



## **TEXTO ARTICULADO DEL CONVENIO COLECTIVO PARA EL COMERCIO DE MAQUINARIA INDUSTRIAL, AGRÍCOLA, MATERIAL ELÉCTRICO, APARATOS ELECTRODOMÉSTICOS, MOBILIARIO Y MATERIAL DE OFICINA DE SEVILLA.**

Visto el Convenio Colectivo del Sector para el Comercio de Maquinaria Industrial, Agrícola, Material Eléctrico, Aparatos Electrodomésticos, Mobiliario y Material de Oficina de Sevilla y Provincia (Código Convenio: 4100765), suscrito por las patronales FEDEME, APROCOM y por las Centrales Sindicales U.G.T. y CC.OO, con vigencia desde el 1-01-04 a 31- 12- 07.

Visto lo dispuesto en el art. 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (E.T.), en relación con el art. 2.b) del Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, serán objeto de inscripción los Convenios elaborados conforme a lo establecido en el Título III del referido Real Decreto y sus revisiones, debiendo ser presentados ante la Autoridad Laboral a los solos efectos de su registro, publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia y remisión, para su depósito, al Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación (C.M.A.C.).

Visto lo dispuesto en el art. 2.b del Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, que dispone que serán objeto de inscripción en los Registros de Convenios de cada una de las Delegaciones de Trabajo los Convenios elaborados conforme a lo establecido en el Título III del referido Estatuto, sus revisiones y los acuerdos de adhesión a un Convenio en vigor.

Esta Delegación Provincial de la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía acuerda:

Primero: Registrar el Convenio Colectivo del Sector para el Comercio de Maquinaria Industrial, Agrícola, Material Eléctrico, Aparatos Electrodomésticos, Mobiliario y Material de Oficina de Sevilla y su Provincia, con vigencia desde el 1-01-04 a 31-12-07.

Segundo: Remitir el mencionado Convenio al C.M.A.C. para su depósito.

Tercero: Comunicar este acuerdo a las representaciones económica y social de la Comisión Negociadora, en cumplimiento del art. 3 del Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo.

Cuarto: Disponer su publicación gratuita en el «Boletín Oficial» de la provincia.

Sevilla a 17 de marzo de 2005. El Delegado Provincial, Antonio Rivas Sánchez.

### **Acta final.**

- Por FEDEME:





Andalucía

**Maquinaria industrial, agrícola, material eléctrico, aparatos electrodomésticos, mobiliario y material de oficina**

BOP , 14 de junio del 2005

Página 2 de 27

Don Antonio Mateo de Zúñiga.

Don Juan J. Gamito-Camacho.

Doña Ana Cañabate Cazorla.

- Por APROCOM:

Don José M.<sup>a</sup> Camacho Martínez.

- Por CC. OO.:

Doña Esther Rosauero Rodríguez.

Don David Rodríguez Alcón.

Don Víctor Manuel Corpas Álvarez.

Don Ricardo Vallecillo Crespo.

Asesor:

Don Joaquín Gordillo Fernández.

- Por U.G.T.:

Don José Luis García Chaparro.

Don Francisco Manuel Suárez de las Casas.

Don Cayetano Vázquez Calvo.

Asesora:

Doña Lidia Lacruz Caballero.

En la ciudad de Sevilla, siendo las 11.00 horas del día 30 de diciembre de 2004, se reúnen los señores anteriormente relacionados para celebrar reunión de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Comercio de Maquinaria Industrial, Agrícola, Material Eléctrico, Aparatos Electrodomésticos, Mobiliario y Material de Oficina, de la Provincia de Sevilla.

Tiene por objeto la presente reunión examinar y aprobar, en su caso, el Texto articulado y tablas salariales redactados a tenor de los acuerdos adoptados por la Comisión Negociadora.

Tras el examen de dichos textos, los reunidos, por unanimidad, convienen en adoptar los siguientes acuerdos:





1. Aprobar el Texto Articulado del Convenio Colectivo de Comercio de Maquinaria industrial, Agrícola, Material Eléctrico, Aparatos Electrodomésticos, Mobiliario y Material de Oficina de la Provincia de Sevilla con vigencia 1 de enero de 2004 a 31 de diciembre de 2007, así como las Tablas Salariales correspondiente a la primera anualidad —1 de enero a 31 de diciembre de 2004— incrementadas en el porcentaje previsto para el Índice de Precios al Consumo correspondiente al año 2004 —2%—, que se unen a la presente Acta.

