

**CONVENIO COLECTIVO. IMPORTADORES Y VENDEDORES DE AUTOMÓVILES, CAMIONES, MOTOCICLETAS Y SUS ACCESORIOS, MAQUINARIA INDUSTRIAL, AGRÍCOLA, DE OFICINA Y DE USO DOMÉSTICO, ACTIVIDAD INFORMÁTICA Y TELECOMUNICACIONES, ASÍ COMO LA ACTIVIDAD DE ALMACENAJE PARA LA VENTA DE ARTÍCULOS EN PROCESO EXCLUSIVO DE COMERCIALIZACIÓN EN TODAS LAS ACTIVIDADES DE ESTE CONVENIO**

**(BOP 27/09/2006; Vigencia: 01/01/2006 al 31/12/2009)**

Vista la solicitud presentada el día 31 de julio de 2006, para la inscripción del Convenio Colectivo de la empresa "Importadores y vendedores de automóviles, camiones, motocicletas y accesorios, maquinaria industrial, agrícola, de oficina y de uso doméstico, actividad informática mayorista y telecomunicaciones", suscrito con fecha 19 de julio de 2006, de una parte por la representación empresarial la Federación Provincial de la Pequeña y Mediana Empresa del Metal de Las Palmas (FEMEPA), y de otra por la Unión General de Trabajadores (UGT), en representación de los trabajadores; de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley de Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (BOE 29 de marzo), Real Decreto 1033/1984, de 11 de abril, de transferencias de funciones a la Comunidad Autónoma de Canarias, la disposición final primera del Decreto 29/1985, de 1 de agosto, sobre creación del Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Canarias y artículo 10.1.g) del Decreto 329/1995, de 24 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico de la Consejería de Empleo y Asuntos Sociales, en su redacción dada por el Decreto 138/2000, de 10 de julio (BOC n.º 108, de 17 de agosto de 2000), esta Dirección General

Resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del Convenio Colectivo del sector "Importadores y vendedores de automóviles, camiones, motocicletas y sus accesorios, maquinaria industrial, agrícola, de oficina y de uso doméstico, actividad informática mayorista y telecomunicaciones", en el Registro Territorial de Convenios Colectivos con el n.º 2471 y su notificación a la Comisión negociadora.

Segundo.—Depositar el texto original del mismo en el Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación (SEMAC), 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 1. 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.

Artículo 2. **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 3. **Fecha de entrada en vigor.**— El presente Convenio comenzará a producir efectos legales a partir del día uno de enero de dos mil seis.

Artículo 4. **Período de vigencia.**— La duración y vigencia de este Convenio será:

De cuatro años naturales, para todo el Convenio, que comienza el 1 de enero de 2006 y termina el 31 de diciembre de 2009.

Finalizada la vigencia del presente convenio colectivo, quedará denunciado automáticamente. En todo caso, durante el período que transcurra entre la fecha del vencimiento del presente convenio y la entrada en vigor del siguiente, continuarán en vigor todas sus condiciones.

El presente Convenio deberá ser presentado ante la Autoridad Laboral competente, a los efectos oportunos de registro, depósito y publicación.

Artículo 5. **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 subnormales, 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 6. **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 aquéllos 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 7. **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 8. 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 cual 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 9. 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 10. 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.

Artículo 11. Legislación aplicable.— En lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en la legislación general vigente, y al Acuerdo para la sustitución de la Ordenanza de Comercio (Resolución 21 de marzo de 1996, BOE 9 de abril de 1996).

Artículo 12. Condiciones económicas.— A partir de la entrada en vigor del presente Convenio se abonarán los "salarios anuales" que figuran en la tabla del anexo I, con vigencia de 1 de enero de 2006 a 31 de diciembre de 2006, y que resultan de aplicar a lo anteriormente vigente un incremento del 3,7% más un punto.

Para el segundo, tercer y cuarto año de vigencia, 2007, 2008 y 2009 respectivamente, se abonarán los salarios anuales que resulten de aplicar a la tabla vigente a 31 de diciembre de 2006, 2007, 2008, respectivamente, un incremento equivalente al IPC Nacional Real del año 2006, 2007 y 2008, respectivamente, más un punto.

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 acordara 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 13. 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 14. 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 2005, 2006, 2007 o 2008. Asimismo se tendrán en cuenta las previsiones para 2007, 2008 y 2009, 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 15 días contados a partir del siguiente al de la publicación en el Boletín Oficial correspondiente del Convenio Colectivo afectado.

Artículo 15. Jornada laboral.— A partir del día 1 de enero de 2006 la jornada de trabajo será de 1.786 horas anuales de trabajo efectivo, sin distinción de jornada.

A partir del día 1 de enero de 2007 la jornada de trabajo será de 1.782 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 16. 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: Mantenimiento, 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.

