



## CONVENIO COLECTIVO 2018-2021

Publicado Anexo al BOP LAS PALMAS núm. 32, de 15/03/2019.

Visto el Acuerdo de Inscripción del Convenio Colectivo del Sector de “IMPORTADORES Y VENDEDORES DE AUTOMÓVILES, CAMIONES, MOTOCICLETAS Y SUS ACCESORIOS, MAQUINARIA INDUSTRIAL, AGRÍCOLA, DE OFICINA Y DE USO DOMÉSTICO”, para los años 2018-2021, suscrito por la Comisión Negociadora y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 del 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 (BOE número 255, 24/10/15), en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo; así como en el Reglamento Orgánico de la Consejería de Empleo Políticas Sociales y Vivienda, aprobado por el Decreto 124/2016, de 19 de septiembre (BOC número 188, 27/9/16), esta Dirección General de Trabajo,

### ACUERDA

PRIMERO. Ordenar la inscripción del Convenio Colectivo del Sector de “IMPORTADORES Y VENDEDORES DE AUTOMÓVILES, CAMIONES, MOTOCICLETAS Y SUS ACCESORIOS, MAQUINARIA INDUSTRIAL, AGRÍCOLA, DE OFICINA Y DE USO DOMÉSTICO”, para los años 2018-2021, en el Registro Territorial de Convenios Colectivos con el número 2931 y su notificación a la Comisión Negociadora.

SEGUNDO. Depositar los textos originales del mismo en el Servicio de Promoción Laboral de Las Palmas, de esta Dirección General de Trabajo.

TERCERO. Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE ÁMBITO PROVINCIAL ENTRE LAS EMPRESAS Y TRABAJADORES DEL COMERCIO, ENCUADRADOS EN LOS GRUPOS DE IMPORTADORES Y VENDEDORES DE AUTOMÓVILES, CAMIONES, MOTOCICLETAS Y SUS ACCESORIOS, MAQUINARIA INDUSTRIAL, AGRÍCOLA, DE OFICINA Y DE USO DOMÉSTICO, ACTIVIDAD INFORMÁTICA MAYORISTA Y TELECOMUNICACIONES, ASÍ COMO LA ACTIVIDAD DE ALMACENAJE PARA LA VENTA DE ARTÍCULOS EN PROCESO EXCLUSIVO DE COMERCIALIZACIÓN EN TODAS LAS ACTIVIDADES COMPRENDIDAS EN EL CONVENIO.

### TÍTULO I

#### DISPOSICIONES GENERALES

#### ARTÍCULO 1º. ÁMBITO TERRITORIAL Y PROVINCIAL

Las normas del presente Convenio Colectivo de trabajadores serán de aplicación en todo el territorio de la Provincia de Las Palmas y sus preceptos obligan a todas las actividades del



Comercio, encuadradas en los Grupos de Importadores y Vendedores de Automóviles, Camiones, Motocicletas y sus Accesorios, Maquinaria Industrial, Agrícola, de Oficina y de Uso Doméstico, Actividad Informática mayorista y Telecomunicaciones, bien sea al detalle o al por mayor, en nombre propio o de terceros, así como la Actividad de Almacenaje para la venta de artículos en proceso exclusivo de comercialización en todas las Actividades comprendidas en el Convenio.

Las actividades antes señaladas, que en razón de desempeño prevalente en la empresa resulten integradas en el campo de aplicación de este Convenio están incluidas en el Anexo I del mismo, donde se recogen las actividades del CNAE correspondiente al sector. Se entiende por actividad principal, la prevalente o preponderante dentro de un ciclo único de hacer empresarial, bajo una misma forma jurídica y estructura unitaria.

Esta relación tiene un carácter enunciativo y no exhaustivo, siendo susceptible de ser ampliada o complementada con aquellas actividades económicas que en un futuro puedan figurar en la Clasificación Nacional de Actividades Económicas.

#### ARTÍCULO 2º. ÁMBITO PERSONAL

Serán de aplicación las normas del presente Convenio, no sólo a las Empresas dedicadas a las actividades específicas en el artículo anterior, sino también a la totalidad de los trabajadores que se empleen en ellas, sea cual fuere la vecindad de unos y de otras dentro del territorio de la Provincia de Las Palmas, con las excepciones que determine la legislación vigente.

#### ARTÍCULO 3º. FECHA DE ENTRADA EN VIGOR

El presente Convenio entrará en vigor el día siguiente de su firma por las partes, retrotrayéndose sus efectos económicos a partir del día PRIMERO DE ENERO DE DOS MIL DIECIOCHO.

#### ARTÍCULO 4º. PERIODO DE VIGENCIA

La duración y vigencia de este Convenio será de 1 de enero de 2018 hasta el 31 de diciembre de 2021.

Finalizada la vigencia del presente Convenio, el mismo quedará denunciado automáticamente.

Una vez establecida la denuncia automática acordada y en relación a lo señalado en el artículo 86.3, párrafo 4, del Estatuto de los Trabajadores, las partes acuerdan que el presente convenio Colectivo continuará vigente en todas sus condiciones hasta que sea sustituido por otro, con una máximo de dos años, desde la denuncia automática.



Con motivo de agilizar la negociación del próximo Convenio Colectivo, las partes acuerdan comenzar dicha negociación el 1 de octubre de 2021, constituyéndose la Mesa Negociadora a tal efecto.

#### ARTÍCULO 5º. SUSTITUCIÓN Y COMPENSACIÓN DE RETRIBUCIONES.

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 devengado el personal con anterioridad a la entrada en vigor del mismo, excepto horas extraordinarias, dietas y plus de transporte, ayuda familiar, prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social y ayuda para discapacitados, 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.

Serán respetadas todas aquellas condiciones laborales no salariales, más beneficiosas, que en la actualidad viniesen disfrutando los trabajadores incluidos en el presente Convenio.

En caso de discrepancia sobre el contenido de este artículo, la Comisión Paritaria del Convenio actuará como intermediaria entre la Empresa y Trabajadores, antes de elevarse a la Jurisdicción competente para la normal solución del problema planteado.

#### ARTÍCULO 6º. ABSORCIÓN

Las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o algunos de los conceptos retribuidos existentes o supongan creación de otros nuevos, sólo tendrán 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 7º. COMISIÓN DE INTERPRETACIÓN

Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión como órgano de interpretación de lo pactado, que será nombrada por la Comisión Negociadora del Convenio.

#### ARTÍCULO 8º. COMPOSICIÓN, ESTRUCTURA, FUNCIONES Y PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

La Comisión de Interpretación estará integrada paritariamente por cinco representantes de las Empresas y cinco representantes de los trabajadores. De entre ellos, designarán un Secretario.