2. Facultar a don Juan Gamito Camacho —FEDEME—, don José M.<sup>º</sup> Camacho Martínez —APROCOM—, don José Luis García Chaparro —UGT—, don Joaquín Gordillo Fernández —CC. OO.—, a los efectos de visar cada una de las hojas que integran la documentación que se adjunta.

3. Remitir toda la documentación a la Autoridad Laboral para su debido registro y publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia.

Y no habiendo más asuntos de que tratar, se da por terminada la reunión siendo las 13.00 horas del día mencionado al comienzo, redactándose la presente acta, que es firmada por todos los señores asistentes en prueba de conformidad.

(Siguen varias firmas ilegibles.)

## **TEXTO ARTICULADO DEL CONVENIO COLECTIVO PARA EL COMERCIO DE MAQUINARIA INDUSTRIAL, AGRÍCOLA, MATERIAL ELÉCTRICO, APARATOS ELECTRODOMÉSTICOS, MOBILIARIO Y MATERIAL DE OFICINA DE SEVILLA.**

### **Capítulo I. Disposiciones generales.**

#### **Artículo 1. Ámbito funcional.**

Las normas contenidas en el presente Convenio serán de aplicación para todas las empresas del Sector Comercio de Maquinaria Industrial, Agrícola, Material Eléctrico, Aparatos Electrodomésticos, Mobiliario y Material de Oficina, incluidas dentro del ámbito territorial que se determina en el artículo siguiente.

#### **Artículo 2. Ámbito territorial.**

El presente Convenio regirá en Sevilla y su provincia.

#### **Artículo 3. Ámbito personal.**

Quedan comprendidos en este Convenio todos los trabajadores de las empresas incluidas en sus ámbitos funcional y territorial, con la única excepción de los supuestos comprendidos en el número 3 del artículo 1.º del Estatuto de los Trabajadores.

#### **Artículo 4. Duración y vigencia.**





La duración del presente Convenio será de cuatro años, extendiéndose su vigencia desde el 1 de enero de 2004 hasta el 31 de diciembre de 2007, con independencia de la fecha de la firma y de su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia.

#### **Artículo 5. Abono de la retroactividad.**

Las diferencias retributivas que se produzcan con motivo de los incrementos pactados en los distintos conceptos económicos del Convenio se abonarán en un plazo no superior a seis meses, a contar de la firma de este Convenio, salvo lo dispuesto en los artículos 26, 27 y 28 del mismo.

#### **Artículo 6. Prórroga.**

El Convenio se considerará prorrogado por años sucesivos una vez llegada la fecha de su vencimiento, con un incremento equivalente al aumento que experimente el I.P.C. del año anterior, a no ser que cualquiera de las organizaciones firmantes, lo denuncia al menos con dos meses de antelación a la fecha de expiración del período de vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

La denuncia deberá de efectuarse por escrito. Asimismo, las partes firmantes del presente Convenio se comprometen a iniciar las deliberaciones para el próximo Convenio durante el mes de enero de 2008.

#### **Artículo 7. Compensación y absorción.**

Las partes que firman el presente Convenio, en cuanto al tema de compensación y absorción, estarán a lo dispuesto en el número 4 del artículo 26 del Estatuto de los Trabajadores.

#### **Artículo 8. Normas subsidiarias.**

Para todo lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo establecido en la legislación vigente en cada momento, y de forma especial en el Estatuto de los Trabajadores y en las normas que lo desarrollen o complementen.

#### **Artículo 9. Interpretación y aclaración.**

Las cuestiones que se deriven de la interpretación o aplicación del presente Convenio se intentarán resolver por medio de una Comisión Paritaria, compuesta por seis miembros de la parte empresarial, tres de FEDEME y tres de APROCOM, y seis miembros de las Centrales Sindicales, tres de CC.OO. y tres de U.G.T. En el caso de no conseguir acuerdo en el problema planteado, se someterá el mismo a la Jurisdicción u Organismo que corresponda legalmente de acuerdo con las normas en vigor cuando se produzcan las posibles discrepancias.

## Capítulo II. Clasificación profesional.

### Artículo 10. Principios generales.

La clasificación del personal prevista en el presente Convenio es meramente enunciativa y no supone, en ningún caso, obligación por parte de las empresas de tener provistas todas las categorías profesionales, lo que se llevará a efecto, en función de las necesidades y volumen de las empresas y de la facultad discrecional de los empresarios.

