso o Peligroso cuando estos no tengan la cualificación adecuada ni los medios de protección exigidas para la realización de los trabajos.

Estiman las partes firmantes, que la mejor forma de protección de los Trabajadores del Comercio del Automóvil y Accesorios de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife en materia de Seguridad y Salud Laboral, se obtiene con la remisión a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y su Reglamento, así como a las disposiciones legales que en esta materia se aprueben en el futuro.

No obstante, y a pesar de las normas vigentes y de las que en el futuro se puedan aprobar, las partes acuerdan el establecimiento de una Comisión de Seguridad y Salud Laboral, de carácter permanente, que tendrá como cometidos principales los siguientes:

I.- Aplicación y desarrollo de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, así como su Reglamento y de la normativa aplicable en cada momento, para las empresas incluidas en el presente Convenio.

2.- Colaboración con los Comités de Seguridad, y Salud y con los Delegados de Prevención en la realización de Planes de Prevención y de Formación.

La formación de los Delegados de Prevención se equipará a los del nivel básico de 30 horas, recogida en el Reglamento de los Servicios de Prevención.

3.- Elaborar propuestas de colaboración con las Entidades Colaboradoras de la Seguridad Social (tales como Mutuas de Accidentes de Trabajo), e Instituciones Públicas (tales como el Gobierno de Canarias), sobre el efecto que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales tiene sobre las Empresas incluidas en este Convenio, así como cualquiera otros aspectos derivados de esta materia.

4.- Colaborar, de forma prioritaria, con las Empresas de pequeño tamaño, que, debido a esta singularidad, encuentran más dificultades en la metodología a seguir.

A los efectos prevenidos en el presente artículo, la Comisión de Seguridad y Salud Laboral estará compuesta de forma paritaria por representantes de las Empresas y Centrales Sindicales firmantes de este Convenio.

5º.- A partir de la firma del presente Convenio Colectivo, se acuerda la creación de una Comisión paritaria, compuesta por tres miembros de la representación social y otros tres de la representación empresarial, cuyo objetivo será la creación de un texto en materia de Salud Laboral que se adapte a la realidad económica y social de este sector, desarrolle los principios de la actividad preventiva, y garantice una mayor calidad de vida laboral para las personas trabajadoras vinculadas a este Convenio Colectivo.

PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD

El empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo, parto reciente y periodo de lactancia natural a los riesgos determinados en la evaluación que se refiere en el artículo 26 de la Ley 31/1995, que pueden afectar a la salud de las trabajadoras, al/los feto/s e hijos/as, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada, en los términos previstos en el artículo 26 de la mencionada Ley de conformidad con el cual se tendrá en cuenta asimismo las posibles limitaciones en la realización del trabajo nocturno y el trabajo a turnos.

VIOLENCIA DE GÉNERO

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo por una duración inicial de hasta 12 meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.

Si el derecho de protección o el de asistencia social integral de la trabajadora hacen necesaria la fijación del periodo de vacaciones en unas fechas determinadas, se buscarán fórmulas de adaptación de los procesos habituales o convencionales establecidos para la asignación de vacaciones al caso concreto.

ARTÍCULO 36º.- IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES

36.1.- Principio de igualdad de trato y oportunidades.

Las mujeres y los hombres son iguales en dignidad, así como en derechos y deberes. El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Mediante la regulación contenida en este capítulo se contribuye a hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades, entre mujeres y hombres, en particular a través de la eliminación de la

discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, conforme a lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

36.2.-. No discriminación en las relaciones laborales.

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito laboral del sector del Comercio de Automóvil, Accesorios y Recambios de la provincia de Santa Cruz de Tenerife, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales.