Dicha Comisión podrá utilizar los servicios permanentes u ocasionales de Asesores, en cuantas materias sean de su competencia, los cuales serán libremente por cada una de las partes. Su número no podrá superar la mitad del número de miembros de cada una de las partes representadas en la Comisión. Los asesores tendrán derecho a voz pero no a voto.

La Comisión de Interpretación será única para toda la Provincia de Las Palmas.

Es función específica de la Comisión de interpretación y seguimiento del Convenio, la cual intervendrá preceptivamente en esta materia, dejando a salvo la libertad de las partes para, agotado este trámite, acudir a la Autoridad o Jurisdicción competente.

Cada parte formulará a sus respectivas representaciones las cuestiones que se susciten en relación a lo reseñado en este artículo. De dichas cuestiones se dará traslado a la otra parte, poniéndose de acuerdo ambas partes, en el plazo máximo de QUINCE DÍAS a partir de la fecha de la última comunicación, para señalar lugar, día y hora de la reunión de la Comisión, la cuál emitirá el correspondiente informe, en el plazo máximo de SIETE DÍAS comunicándolo a los afectados, quienes quedarán vinculados por la interpretación acordada.

Dicha Comisión se reunirá al menos una vez por semestre, previa convocatoria al efecto por las partes, y cuantas otras veces se solicite por alguna de las partes.

Las partes firmantes de este Convenio acuerdan asumir el Real Decreto 2976/1983, de 9 de noviembre por el que se regula la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, en cuanto afecte a la aplicación de este Convenio Colectivo.

#### ARTÍCULO 9º. VESTUARIO

Las Empresas entregarán a cada trabajador al comienzo de cada año, la ropa adecuada para el uso en faena, que consistirá en tres pantalones, tres camisas, dos pares de botas o zapatos y chaqueta para el frío, además de las reglamentadas por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, según el trabajo desempeñado y cuando así lo exija la propia ley, siendo de carácter obligatorio el uso de los mismos para los trabajadores a quienes afecte estas normas.

Dichas prendas se sustituirán cuando por el uso adecuado de las mismas se hayan deteriorado, aunque no haya transcurrido un año de duración de las mismas.

#### ARTÍCULO 10º. VACACIONES

La duración de las vacaciones anuales será de TREINTA DÍAS NATURALES, independientemente de la categoría profesional del trabajador, y deberán comenzar siempre en lunes o día hábil siguiente.



La Dirección de la Empresa, de mutuo acuerdo con los representantes de los Trabajadores, hará en el primer trimestre la planificación anual de las vacaciones, estableciéndose la fecha del disfrute en turnos de rotación anual. El trabajador deberá conocer la fecha que le corresponde tres meses antes, al menos del comienzo del disfrute.

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

En ningún caso las vacaciones podrán ser compensadas en metálico.

En el supuesto de que la Empresa, una vez acordado el Calendario de Vacaciones, propusiese cambiar o suspender el período de las mismas, previo acuerdo con el trabajador afectado, el mismo disfrutará como compensación un día natural más de vacaciones.

En todo lo no establecido en el presente artículo se estará a lo dispuesto en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores y normas concordantes vigentes en cada momento.

#### ARTÍCULO 11º. LEGISLACIÓN APLICABLE

En lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en la legislación general vigente.

#### ARTÍCULO 12º. CONDICIONES ECONÓMICAS

A partir de la entrada en vigor del presente Convenio, se abonarán los “Salarios Anuales” que figuran en la Tabla Salarial del Anexo II, vigentes en el periodo de 1 de enero de 2018 a 31 de diciembre de 2018.

Para el segundo año de vigencia del Convenio, de 1 de enero de 2019 a 31 de diciembre de 2019, se abonarán los “Salarios Anuales” que figuran en la Tabla Salarial del Anexo II, los cuales vienen a reflejar un incremento del 2% respecto de las existente en el año anterior.

Para el tercer año de vigencia del Convenio, de 1 de enero de 2020 a 31 de diciembre de 2020, se abonarán los “Salarios Anuales” que figuran en la Tabla Salarial del Anexo II, los cuales vienen a reflejar un incremento del 2% respecto de las existente en el año anterior.

Para el cuarto año de vigencia del Convenio, de 1 de enero de 2021 a 31 de diciembre de 2021, se abonarán los “Salarios Anuales” que figuran en la Tabla Salarial del Anexo II, los cuales vienen a reflejar un incremento del 2,5% respecto de las existente en el año anterior.

El pago del “Salario Anual” se podrá hacer:

a) Prorrateándolo en DOCE MENSUALIDADES, si así lo aprobara el 75% de la plantilla de la Empresa en votación celebrada al efecto.



b) En DOCE MENSUALIDADES más DOS PAGAS, todas de igual cuantía: una se abonará el 15 de diciembre y la otra 15 días antes de comenzar el disfrute de las vacaciones, si así lo acordará la mitad más uno de la plantilla.

c) De no haber acuerdo, el “Salario Anual” se prorrateará en QUINCE PAGAS, de igual cuantía todas ellas, que se abonarán; doce, por mensualidades vencidas; dos, los días 15 de los meses de junio y Diciembre; y la otra restante, 15 días antes del día señalado, para el inicio de las vacaciones.

#### ARTÍCULO 13º. VÍSPERAS DE FIESTAS DE NAVIDAD Y AÑO NUEVO.

Las vísperas de las Fiestas de la Natividad del Señor (24 de diciembre) y Año Nuevo (1 de enero) se trabajará sólo media jornada continuada, finalizando el horario de la misma, como máximo, a las 12:00 horas de dichas vísperas.

#### ARTÍCULO 14º. SITUACIÓN DE DÉFICIT

Los porcentajes de incremento salarial establecidos en el artículo decimosexto, no serán de necesaria u obligada aplicación para aquellas empresas que acrediten objetiva y fehacientemente situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en los ejercicios contables de uno de los años 2017, 2018, 2019 y 2020. Asimismo se tendrán en cuenta las previsiones para 2018, 2019, 2020, 2021 y 2022, según el año; debiendo las empresas presentar a la representación de los trabajadores la documentación precisa (balances, cuentas de resultado y, en su caso, informe de auditores o censores de cuentas).

En estos casos se trasladará a las partes la fijación del aumento de salarios. Para valorar esta situación se tendrán en cuenta circunstancias tales como el insuficiente nivel de producción y ventas y se atenderán los datos que resulten de la contabilidad de las Empresas, de sus balances y de sus cuentas de resultados.

En caso de discrepancia sobre la valoración de dichos datos, podrán utilizarse informes de auditores o censores de cuentas, atendiendo las circunstancias y dimensión de las Empresas.

En función de la unidad de contratación en la que se encuentren comprendidas, las empresas que aleguen dichas circunstancias, deberán presentar a la representación de los trabajadores, la documentación precisa (balances, cuentas de resultados y en su caso, informes de auditores o censores de cuentas) que justifique un tratamiento salarial diferenciado.