También son enunciativos los cometidos o funciones asignadas a cada categoría profesional, dado que todo trabajador incluido en el ámbito funcional del Convenio está obligado a ejecutar cuantos trabajos se le encomienden, sin menoscabo de su dignidad profesional.

### Artículo 11. Clasificación general.

El personal que preste sus servicios en las empresas comprendidas en este Convenio se clasificará en los siguientes grupos:

I	Personal Técnico Titulado
II	Personal Mercantil
III	Personal Administrativo
IV	Personal de Servicios, Actividades Auxiliares y Subalterno

### Artículo 12. Grupo I. Personal Técnico Titulado.

En este Grupo se comprenden:

A) Titulado de Grado Superior. Es quien, en posesión de un título de grado superior, ejerce en la empresa, con responsabilidad directa, funciones propias de su profesión.

B) Ayudante Técnico Sanitario. Es quien, en posesión del correspondiente título, desarrolla en la empresa las funciones que el mismo le faculta.

C) Titulado de Grado Medio. Es quien en posesión de un título de grado medio o asimilado por disposición legal, desempeña en la empresa las funciones propias de su profesión.

### Artículo 13. Grupo II. Personal Mercantil.

En este Grupo se comprenden:

A) Jefe de Compras. Es quien realiza las compras generales de mercancías objeto de la actividad comercial de la empresa.



B) Jefe de Ventas. Es quien tiene a su cargo la dirección y supervisión de las operaciones de venta que se produzcan en el seno de la empresa, así como la determinación de los criterios y orientaciones conforme a las cuales dichas operaciones deben realizarse.

C) Encargado General. Es quien está al frente de un establecimiento del que dependen otros establecimientos o sucursales ubicados en distintas localidades o el que está al frente de varias sucursales que radiquen en la misma localidad.

D) Jefe de Sucursal. Es quien está al frente de una sucursal ejerciendo de forma delegada las funciones propias de la empresa.

E) Encargado de Establecimiento. Es quien está al frente de un establecimiento cuyo número de empleados no sea superior a cinco, ocupándose de la organización en general y buena marcha del mismo.

F) Jefe de Grupo. Es quien está al frente de varias secciones en aquellos establecimientos que tengan su organización establecida en base a las mismas.

G) Jefe de Sección. Es quien está al frente de una sección con mando directo sobre el personal afecto a la misma, encargándose de las ventas y de disponer en general del buen funcionamiento. Orientando a la empresa sobre las compras y surtido de artículos de la sección.

H) Viajante. Es quien al servicio de una sola empresa, realiza viajes, según la ruta previamente señalada por la Empresa, para ofrecer artículos, tomar nota de pedidos, informar a los clientes, transmitir a la empresa los encargos recibidos y cuidar de su cumplimiento.

I) Corredor de Plaza. Es quien al servicio de una sola empresa realiza las mismas funciones del Viajante pero dentro de la localidad en donde radica el establecimiento al que pertenezca.

J) Intérprete. Es quien, en posesión de dos o más idiomas extranjeros, realiza operaciones de venta o colabora en las mismas cuando se requiera la utilización de dichos idiomas extranjeros.

K) Dependiente. Es el empleado mayor de veintidós años encargado de realizar las ventas, con conocimientos prácticos de los artículos que se le confíen, de forma que pueda orientar al público en las compras. Deberá cuidar el recuento de mercaderías para su reposición y exhibición en escaparates y vitrinas, poseyendo además los conocimientos mínimos necesarios de cálculo mercantil para efectuar las ventas.

L) Ayudante. Es el empleado menor de veintidós años que auxilia al dependiente en las funciones a éste encomendadas, pudiendo realizar por sí mismo



operaciones de venta.

### **Artículo 14. Grupo III. Personal Administrativo.**

En este Grupo se comprenden:

A) Jefe de Personal. Es quien, al frente de todo el personal de la empresa, dicta las oportunas normas para la adecuada organización y distribución del trabajo cuya vigilancia le corresponde.

B) Jefe Administrativo. Es quien, con plenas facultades, asume el control y vigilancia de todas las funciones administrativas de una empresa.

C) Jefe de Sección. Es quien lleva la responsabilidad de una sección de la empresa en el ámbito administrativo, con autoridad directa sobre los empleados a sus órdenes.

D) Cajero. 3

Es quien lleva la responsabilidad de la Caja de la empresa con autoridad directa sobre los Auxiliares de Caja a sus órdenes.

E) Contable. Es quien lleva la responsabilidad de la contabilidad de la empresa con autoridad directa sobre los Oficiales y Auxiliares Administrativos.