Las medidas para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres, incluidas las de acción positiva, son las siguientes:

1. Acceso al empleo. Nadie podrá ser discriminado por razón de sexo en el acceso al trabajo. Las ofertas de empleo deberán realizarse, en todo caso, tanto a hombres como a mujeres, no pudiendo excluir, directa o indirectamente, a ningún trabajador/a por razón de su sexo.
2. Clasificación profesional. El sistema de clasificación profesional, que se establece en el presente Convenio y en la clasificación de funciones y niveles a negociar durante la vigencia del mismo, debe basarse en criterios comunes para los trabajadores de ambos sexos, excluyendo discriminaciones por razón de sexo.
3. Promoción profesional. Se realizará mediante la introducción de medidas de acción positiva la superación del déficit de presencia de mujeres, en los puestos y grupos profesionales más cualificados o, en su caso, del género menos representado.
4. Formación profesional. En las acciones formativas las empresas garantizarán a su personal el acceso con respeto absoluto al principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres. A tal efecto se podrán establecer cupos, reservas u otras ventajas a favor de los trabajadores/as del sexo menos representado.
5. Retribución. Para un mismo trabajo o para un trabajo al que se atribuye un mismo valor se eliminará la discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo.
6. Tiempo de trabajo. Sin perjuicio de la regulación que pueda contener el presente convenio en materia de derechos de conciliación entre la vida personal, familiar y laboral, se promoverán medidas de flexibilización de la jornada laboral y del horario de trabajo, que faciliten el derecho efectivo a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Asimismo, las partes negociadoras adaptarán las regulaciones convencionales sobre jornada y descansos, incluidos permisos, excedencias, reducciones y adaptaciones de jornada y vacaciones, a las modificaciones contenidas en la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
7. Demás condiciones de trabajo. Facilitar la contratación o el mantenimiento del empleo de los trabajadores/as, cuyo sexo se encuentre menos representado y siempre que la misma resulte razonable y proporcionada.
8. Protección ante el acoso por razón de sexo y ante el acoso sexual. No se tolerará en las empresas de Comercio de Automóvil, Accesorios y Recambios, la situación en que se produzca un comportamiento no deseado, relacionado con el sexo de una persona ni situación en que se produzca cualquier *comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la misma y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.*

36.3.- Comisión de igualdad.

En el seno de la Comisión paritaria de este convenio se constituirá una Comisión de Igualdad, compuesta por ocho miembros, designando las organizaciones empresariales y sindicales firmantes los miembros de cada una ellas. La representación sindical se regirá por el porcentaje de representación en el momento del inicio de la negociación del convenio colectivo, manteniéndose durante la vigencia del mismo.

La Comisión de Igualdad asumirá y ejercerá específicamente las competencias de la Comisión paritaria del presente Convenio colectivo sobre las materias relacionadas con la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito laboral.

La Comisión de Igualdad realizará seguimiento de la aplicación de las medidas sobre igualdad previstas en el presente capítulo, así como de las que pudiera haber en los planes de igualdad en las empresas del sector de Comercio de Automóvil, Accesorios y Recambios. A tal efecto podrá recabar información a las partes negociadoras, así como a las empresas respecto a sus planes de igualdad.

36.4.- Los planes de igualdad de las empresas de Comercio de Automóviles, Accesorios y Recambios y otras medidas de promoción de la Igualdad.

1. Las empresas de Comercio de Automóvil, Accesorios y Recambios *están* obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral. Deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con la representación laboral unitaria y la sindical, en su caso, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo.

2. En el caso de las empresas de Comercio de Automóvil, Accesorios y Recambios de más de cien trabajadores, las medidas de igualdad deberán dirigirse a la elaboración negociada y aplicación de un plan de igualdad. La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a los órganos de representación unitaria y sindical.

3. Los planes de igualdad contemplarán, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación profesional, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

Condiciones económicas: A partir de la entrada en vigor el presente convenio colectivo se abonarán los conceptos económicos y retributivos que figuran en la tabla del anexo 1, vigente para el periodo comprendido entre el 1 de enero, y el 31 de diciembre de 2024, teniendo carácter retroactivo al 1 de enero de 2024.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

Serán componentes de la Comisión de Interpretación y Vigilancia, y de la de Formación del presente Convenio Colectivo los firmantes del presente acuerdo.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA

Las partes firmantes del convenio, asumen lo establecido en La Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo; (B.O.E. 23-3-2007. nº 71) Para la Igualdad Efectiva entre Hombres y Mujeres. Especialmente, lo regulado en el título IV de dicha ley, relativo al Derecho al trabajo en Igualdad Efectiva entre Hombres y Mujeres.