En este sentido en las empresas de menos de 25 trabajadores, y en función de los costes económicos que ello implica, se sustituirá el informe de auditores o censores jurados de cuentas por la documentación que resulte precisa dentro de los párrafos anteriores, para demostrar fehacientemente la situación de pérdidas.



Los representantes de los trabajadores están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso, como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando por consiguiente respecto de todo ello, sigilo profesional.

Para acogerse a lo previsto en este artículo, la Empresa lo comunicará a los representantes de los trabajadores, a la Autoridad laboral, en el plazo de QUINCE DÍAS contados a partir del siguiente al de la publicación en el Boletín Oficial correspondiente, del Convenio Colectivo afectado.

#### ARTÍCULO 15º. JORNADA LABORAL

La jornada de trabajo será de 1782 horas anuales de trabajo efectivo, sin distinción de jornada.

El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo, ocupando plena y efectivamente toda jornada laboral.

#### ARTÍCULO 16º. HORAS EXTRAORDINARIAS

Ante la grave situación de paro existente y con el objeto de lograr 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 el riesgo de pérdidas de materias primas: Realización.
3. Horas extraordinarias necesarias por pedidos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural, derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate: Manteniendo, siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial, previstas por la Ley.

No obstante, y a fin de clasificar el concepto de horas extraordinarias estructurales, se entenderán como tales las necesarias por períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambio de turno, o las de carácter estructural, derivadas de la naturaleza del trabajo de que se trate, o mantenimiento.

La Dirección de la Empresa informará mensualmente, por escrito y con relación nominal al Comité de Empresa, a los Delegados de Personal y Delegados Sindicales sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por



secciones. Asimismo, en función de esta información y de los criterios más arriba señalados, la empresa y los representantes de los trabajadores determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias que se realicen se abonarán en la cuantía que las partes fijen y acuerden en la empresa, sin que en ningún caso el precio pueda ser inferior al que resulte de incrementar un 30 por ciento el valor de una hora ordinaria de trabajo.

A tal efecto y con el objeto de determinar el precio mínimo acordado para las horas extraordinarias, en consonancia con lo previsto en este artículo, se fija la siguiente fórmula para su cálculo:

$$\frac{(\text{SBA} * \text{Días laborales} + \text{CA})}{\text{Jornada anual vigente}} * 1.30$$

Significado: SBA el Salario Base Anual

“CA Suma de Complementos

#### ARTÍCULO 17º. LICENCIAS

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá faltar al trabajo, con derecho a remuneración, por algunos de los motivos que a continuación se exponen:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Cuatro días laborales por nacimiento de hijo, que podrán ser prorrogados por otros dos cuando el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto. En caso de intervención por cesárea, a los indicados cuatro días se sumarán otros cuatro días.
- c) Un día por traslado de su domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.
- e) Cinco días hábiles en los casos de fallecimiento de padres, padres políticos, cónyuges o hijos.
- f) Tres días naturales por fallecimiento de hermanos o abuelos, más un día en caso de que estos últimos fallecimientos ocurran en sábado y se trate de un familiar en primer grado de consanguinidad.
- g) Un día, el del sepelio, por fallecimiento de tíos y primos hermanos.





- h) Por realización de funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- i) Dos días naturales en caso de intervención quirúrgica que necesite hospitalización, o enfermedad grave del Cónyuge, hijos, padres, hermanos y abuelos, siempre que tal circunstancia se acredite mediante nota expedida por el médico antes o dentro de las veinticuatro horas siguientes al hecho causante, pudiendo notificarlo en 24 horas por sí o por algún familiar. Y con la posterior entrega del certificado o nota.
- j) Dos días por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad (padres, hijos, hermanos, abuelos, nietos).
- k) Un día natural en caso de matrimonio de hijos, nietos y hermanos.
- l) Dos días naturales en caso de fallecimiento de hermanos políticos o hijos políticos. En caso de tener que realizar un desplazamiento al efecto serán dos días laborales más.
- m) En caso de fallecimiento de padres, hijos, cónyuges, hermanos y abuelos, se ampliarán en dos días naturales remunerados, si el hecho causante aconteciere fuera de la isla de residencia y siempre con justificación del hecho causante y desplazamiento.
- n) A los trabajadores que realicen estudios nocturnos para obtener un título profesional o social, las empresas se obligarán a concederles el tiempo necesario para tomar parte en la jornada de comienzo de dichos estudios, en el Centro que se halle matriculado, previa justificación de dicha matrícula y se perderá esta si tiene que repetir curso, recuperándose nuevamente al estar al día en los estudios, además que deberá justificar su asistencia a clase mensualmente.
- o) Bolsa de quince (15) horas anuales para acompañar a consultas médicas o clínicas al cónyuge o hijos menores o mayores dependientes.

#### ARTÍCULO 18º. ANTIGÜEDAD

La antigüedad, ya congelada en sus devengos y cuantías al 31 de diciembre de 1980, quedó definitivamente incorporada a la columna del Salario Anual del Convenio.

Del resto de los cuatrienios que en concepto de antigüedad le quedaran aún a los trabajadores, una vez detraídos los ya afectados por la congelación y trasvase de antigüedad, según Convenios anteriores, se absorberán y compensarán cada año, a partir de 1983, el importe equivalente a la mitad de un cuatrienio, en sus cuantías congeladas al 31 de diciembre de 1980, hasta la total y definitiva supresión de las cantidades que por ese concepto de Antigüedad estén percibiendo aún los trabajadores, sustituyendo por tanto el Convenio Colectivo lo dispuesto en la Ordenanza laboral del Comercio en materia de Antigüedad.



#### ARTÍCULO 19º. ENFERMEDAD

Para complementar las prestaciones reglamentarias en caso de enfermedad o accidente laboral, debidamente justificados con los correspondientes partes médicos, salvo lo dispuesto en el párrafo segundo, las Empresas abonarán a sus trabajadores la diferencia que resulte entre la prestación reglamentaria de la Seguridad Social hasta 100% de la cantidad que resulte de dividir entre quince el salario anual de las tablas del anexo correspondiente a su categoría, y ello en proporción a los días de baja, hasta el límite máximo de un año, aunque hayan sido sustituidos por otros trabajadores. Exclusivamente en los casos en que la Incapacidad Temporal se derive de un accidente de trabajo, hospitalización y procesos derivados, cirugía o traumatología, o tenga como causa un diagnóstico clínico de oncología, nefrología, hepatología o cardiología, se abonará hasta el tercer mes de la baja, durante el primer mes de la baja el cien por cien del salario real. Debiendo justificar en estos casos el trabajador/a la circunstancia causante y el diagnóstico emitido para la baja médica correspondiente.