F) Secretario/a. Es el Taquimecanógrafo/a que realiza funciones de carácter administrativo, despacha correspondencia ordinaria, concreta entrevistas, etc.

G) Oficial Administrativo. Es quien, en posesión de los conocimientos técnicos precisos, realiza trabajos que requieren propia iniciativa, tales como realización de contratos mercantiles corrientes, correspondencia, elaboración de estadística, gestión de informes, transcripción en libros de contabilidad, etc.

H) Operador de Máquinas Contables. Es quien tiene como principal función la de manejar alguno de los diversos tipos de máquinas de proceso de datos que por su complejidad requieren poseer conocimientos específicos sobre sus técnicas y sistemas.

I) Auxiliar Administrativo. Es quien con conocimientos generales de índole administrativa auxilia a los Oficiales y Jefes en la ejecución de trabajos de índole administrativo, tales como redacción de correspondencia de trámite, confección de facturas y estados para liquidación de intereses e impuestos, mecanografía, ordenadores, etc.

J) Perforista. Es quien tiene como misión principal el manejo de máquinas perforadoras dentro del proceso de datos para transmisión de los mismos.





K) Auxiliar de Caja. Es quien realiza el abono de las ventas al contado, la revisión de talones de caja, la redacción de facturas y recibos y cualquiera otra operación semejante.

### **Artículo 15. Grupo IV. Personal de Servicios, Actividades Auxiliares y Subalterno.**

En este Grupo se comprenden:

A) Jefe de Almacén. Es quien está al frente de un almacén, teniendo como cometido la reposición, recepción, conservación y marca de las mercaderías, registro de entrada y salida de las mismas, su distribución a los establecimientos y el cumplimiento y ordenación de los muestrarios.

B) Jefe de Sección. Es quien tiene a su cargo la responsabilidad de una sección de servicios en las que el trabajo puede estar dividido, con autoridad directa sobre los trabajadores.

C) Jefe de Taller. Es el productor, que técnicamente capacitado, está al frente de un taller auxiliar de la actividad principal de la empresa, y que con mando sobre los profesionales de oficio dispone lo conveniente para el buen orden del trabajo y disciplina, debiendo orientar al personal sobre las específicas funciones del cometido de cada uno y trasladar a la empresa información y asesoramiento de las particularidades técnicas que sean de interés.

Deberá facilitar al cliente toda la información y asesoramiento que precise sobre el normal funcionamiento de los equipos o aparatos propios de la actividad de la empresa, en la forma y con el agrado que exija la organización interna de ésta.

D) Capataz. Es quien, al frente de los Mozos y Mozos Especializados, si los hubiese, dirige el trabajo y cuida de la disciplina y rendimiento.

E) Dibujante. Es el empleado que realiza con propia iniciativa dibujos propios de su competencia profesional.

F) Escaparatista. Es el empleado que tiene asignada como función principal la ornamentación de interiores, escaparates y vitrinas, a fin de exponer al público los artículos de venta.

G) Visitador. Es quien, por cuenta de la empresa, realiza fuera y dentro de sus establecimientos, gestiones, visitas, encuestas de índole comercial, administrativa o de relaciones públicas.

H) Profesionales de Oficio. Son todos aquellos trabajadores que ejecutan los trabajos propios de un oficio especializado clásico que normalmente requiere un aprendizaje. Se comprenderán los Ebanistas, Carpinteros, Barnizadores,





Electricistas, Mecánicos, Pintores, Conductores de vehículos, etc.

Serán Profesionales de Oficio de Primera o de Segunda según la iniciativa, responsabilidad y grado de conocimientos.

I) Rotulista. Es el que se dedica a confeccionar los rótulos, carteles y trabajos semejantes para la Empresa.

J) Cobrador. Es quien se encarga de realizar los cobros y pagos fuera del establecimiento.

K) Conserje. Es quien se encarga de distribuir el trabajo de los Ordenanzas y de cuidar el ornato y policía de las dependencias.

L) Ayudante de Montaje. Es el empleado que ayuda en las funciones de exhibición y decorado realizando las tareas que se le encomienden relativas a dicha actividad.

M) Mozo Especializado. Es quien se dedica a trabajos concretos y determinados que sin constituir propiamente un oficio exige cierta práctica en la ejecución de aquellos, tales como enfardar, embalar, reparto, cobrando o sin cobrar las mercancías que transporte, pesar las mercancías y todas aquellas funciones análogas.