Artículo 17. 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.
- e) 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) Un día natural en caso de matrimonio de hijos, nietos y hermanos.
- k) 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.
- l) 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.
- m) 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 ésta si tiene que repetir curso, recuperándose nuevamente al estar al día en los estudios, además que deberá justificar su asistencia a clase mensualmente.

Artículo 18. Antigüedad.— La antigüedad, ya congelada en sus devengos y cuantías al 31 de diciembre de 1980, quedo 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 19. 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 el 100% de la cantidad que resulte de dividir entre 15 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, urología, hepatología o cardiología, se abonará 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 20. Revisión Médica.— Las Empresas solicitarán de los Gabinetes de Seguridad e Higiene en el Trabajo o de las Mutuas Patronales la realización por los mismos de una revisión médica para todos los trabajadores, una vez al año. Asimismo, todos aquellos trabajadores cuyo trabajo o profesión habitual se desarrolle plena y exclusivamente y durante más de cuatro horas diarias de su jornada laboral ante una pantalla de ordenadores, tendrán derecho cada seis meses, a que se les efectúe una revisión médica a cargo de un especialista perteneciente al mismo organismo.

Artículo 21. 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 o Invalidez Provisional su incorporación a la póliza será obligatoria sólo cuando sea dado de alta médica y se reincorpore a su puesto de trabajo.

Artículo 22. Seguridad e higiene en el trabajo— Todas las Empresas vienen obligadas a cumplir lo que determina la legislación vigente en la normativa. Por tanto las Empresas pondrán a disposición de los trabajadores los medios que determine la legislación vigente, así como la totalidad de las condiciones exigibles para la salud e higiene de sus trabajadores.

Las Empresas, por su parte, exigirán de sus trabajadores, la obligada utilización de las mismas.

Igualmente las Empresas, donde corresponda por Ley procederán a la creación de Comités de Seguridad y Salud y prestarán la colaboración a las medidas y estudios relacionados con la Seguridad y Salud, que determinen los Organismos Oficiales.

Artículo 23. 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 24. Conductor-Repartinador.— La categoría de Conductor-Repartinador corresponde a aquellos trabajadores que, en posesión del carné 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 kg.

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

Artículo 25. Finiquitos.— Cuando al extinguirse la relación de trabajo se formalice finiquito, éste habrá de extenderse en impreso normalizado que facilitará la Federación Provincial de la Pequeña y Mediana Empresa del Metal de Las Palmas (FEMEPA) a las Empresas, y cuyo modelo figura en el Anexo número III de este Convenio.

Los modelos de finiquitos serán visados por la Dirección Territorial de Trabajo de Las Palmas, o en las oficinas de Empleo del INEM, quienes consignarán la fecha cumplimentando la diligencia obrante al que del mismo, a los únicos efectos de constatar la inexistencia de la firma del trabajador.

La validez temporal de dicha diligencia se limitará a los treinta días naturales siguientes al visado.

Los finiquitos que carezcan de los requisitos indicados anteriormente, no surtirán efecto alguno para acreditar la baja del trabajador ni la recepción de la cantidad en ellos consignados.

Artículo 26. 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 27. 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 kilometro 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 28. 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 aun tratándose de la actividad normal de la empresa, podrá tener una duración máxima de doce meses dentro de un período 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 período 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 29. 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 las 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 30. 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 aquélla, 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 31. 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 32. 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 una 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 33. Excedencias.— Podrá solicitar la situación de excedencia aquel trabajador en activo que ostentara 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 34. 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) Cumplimiento 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, aun 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 35. 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 se 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 el 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 36. 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 37. 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 38. 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.

## DISPOSICIONES ADICIONALES

Disposición adicional 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.

Disposición adicional 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.), tres miembros.

Por Unión General de Trabajadores (UGT), dos miembros.

Por la Federación Provincial de la Pequeña y Mediana Empresa del Metal (FEMEPA), cinco miembros.

Disposición adicional tercera. 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 esta materia puedan ser consideradas como convenientes. A tal fin las partes firmantes se comprometen a crear una Comisión para el seguimiento de los temas de formación.

Disposición adicional cuarta. Comisión Acuerdo Marco Nacional.— En lo que respecta a la Reforma Laboral, una vez haya entrado en vigor el Acuerdo Marco Nacional que se está negociando actualmente, estas mismas partes firmantes, y en un plazo no mayor de 45 días a partir de la entrada en vigor de aquél, se comprometen a constituir una Comisión para negociar su adaptación al ámbito de este Convenio.

Disposición adicional quinta. Clasificación profesional.— En el marco del vigente convenio, se iniciará la implantación del Sistema de Clasificación Profesional previsto en el Acuerdo para la Sustitución de la Ordenanza de Comercio ya citado, y se abordará su adaptación, implantación y desarrollo en el ámbito de las empresas vinculadas a este Convenio.

Disposición adicional sexta. Tribunal Laboral Canario.— Las partes firmantes del presente Convenio aprueban acogerse a los trámites de conciliación, mediación y arbitraje previstos para la resolución de los conflictos existentes en el sector, así como a todos los demás temas competenciales que estén sometidos al ámbito del Tribunal Laboral Canario.