#### ARTÍCULO 20º. REVISIÓN MÉDICA

Se estará a lo que disponga la legislación vigente.

#### ARTÍCULO 21º. PÓLIZA DE SEGURO

Las Empresas afectadas por el presente Convenio estarán obligadas a concertar, una póliza de seguro que en caso de producirse el fallecimiento de un productor por accidente de trabajo, o que como consecuencia de tal accidente sea declarado afecto de Invalidez Permanente Total, Invalidez Permanente Absoluta o Gran Invalidez, se le garantice al trabajador o a las personas por él designadas la percepción de un capital cifrado en veinticuatro mil euros (24.000 euros).

En cualquier caso la responsabilidad de la Empresa se limitará a los riesgos cubiertos por la póliza, si ésta se ajusta tanto a lo establecido en el presente artículo como a las condiciones generales que para este tipo de pólizas impone a las Compañías Aseguradoras la normativa vigente para este tipo de seguros. Si en el momento de suscribirse la póliza algún trabajador se encontrara en situación de Incapacidad Laboral transitoria ó prórroga de la IT., su incorporación a la póliza será obligatoria sólo cuando sea dado de alta médica y se reincorpore a su puesto de trabajo.

#### ARTÍCULO 22º. SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

Se estará a lo que disponga la legislación vigente.



#### ARTÍCULO 23º. COMISIÓN DE PREVENCIÓN Y FORMACIÓN.

Se acuerda constituir por las partes firmantes del Convenio una Comisión Sectorial para la Formación y Prevención en el Trabajo con el objeto de que, en el término de un año, estudie y regule la figura del Delegado Sectorial de Prevención y Formación en el Trabajo y acuerde su posible implantación en el sector, así como su funcionamiento y financiación a través de subvenciones dirigidas a estos fines en las acciones de la Formación y la Salud y Seguridad en el Trabajo, en su caso.

#### ARTÍCULO 24º. CONDUCTOR - REPARTIDOR

La categoría de Conductor - Repartidor corresponde a aquellos trabajadores que, en posesión del Carnet de Conducir, desempeñan dicho cometido en sus Empresas respectivas conjuntamente con las tareas de recepción, distribución, reparto y entrega de mercancías, en vehículo cuyo peso máximo autorizado no exceda de 3.500 Kgs.

En aquellas Empresas donde actualmente existan trabajadores que desempeñen esta función, se les reconocerá automáticamente dicha categoría.

#### ARTÍCULO 25º. FINIQUITOS

1. El recibo de finiquito de la relación laboral entre empresa y trabajador, para que surta plenos efectos liberatorios, deberá ser conforme al modelo que figura en el Anexo III de este Convenio y con los requisitos y formalidades establecidos en los números siguientes.
2. Toda comunicación de cese o de preaviso de cese, deberá ir acompañada de una propuesta de finiquito en el modelo citado. Cuando se utilice como propuesta, no será preciso cumplimentar la parte que figura después de la fecha y lugar.
3. El recibo de finiquito será expedido por la organización empresarial firmante de este Convenio, numerado, sellado y fechado y tendrá validez únicamente dentro de los quince días naturales siguientes a la fecha en que fue expedido.
4. Una vez firmado por el trabajador, este recibo de finiquito surtirá los efectos liberatorios que le son propios.
5. En los supuestos de extinción de contrato por voluntad del trabajador, no serán de aplicación los apartados 2 y 3 de este artículo.
6. El trabajador podrá estar asistido por un representante de los trabajadores, o en su defecto por un representante sindical de los sindicatos firmantes del presente Convenio, en el acto de la firma del recibo de finiquito.



#### ARTÍCULO 26º. DIETAS

Para los casos en que por necesidades de servicio el personal se traslade a efectuar trabajos que impliquen desplazarse fuera del lugar de su residencia habitual, se abonará una media dieta de 10,47 euros diarios si el desplazamiento implicara efectuar fuera el almuerzo o comida del mediodía, y una dieta completa de 20,94 euros diarios cuando el desplazamiento implicare el pernoctar fuera de su domicilio habitual.

#### ARTÍCULO 27º. KILOMETRAJE.

Si el trabajador, con motivo del trabajo encomendado, efectúa los desplazamientos fuera del lugar de su residencia habitual de trabajo en vehículo de su propiedad, se le abonará en concepto de kilometraje la cantidad de 0,19 euros por kilómetro recorrido, debiendo actualizarse esta cuantía y fijándose su importe de acuerdo con la cantidad que en cada momento se determine por el Ministerio de Economía y Hacienda a efectos de dietas por desplazamientos.

#### ARTÍCULO 28º. CONTRATACIÓN: AMPLIACIÓN CONTRATO EVENTUAL

El contrato de duración determinada por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, regulado en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores, y aún tratándose de la actividad normal de la empresa, podrá tener una duración máxima de doce meses dentro de un periodo de dieciséis meses contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

Una vez extinguido el contrato, las empresas que hayan hecho uso de la ampliación aquí acordada abonarán a los trabajadores/as afectados una compensación económica de un día de salario por mes de trabajo.

En el caso de terminación de un contrato eventual, aunque haya sido firmado el correspondiente finiquito, a los trabajadores/as afectados se les abonará, si procediere, los atrasos que se deriven de la aplicación de una nueva tabla salarial con efectos retroactivos al periodo afectado por la vigencia del contrato y en las mismas condiciones que al personal fijo.



TÍTULO II  
DE LOS SINDICATOS Y DE LOS COMITÉS DE EMPRESA  
ARTÍCULO 29º. 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, recabar cuotas y distribuir información sindical fuera de trabajo y sin perturbar las actividades normales de las empresas; no podrán sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical, y tampoco despedir a 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 la que disponga de suficiente y apreciable afiliación, a fin de que ésta sea distribuida fuera de las horas de trabajo, y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo. En cuanto a Tablones de Anuncio se estará a lo que disponga la legislación vigente.

ARTÍCULO 30º. DELEGADO SINDICAL

En aquellos Centros de Trabajo con plantillas que excedan de 150 trabajadores y cuando los Sindicatos o 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 o hallarse representado mediante titularidad personal en cualquier empresa, deberá acreditarlo ante la misma de modo fehaciente, reconociendo ésta, acto seguido, al citado delegado su condición de representante del Sindicato a todos los efectos.

El Delegado Sindical deberá ser trabajador en activo de las respectivas empresas, y designado de acuerdo con los Estatutos de la Central o Sindicato a quien represente. Será preferentemente miembro del Comité de Empresa.