DISPOSICION ADICIONAL CUARTA

Las acciones u omisiones de los empresarios contrarias a los derechos de información reconocidos serán constitutivas de infracción grave, conforme a lo dispuesto en el artículo 7.7 del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en

el Orden Social. El incumplimiento de las obligaciones en materia de tramitación de los recibos de finiquito será constitutivo de infracción grave en materia laboral y se sancionará conforme a lo dispuesto en el Real Decreto citado.

ANEXO I
TABLAS SALARIALES 2024

TABLA SALARIAL CONVENIO COLECTIVO DE COMERCIO DE AUTOMOVILES, ACCESORIOS Y RECAMBIOS	
CATEGORIAS PROFESIONALES	2024
	SAL. MENSUAL
INGENIERO, LICENCIADO, JEFE PERSONAL	1.700,60 €
AYDE. TÉCNICO (TITU. Y ENC. GRAL.)	1.588,76 €
JEFE DE ADMIN. Y JEFE SUCURSAL	1.473,61 €
JEFE VENTAS, JEFE ALMACEN Y CONTABLE	1.360,35 €
CAJERO	1.246,98 €
DEPENDIENTE MAYOR	1.190,25 €
DEP. MÁS DE 25 AÑOS Y OFICIAL ADMON.	1.130,78 €
DEP. MÁS DE 22 AÑOS Y AUX. ADMON. +5	1.100,67 €
AUXILIAR ADMON. HASTA 5 AÑOS	1.002,99 €
VENDEDOR Y COMISIONISTA	1.125,79 €
AYDE. COBRADOR MÁS 22 AÑOS	989,71 €
CONSERJE, ORDENANZA, PORTERO, ETC	989,71 €
AUXILIAR CAJA MÁS 18 AÑOS	989,71 €
ASPIRANTE ADMON. BOTONES (16-17 AÑOS)	972,20 €
MOZO ESP. Y MOZO	988,19 €
LIMPIADORA A JORNADA COMPLETA	988,74 €

VALOR BIENIO AÑO 2024	2024
CATEGORIAS PROFESIONALES	VALOR BIENIO
INGENIERO, LICENCIADO, JEFE PERSONAL	17,42 €
AYDE. TÉCNICO (TITU. Y ENC. GRAL.)	16,25 €
JEFE DE ADMIN. Y JEFE SUCURSAL	15,09 €
JEFE VENTAS, JEFE ALMACEN Y CONTABLE	13,94 €
CAJERO	12,77 €
DEPENDIENTE MAYOR	12,19 €
DEP. MÁS DE 25 AÑOS Y OFICIAL ADMON.	11,61 €
DEP. MÁS DE 22 AÑOS Y AUX. ADMON. +5	11,28 €
AUXILIAR ADMON. HASTA 5 AÑOS	10,27 €
VENDEDOR Y COMISIONISTA	11,53 €
AYDE. COBRADOR MÁS 22 AÑOS	10,27 €
CONSERJE, ORDENANZA, PORTERO, ETC	10,13 €
AUXILIAR CAJA MÁS 18 AÑOS	10,13 €
ASPIRANTE ADMON. BOTONES (16-17 AÑOS)	8,26 €
MOZO ESP. Y MOZO	10,13 €
LIMPIADORA A JORNADA COMPLETA	10,13 €

	AÑO 2024
Dieta Completa	26,12 €
Media Dieta	13,51 €
SEGURO:	
Invalidez permanente y muerte por cualquier contingencia	5.666,32 €
Fallecimiento o incapacidad permanente por accidente laboral o enfermedad profesional	9.885,37 €