#### DISPOSICIÓN TRANSITORIA

Disposición transitoria única.— La obligación del artículo 21 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

Disposición final primera.— Las condiciones aquí pactadas forman un todo orgánico e

indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

Disposición final segunda.— Son partes firmantes de este Convenio, por las representaciones que ostentan, Comisiones Obreras Canarias (CC.OO.), la Unión General de Trabajadores (UGT) y la Federación Provincial de la Pequeña y Mediana Empresa del Metal de Las Palmas (FEMEPA), que se han reconocido como interlocutores legitimados.

## ANEXO I

## AL CONVENIO DE COMERCIO DE IMPORTADORES Y VENDEDORES

## Tabla de salarios anuales vigente desde 1.º de enero de 2006 al 31 de diciembre 2006

Categorías profesionales	Salario en euros
Título Grado Superior	19.920
Título Grado Medio	17.933
Título Técnico Sanitario	14.021
<b>Personal técnico no titulado:</b>	
Director	21.131
Jefe de División	20.047
Jefe de Personal	19.920
Jefe de Compras	19.920
Jefe de Ventas	19.920
Encargado General	19.920
Jefe de Sus. y Supermercado	17.238
Jefe de Almacén	17.238

Jefe de Grupo	15.815
Jefe de Sección Mercantil	15.093
Encargado de Establec., Vendedor, Subastador, comprador	15.361
Intérprete	15.361
<b>Personal mercantil propiamente dicho:</b>	
Viajante	14.032
Corredor de Plaza	13.551
Dependientes	14.556
Dependientes Mayor, Jefe 2.º	15.227
Ayudante	13.885
Aprendiz de 16 y 17 años	7.797
Aprendiz de 18 o más	12.042
<b>Personal administrativo técnico no titulado:</b>	
Director	21.132
Jefe de División	20.122
Jefe Administrativo	18.411
Secretario	14.556

Contable	15.227
Jefe de Sección Administración	15.965
<b>Personal administrativo propiamente dicho:</b>	
Contable, Cajero o Taquimecanog. en Idioma Extranjero	15.369
Oficial administrativo u Operador de Máquinas Contables	14.388
Auxiliar Administrativo Perforista	13.885
Aspirante de 16 a 18 años	7.797
Auxiliar de Caja de 16 a 18 años	7.797
Auxiliar de Caja de más de 18 años	13.124
<b>Personal de servicios y actividades auxiliares:</b>	
Jefe de Sección de Servicios	15.693
Dibujantes	17.238
Escaparatista	16.233
Rotulistas	15.564
Cortador	15.564
Ayudante de Cortador	13.993
Jefe de Taller	14.556



Conductor Repartidor	13.653
Prof. Oficio de 1. <sup>a</sup> Conductor C.D.E.	13.827
Prof. Oficio de 2. <sup>a</sup> Conductor B	13.479
Profesional Oficio de 3. <sup>a</sup>	13.383
Ayudante	12.987
Aprendiz de 16 y 17 años	7.797
Aprendiz de 18 o más años	11.874
Capataz	13.751
Mozo Especializado	13.617
Telefonista mayor de 18 años	13.503
Telefonista de 16 a 18 años	7.797
Mozo mayor de 18 años	12.980
Empaquetadora	12.980
<b>Personal subalterno:</b>	
Conserje	13.416
Cobrador	13.125
Vigilante o Sereno	12.983

Ordenanzas y Porteros mayores de 18 años	13.034
Ordenanzas y Porteros de 16 a 18 años	7.797
Personal de Limpieza (por horas)	4,32
Personal de Limpieza	12.980

ANEXO II



**Finiquito**

Empresa .....

Trabajador .....

El que suscribe, trabajador hasta la fecha de la referida empresa, reconoce haber recibido en este acto, la cantidad de ....., constitutivas del importe de la liquidación de mis devengos, efectuada por el motivo de haber sido resuelto el contrato de trabajo suscrito con fecha ..... y causar baja en la empresa el día .....

Con el recibo de esta cantidad me considero enteramente saldado y finiquitado por toda clase de conceptos, sin que nada más se me adeude.

..... de ..... de ...

(Firmado, el trabajador)

**DILIGENCIA DE LA DIRECCIÓN TERRITORIAL DE TRABAJO O DE OFICINA DE EMPLEO DEL INEM**

En cumplimiento de lo acordado en el artículo 25 del vigente Convenio colectivo 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 las ventas de artículos en proceso exclusivo de comercialización en todas las actividades comprendidas en el Convenio, de la provincia de Las Palmas, se hace constar que el presente documento de finiquito no contiene en el día de hoy firma alguna.

Fecha .....

LAS PALMAS

Confederación Canaria de Empresarios  
Convenios colectivos



(Firma y sello del visado)