ARTÍCULO 31º. 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 o Sindicatos y la Dirección de las respectivas Empresas.
2. Podrán asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo, y Comités Paritarios de Interpretación, con voz y sin voto, 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 que a los miembros de Comités 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 las empresas con carácter previo:

a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al Sindicato.

b) En materia de reestructuraciones de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores, cuando revista carácter colectivo, del Centro de Trabajo en general, y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.

c) La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

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

7. Con la finalidad de facilitar la difusión 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 deberá establecer dentro de la Empresa y en lugar donde se garantice, en la medida de lo posible, un adecuado acceso al mismo por 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 les son propias.

#### ARTÍCULO 32º. CUOTA SINDICAL

En aquellos centros de trabajo en que cada sindicato o central sindical lo solicite, y previo requerimiento de los trabajadores afiliados a cada uno de esas Centrales 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 a que pertenece, cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de Caja de Ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad.



Las Empresas efectuarán las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario durante períodos de un año.

La Dirección de la Empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la empresa si la hubiera.

#### ARTÍCULO 33º. EXCEDENCIAS

Podrá solicitar la situación de excedencia aquel trabajador en activo que ostentará cargo sindical de relevancia provincial, a nivel de secretariado del Sindicato respectivo, y nacional en cualquiera de sus modalidades. Permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a su empresa si lo solicitara en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo.

#### ARTÍCULO 34º. COMITÉS DE EMPRESA

1. Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las leyes, se reconoce a los Comités de Empresas las siguientes funciones:

A) Ser informados 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 el caso de que la Empresa revista la forma de 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 las reestructuraciones de la 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, establecimientos de sistema de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

2. Sobre la fusión, 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 contratación de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimado el Comité para efectuar reclamaciones oportunas ante la Empresa y, en su caso, la Autoridad Laboral competente.

4. Sobre sanciones impuestas por las faltas muy graves, y en especial en supuestos de despido.

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

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

a) Cumplimentando de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de empresas en vigor formulando en su caso 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 en la Empresa.

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

D) Colaborar con la Dirección de la Empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad de 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 reservado.

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

#### ARTÍCULO 35º. GARANTÍAS

a) Ningún miembro de 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





éste se produzca por renovación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas, deberá tramitarse su 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 hallara reconocido como tal en la empresa.

Poseerán prioridad de permanencia en la Empresa o Centro de Trabajo, respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

b) No podrán ser discriminadas 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 en 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 podrán establecer pactos o sistemas de acumulación de horas 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 relevado o relevados de los trabajos, sin perjuicio de su 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 ve afectada por el ámbito de negociación referido.

e) Sin rebasar al máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros de Comités o delegados de personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a Cursos de Formación organizados por sus Sindicatos, Institutos de Formación u otras Entidades.

#### ARTÍCULO 36º. PRÁCTICAS ANTISINDICALES

En cuanto a los supuestos de prácticas que, a juicio de alguna de las partes, quepa calificar de antisindicales, se estará a lo dispuesto en las leyes.



Lo aquí pactado mantendrá la vigencia general de dos años, salvo que en el transcurso de dicho período medie una Ley acerca de este tema. En cuyo caso las partes deberán realizar las acomodaciones y reajustes correspondientes mediante nuevo pacto acerca de esta materia.

#### ARTÍCULO 37º. PARTICIPACIÓN EN LAS NEGOCIACIONES DE CONVENIOS COLECTIVOS

A los Delegados Sindicales que participen en las Comisiones negociadoras de Convenios Colectivos, manteniendo su vinculación como trabajadores en activo de alguna, les serán concedidos permisos retribuidos por las mismas, a fin de facilitarles su labor como negociadores y durante el transcurso de la antedicha negociación, siempre que la Empresa esté afectada por la negociación en cuestión.

#### ARTÍCULO 38º. DE LOS SINDICATOS Y COMITÉS DE EMPRESAS

Las facultades, derechos y garantías que aquí se pactan en orden a derechos sindicales, Comités de Empresas y Delegados de personal que mejoren la legislación General, serán de aplicación única y exclusiva a aquellas Organizaciones Sindicales y Empresariales que firmen o se adhieren a este Convenio.

#### 39. SALUD Y MEDIO AMBIENTE LABORAL

Las partes signatarias del presente Convenio Colectivo, independiente del cumplimiento de la normativa en vigor, se comprometen a velar por la salud laboral de los trabajadores, por el medio ambiente laboral y la mejora de las condiciones laborales, realizando para ello las siguientes acciones:

Promover cuantas medidas se consideren tendentes a mejorar la situación de las empresas en esta materia, teniendo como objetivo fundamental el extender la preocupación por la seguridad a todos los niveles, fomentando campañas de sensibilización, etc.; Incluyendo en las Evaluaciones de Riesgos laborales las de Ergonomía y Psicosociales.

Reforzar los medios de formación específica en la materia, tanto de los trabajadores como de sus representantes.

Acometer las acciones necesarias para obtener los medios que permitan desarrollar con una mayor eficacia la seguridad y la salud laboral en las empresas.

Estudiar y acordar mecanismos oportunos de coordinación en materia de siniestralidad laboral.

Implantar en las empresas las innovaciones legales que pudieran producirse en materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo.



Conforme a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Ley 31/95, de 8 de noviembre y sus Reglamentos.

#### 40. EMBARAZO, MATERNIDAD, LACTANCIA, EMBARAZO y CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR:

1. El empresario procurará que la trabajadora embarazada, y mientras se halle en dicho estado, ocupe un puesto de trabajo lo más adecuado posible a su situación.

2. En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas ampliables por parto múltiple hasta 18 semanas. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que 6 semanas sean inmediatamente posterior al parto, pudiendo hacer uso de éste periodo en su totalidad o, en su caso de la parte que reste del periodo de suspensión el padre para el cuidado del hijo en caso, de fallecimiento de la madre.

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

3. En caso de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas, ampliable en el adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativo o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. La duración de la suspensión será, asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de seis años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especialmente dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En su caso de que la madre y el padre trabajen, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de los interesados que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

4. Los periodos a los que se refiere el presente artículo podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador afectado, en los términos que reglamentariamente se determinen.

5. En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión previsto para cada caso



en el presente artículo, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

6. Las vacaciones podrán ser disfrutadas inmediatamente antes o después de los periodos establecidos en el presente artículo, a opción de el/ la interesada/o, comunicándolo previamente a la empresa.

7. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en una hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen.

Estos periodos de lactancia podrán ser acumulados para su disfrute, bien al periodo de vacaciones anual, o bien a disfrutar en el periodo que el trabajador o trabajadora decidan.

8. En el supuesto de riesgo durante el embarazo, en los términos previstos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizara el día que se inicie la suspensión por maternidad biológica o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse anterior o a otro compatible con su estado.

La concreción horaria corresponderá al trabajador, debiendo preavisar al empresario con quince días de antelación a la fecha en que se reincorporara a su jornada ordinaria.

Todo lo no expuesto en el presente artículo se estará a lo establecido en la Ley 39/1999 de 5 de noviembre y sus normas concordantes.

#### 41. IGUALDAD EN EL TRABAJO

Se respetará el principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como la no discriminación por cuestiones de raza, condiciones sociales, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato o a cualquier otra condición, abono de salarios, de conformidad con la legislación vigente nacional, jurisprudencias y directivas comunitarias. Se pondrá especial atención en cuanto a los cumplimientos de estos preceptos en:

- El acceso al trabajo.
- Estabilidad en el empleo.
- Igualdad salarial en trabajos de igual valor.
- Fechas de abono de salarios.



- Formación y promoción profesional.
- Ambiente Laboral exento de acoso sexual.

Las partes acuerdan remitirnos a las exigencias del artículo 85.1, 2º párrafo del ET, en aras de promover planes de igualdad entre hombres y mujeres y, en su caso planes de igualdad con el alcance y contenido previsto en la Ley Orgánica 3/2007.

En este sentido se acuerda:

- Igualdad de oportunidades y no discriminación:

Las partes firmantes de este Convenio declaran su voluntad de respetar el principio de igualdad de trato en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razón de sexo, estado civil, edad, raza o etnia, religión o convicciones, discapacidad, orientación sexual, ideas políticas, afiliación o no aun sindicato, etc.

Se pondrá especial atención en cuanto al cumplimiento de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en:

El acceso al empleo, promoción profesional, la formación, estabilidad en el empleo, y la igualdad salarial en trabajos de igual valor.

En el caso de las empresas de más de 125 trabajadores, las medidas de igualdad dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres a través de la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, deberán ser negociadas con los representantes legales de los trabajadores en el ámbito de toda la empresa.

En las empresas de menos de 125 trabajadores, se deja a voluntad de las partes (empresas y representantes de los trabajadores) el establecer medidas de planes de igualdad, no discriminación y acoso.

- Procedimiento de prevención y tratamiento de situaciones de acoso moral y sexual y acoso por razón de sexo en el sector. Las empresas, junto con los representantes de los trabajadores, deben trabajar en implantar políticas, con distribución de normas y valores claros en todos los niveles de la organización, que garanticen y mantengan entornos laborales libres de acoso, donde se respete la dignidad del trabajador y se facilite el desarrollo de las personas.

Todos los trabajadores tienen derecho a un entorno libre de conductas y comportamientos hostiles o intimidatorios hacia su persona que garantice su dignidad y su integridad física y moral. Las personas con responsabilidad de mando tienen la obligación de garantizar las condiciones adecuadas de trabajo en su ámbito de responsabilidad.



Las partes firmantes asegurarán que todos los trabajadores conozcan de la existencia de los Procedimientos de actuación, distribuyéndose entre los órganos de representación de cada centro.

Las Empresas establecerán los mecanismos de detección de posibles riesgos psicosociales y, en su caso, procederán a la evaluación de los mismos y promoverán, adicionalmente, la detección precoz de situaciones de riesgo a través de la vigilancia de la salud.

#### DISPOSICIONES ADICIONALES

##### PRIMERA. ADHESIÓN

Las Centrales Sindicales que firmen o se adhieran a este Convenio podrán designar un asesor en la Comisión de Interpretación y seguimiento a las reuniones con voz pero sin voto.

##### SEGUNDA. DESIGNACIÓN DE LA COMISIÓN PARITARIA

Para entender de cuantas cuestiones le sean atribuidas, las partes negociadoras de este Convenio, designan como miembros integrantes de la Comisión Paritaria, los siguientes:

Por COMISIONES OBRERAS (CC.OO.): 2 miembros

Por UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (U.G.T.): 2 miembros

Por INTERSINDICAL CANARIA: 1 miembro

Por LA FEDERACIÓN PROVINCIAL DE LA PEQUEÑA Y MEDIANA EMPRESA DEL METAL Y NUEVAS TECNOLOGÍAS DE LAS PALMAS (FEMEPA): 5 miembros

##### TERCERA. FORMACIÓN Y PLUS COMPENSATORIO DE FORMACIÓN

Ambas partes consideran imprescindible la puesta en marcha de acciones en materia de Formación Profesional, por las que se eleven los niveles de capacitación y productividad. Y es por ello que se comprometen a establecer planes de actuación en los que se señalen como objetivos la mejora, actualización y capacitación en todos y en cada uno de los puestos de trabajo, presentes y futuros, concretándose en planes de formación continua, ocupacional o de libre acceso. Y adquiriendo la representación empresarial el compromiso de colaboración en la realización de prácticas en los centros de trabajo, en los términos que la legislación establezca para las mismas.

Asimismo, las organizaciones firmantes cooperarán en alcanzar los objetivos enunciados, colaborando en la creación e impartición de los planes formativos, especialmente haciendo uso de instituciones, organizaciones o entidades unitarias. Requiriendo de las distintas



administraciones públicas o privadas las ayudas y prestaciones que en ésta materia puedan ser consideradas como convenientes.

**PLUS COMPENSATORIO DE FORMACIÓN.** En aras de conseguir un sector moderno y competitivo, es necesario contar con empresarios y trabajadores con una formación adecuada y permanentemente actualizada. En consecuencia, la participación activa en aquellos modelos que garanticen el desarrollo y mantenimiento de un sector competitivo y por la consecución de un empleo estable y de calidad dentro del sector.

Por ello las partes acuerdan por unanimidad que aquellas empresas que no acrediten su participación en alguna organización empresarial firmante del presente convenio o integradas en la misma, representativa del sector del metal, que colabore activamente en el desarrollo formativo de este sector, a través del impulso de planes de formación de oferta, dirigidos prioritariamente a trabajadores ocupados afectados por este convenio, entendida como aquella que tiene por objeto facilitar una formación ajustada a las necesidades del mercado de trabajo que atienda a los requerimientos de competitividad de las empresas de este sector, a la vez que satisfaga las aspiraciones de promoción profesional y desarrollo personal de los trabajadores, capacitándoles para el desempeño cualificado de las diferentes profesiones, o la participación en planes de formación desarrollados por la empresa, por organismos públicos o privados o por otras entidades formativas acreditadas sin vinculación con las partes del convenio y que cumplan perfectamente con el objetivo de mejorar la formación en el ámbito del convenio, o la participación en planes agrupados de formación continua en materia del sector desarrollados por los sindicatos más representativos del sector (CC.OO y UGT), deberán abonar a sus trabajadores un plus compensatorio de formación, de naturaleza salarial, en cuantía de 50 euros mensuales durante la vigencia del presente convenio, que se percibirán igualmente en los períodos de Incapacidad Temporal y disfrute de vacaciones del trabajador.

A tal efecto se aplicará el sistema de acreditación siguiente:

1. Mediante certificación expedida por organización empresarial representativa de este sector participe en el desarrollo de planes formativos, que acredite su adhesión a la misma, con el visado de la Comisión Paritaria.
2. Mediante certificación expedida por una de las organizaciones sindicales más representativas dentro del sector, que acredite la participación de la empresa en algún plan formativo de este sector desarrollado por ellos, con el visado de la Comisión Paritaria.
3. Mediante certificación expedida por la Delegación Territorial de la Fundación del Metal para la Formación, Cualificación y el Empleo (FMF) previa solicitud de la empresa en la que conste su participación en Planes y Programas de Formación desarrollados por la propia empresa, por Organismos Públicos o Privados o por otras entidades formativas acreditadas para impartir formación en el ámbito de las actividades reguladas por este Convenio.



Dicha solicitud deberá ir firmada con el visto bueno de la representación legal de los trabajadores, de la empresa, en su caso.

Dichas certificaciones tendrán validez anual, pudiendo ser renovadas automáticamente si se mantiene el cumplimiento de los requisitos tenidos en cuenta para su expedición, o revocadas en cualquier momento si se dejasen de cumplir.

En todo caso los trabajadores afectados por el presente convenio podrán recabar información de la Comisión Paritaria referente a la vigencia y validez de la certificación invocada por la empresa”.

#### CUARTA. ACUERDO MARCO NACIONAL

En lo no previsto en este convenio se estará a lo acordado en el ACUERDO MARCO DEL COMERCIO de ámbito estatal.

QUINTA. Procedimientos para solventar discrepancias. Tribunal Laboral Canario: Las partes firmantes del presente Convenio, en representación de los trabajadores y empresas comprometidas en el ámbito personal del mismo, acuerdan acogerse libremente en cuanto a los trámites de conciliación, mediación y arbitraje para la resolución de los conflictos existentes en el sector y a todos los temas competenciales puedan someterse dentro del ámbito correspondiente al Tribunal Laboral Canario.

Procedimiento de inaplicación de convenio: De conformidad con lo 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 artículo anterior, que dispondrá de un plazo de SIETE DÍAS para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada.

#### DISPOSICIÓN TRANSITORIA

ÚNICA. La obligación del artículo 21º de este Convenio de concertar la Póliza de Seguro prevista en dicho artículo entrará en vigor y surtirá efectos sólo a partir del decimosexto día siguiente a la publicación de este Convenio Colectivo en el Boletín Oficial correspondiente.

#### DISPOSICIONES FINALES

PRIMERA. Las condiciones aquí pactadas forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.





SEGUNDA. Son partes firmantes de este Convenio, por las representaciones que ostentan, COMISIONES OBRERAS CANARIAS (CC.OO.), la UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (U.G.T.), INTERSINDICAL CANARIA, USO y la FEDERACIÓN PROVINCIAL DE LA PEQUEÑA Y MEDIANA EMPRESA DEL METAL Y NUEVAS TECNOLOGÍAS DE LAS PALMAS (FEMEPA), que se han reconocido cómo interlocutores legitimados.

Las Palmas de Gran Canaria, a veintisiete de diciembre de dos mil dieciocho.

#### ANEXO I

IMPORTADORES Y VENDEDORES DE AUTOMOVILES, CAMIONES, MOTOCICLETAS, Y SUS ACCESORIOS, MAQUINARIA INDUSTRIAL, AGRÍCOLA, DE OFICINA Y DE USO DOMESTICO, ACTIVIDAD INFORMÁTICA Y TELECOMUNICACIONES, ALMACENAJE PARA LA VENTA DE ARTÍCULOS EN PROCESO EXCLUSIVO.	
CNAE2009	TITULO_CNAE2009
4511	Venta de automóviles y vehículos de motor ligeros
4519	Venta de otros vehículos de motor
4531	Comercio al por mayor de repuestos y accesorios de vehículos de motor
4532	Comercio al por menor de repuestos y accesorios de vehículos de motor
4540	Venta, mantenimiento y reparación de motocicletas y de sus repuestos y accesorio
4614	Intermediarios del comercio de maquinaria, equipo industrial, embarcaciones y aeronaves
4649	Comercio al por mayor de otros artículos de uso doméstico *
4651	Comercio al por mayor de ordenadores, equipos periféricos y programas informáticos
4652	Comercio al por mayor de equipos electrónicos y de telecomunicaciones y sus componentes
4661	Comercio al por mayor de maquinaria, equipos y suministros agrícolas
4662	Comercio al por mayor de máquinas herramienta
4663	Comercio al por mayor de maquinaria para la minería, la construcción y la ingeniería civil *
4664	Comercio al por mayor de maquinaria para la industria textil y de máquinas de coser y tricotar *
4665	Comercio al por mayor de muebles de oficina
4666	Comercio al por mayor de otra maquinaria y equipo de oficina
4669	Comercio al por mayor de otra maquinaria y equipo
5821	Edición de videojuegos
5829	Edición de otros programas informáticos
6110	Telecomunicaciones por cable
6120	Telecomunicaciones inalámbricas
6130	Telecomunicaciones por satélite
6190	Otras actividades de telecomunicaciones
6201	Actividades de programación informática
6202	Actividades de consultoría informática
6203	Gestión de recursos informáticos
6209	Otros servicios relacionados con las tecnologías de la información y la informática
6311	Proceso de datos, hosting y actividades relacionadas
6312	Portales web
7711	Alquiler de automóviles y vehículos de motor ligeros
7712	Alquiler de camiones
7731	Alquiler de maquinaria y equipo de uso agrícola
7732	Alquiler de maquinaria y equipo para la construcción e ingeniería civil
7733	Alquiler de maquinaria y equipo de oficina, incluidos ordenadores
7739	Alquiler de otra maquinaria, equipos y bienes tangibles n. c. o. p.
* Aquellos productos que sean de metal	



## ANEXO II

### ANEXO I AL CONVENIO DE COMERCIO DE IMPORTADORES Y VENDEDORES

#### TABLA DE SALARIOS ANUALES VIGENTE DESDE 1º DE ENERO DE 2018 AL 31 DE DICIEMBRE 2021

CATEGORÍAS PROFESIONALES	SALARIO 2018	SALARIO 2019	SALARIO 2020	SALARIO 2021
<b>PERSONAL TÉCNICO TITULADO</b>				
Título Grado Superior	22.948,42	23.407,39	23.875,54	24.472,43
Título Grado Medio	20.659,13	21.072,31	21.493,76	22.031,10
Título Técnico Sanitario	16.152,91	16.475,97	16.805,49	17.225,63
<b>PERSONAL TÉCNICO NO TITULADO</b>				
Director	24.342,75	24.829,61	25.326,20	25.959,36
Jefe de División	23.094,37	23.556,26	24.027,39	24.628,07
Jefe de Personal	22.948,42	23.407,39	23.875,54	24.472,43
Jefe de Compras	22.948,42	23.407,39	23.875,54	24.472,43
Jefe de Ventas	22.948,42	23.407,39	23.875,54	24.472,43
Encargado General	22.948,42	23.407,39	23.875,54	24.472,43
Jefe de Sus. y Supermercado	19.858,24	20.255,40	20.660,51	21.177,02
Jefe de Almacén	19.858,24	20.255,40	20.660,51	21.177,02
Jefe de Grupo	18.219,07	18.583,45	18.955,12	19.429,00
Jefe de Sección Mercantil	17.386,82	17.734,56	18.089,25	18.541,48
Encargado de Establec., Vendedor, Subastador, comprador	17.695,59	18.049,50	18.410,49	18.870,75
Intérprete	17.695,59	18.049,50	18.410,49	18.870,75
<b>PERSONAL MERCANTIL PROPIAMENTE DICHO</b>				
Viajante	16.164,97	16.488,27	16.818,04	17.238,49
Corredor de Plaza	15.611,34	15.923,57	16.242,04	16.648,09
Dependientes	16.769,26	17.104,65	17.446,74	17.882,91
Dependientes Mayor, Jefe 2º	17.541,21	17.892,03	18.249,87	18.706,12
Ayudante	15.996,11	16.316,03	16.642,35	17.058,41
Aprendiz de 16 y 17 años	SMI	SMI	SMI	SMI
Aprendiz de 18 ó más	13.872,06	14.149,50	14.432,49	14.793,30
<b>PERSONAL ADMINISTRATIVO TÉCNICO NO TITULADO</b>				
Director	24.343,95	24.830,83	25.327,45	25.960,64
Jefe de División	23.181,21	23.644,83	24.117,73	24.720,67
Jefe Administrativo	21.210,35	21.634,56	22.067,25	22.618,93



Secretario	16.769,26	17.104,65	17.446,74	17.882,91
Contable	17.541,21	17.892,03	18.249,87	18.706,12
Jefe de Sección Administración	18.391,55	18.759,38	19.134,57	19.612,93
<b>PERSONAL ADMINISTRATIVO PROPIAMENTE DICHO</b>				
Contable, Cajero ó Taquimecanog. en Idiomas Extranjero	17.705,24	18.059,34	18.420,53	18.881,04
Oficial administrativo u Operador de Máquinas Contables	16.575,07	16.906,57	17.244,70	17.675,82
Auxiliar Administrativo Perforista	15.996,11	16.316,03	16.642,35	17.058,41
Aspirante de 16 a 18 años	8.982,28	9.161,93	9.345,17	9.578,80
Auxiliar de Caja de 16 a 18 años	8.982,28	9.161,93	9.345,17	9.578,80
Auxiliar de Caja de más de 18 años	15.119,23	15.421,61	15.730,04	16.123,29
<b>PERSONAL DE SERVICIOS Y ACTIVIDADES AUXILIARES</b>				
Jefe de Sección de Servicios	18.079,15	18.440,73	18.809,54	19.279,78
Dibujantes	19.858,24	20.255,40	20.660,51	21.177,02
Escaparatista	18.700,32	19.074,33	19.455,82	19.942,22
Rectulistas	17.929,59	18.288,18	18.653,94	19.120,29
Cortador	17.929,59	18.288,18	18.653,94	19.120,29
Ayudante de Cortador	16.120,35	16.442,76	16.771,62	17.190,91
Jefe de Taller	16.769,26	17.104,65	17.446,74	17.882,91
Conductor Repartidor	15.728,34	16.042,91	16.363,77	16.772,86
Prof. Oficio de 1º Conductor C.D.E.	15.928,56	16.247,13	16.572,07	16.986,37
Prof. Oficio de 2º Conductor B	15.528,12	15.838,68	16.155,45	16.559,34
Profesional Oficio de 3º	15.417,16	15.725,50	16.040,01	16.441,01
Ayudante	14.961,23	15.260,45	15.565,66	15.954,80
Aprendiz de 16 y 17 años	8.982,28	9.161,93	9.345,17	9.578,80
Aprendiz de 18 ó más años	13.679,08	13.952,66	14.231,71	14.587,50
Capataz	15.841,72	16.158,55	16.481,72	16.893,76
Mozo Especializado	15.687,33	16.001,08	16.321,10	16.729,13
Telefonista mayor de 18 años	15.555,86	15.866,98	16.184,32	16.588,93
Telefonista de 16 a 18 años	8.982,28	9.161,93	9.345,17	9.578,80
Mozo mayor de 18 años	14.952,78	15.251,84	15.556,88	15.945,80
Empaquetadora	14.952,78	15.251,84	15.556,88	15.945,80
<b>PERSONAL SUBALTERNO</b>				
Conserje	15.455,75	15.764,87	16.080,17	16.482,17



Cobrador	15.120,44	15.422,85	15.731,31	16.124,59
Vigilante o Sereno	14.956,40	15.255,53	15.560,64	15.949,66
Ordenanzas y Porteros mayores de 18 años	15.015,50	15.315,81	15.622,13	16.012,68
Ordenanzas y Porteros de 16 a 18 años	8.982,28	9.161,93	9.345,17	9.578,80
Personal de Limpieza (por horas)	4,98	5,08	5,18	5,31
Personal de Limpieza	14.952,78	15.251,84	15.556,88	15.945,80

ANEXO III



Modelo de recibo de finiquito de la relación laboral

Nº .....

RECIBO DE FINIQUITO

D.....  
que ha trabajado en la Empresa .....  
desde ..... hasta .....  
con la categoría de .....  
declaro que he recibido de ésta, la cantidad de ..... Euros, en concepto de  
liquidación total por mi baja en la Empresa.

Quedo así indemnizado y liquidado por todos los conceptos que pudieran derivarse de la relación laboral  
que uní a las partes y que queda extinguida, manifestando expresamente que nada más tengo que reclamar,  
estando de acuerdo en ello con la Empresa.

En ..... a ..... de ..... de .....

El trabajador,

El trabajador (1) ..... usa de su derecho a que esté en la firma un representante legal suyo en la  
empresa, o en su defecto un representante sindical de los sindicatos firmantes del presente Convenio

(1) SI o No

Este documento tiene una validez de quince días naturales a contar desde la fecha de su expedición.

Expedido por .....

Fecha de Expedición .....

SELLO Y FIRMA

Este recibo no tendrá validez sin el sello y firma de la organización empresarial correspondiente o si se  
formaliza en fotocopia u otro medio de reproducción.