N) Telefonista. Es quien atiende una centralita telefónica estableciendo la conversación con el interior de la empresa y con el exterior, anotando y transcribiendo cuantos avisos reciba.

O) Vigilante. Es quien tiene a su cargo el servicio de vigilancia diurna o nocturna dentro o fuera de las dependencias de la empresa.

P) Ordenanza. Es quien hace recados, recoge y entrega la correspondencia, atiende los ascensores y demás trabajos análogos, así como trabajos sencillos de oficio tales como franqueo y cierre de la correspondencia, copia de cuentas, ayuda a apuntar los pedidos, etc.

Q) Portero. Tiene como misión esencial vigilar las puertas y acceso a los locales.

R) Mozo. Es quien transporta las mercancías dentro y fuera de las instalaciones de la Empresa, hace los paquetes corrientes, los reparte, y realiza cualquier otro trabajo que exija predominantemente esfuerzo físico, así como trabajos de limpieza del establecimiento.

S) Personal de Limpieza. Se encarga del aseo y limpieza de los locales en general y de todas sus dependencias.

### **Capítulo III. Organización del trabajo.**

**Artículo 16. Principio general.**

La organización práctica del trabajo, con sujeción a la legislación vigente en cada momento, es facultad exclusiva de la Dirección de cada una de las empresas incluidas en el ámbito del presente Convenio.

**Artículo 17. Jornada laboral.**

La jornada laboral será de 1.810 horas de trabajo efectivo, que se computarán por año de vigencia del Convenio.

La distribución de dicha jornada corresponderá a la Dirección de cada una de las empresas afectadas por este Convenio, de forma que pueda cumplir en todo momento su función esencial de servicio al público.

En la distribución de la jornada anual por parte de la Dirección de las empresas afectadas por el presente Convenio, se excluirán siempre a efectos de trabajo, permaneciendo cerrados los establecimientos, todos los sábados por la tarde y domingos del año, las 14 fiestas oficiales, la mañana del sábado de Feria y del Sábado Santo, las tardes de Semana Santa y las tardes de los días 24 y 31 de diciembre. Igualmente, permanecerán cerrados los establecimientos las tardes de todos los días de Feria de Sevilla y por lo que respecta al resto de la provincia, se estará a los usos y costumbres de cada localidad.

En los días en los que los establecimientos permanezcan cerrados por la tarde, la jornada de mañana no podrá terminar después de las 14.00 horas.

No obstante, la regla general establecida anteriormente para los sábados por la tarde, podrán las empresas mantener abierto sus establecimientos los sábados por la tarde a su elección, sin que en ningún caso puedan los trabajadores trabajar más de seis sábados al año, y sin que puedan coincidir con las tardes de los días 24 y 31 de diciembre. Esta excepción será solo para aparatos electrodomésticos, mobiliario y material de oficina.

Los descansos semanales para los trabajadores que trabajan los sábados por la tarde serán el domingo completo y la mañana del lunes.

Con el fin de preservar el empleo, las empresas dispondrán libremente de 75 horas al año de trabajo efectivo por trabajador- año, dentro de la jornada anual pactada, de libre disposición y distribución irregular a criterio de la dirección de la empresa. Dicha jornada irregular se ajustará a las siguientes reglas:

- La empresa preavisará al trabajador con 48 horas de antelación.
- El disfrute compensatorio de descanso de dicha jornada, cuando proceda, deberá realizarse dentro de cada una de las anualidades de vigencia del Convenio



y por días completos o medias jornadas, para lo cual se acumularán las horas realizadas, coincidiendo en este último caso a la finalización de la jornada laboral, sin que en ningún caso ello pueda afectar a la actividad de la Empresa.

- La disponibilidad horaria, así como el disfrute compensatorio de descanso cuando proceda tendrá computo anual, de tal forma que procederá indistintamente la mayor o menor realización de jornada en función de los distintos períodos de actividad empresarial, por lo que la compensación podrá producirse con carácter previo o con posterioridad al período o períodos de mayor carga de trabajos.
- La jornada ordinaria diaria no podrá ser superior a diez horas.
- Se informará periódicamente a los representantes de los trabajadores de la utilización de la distribución irregular de la jornada en la empresa, entregándole al trabajador afectado justificante comprensivo del número de horas realizadas con cargo a la bolsa horaria.

### **Artículo 18. Vacaciones.**

Las vacaciones anuales se fijan en 30 días naturales, que se disfrutarán durante los meses de junio, julio, agosto y septiembre, en turnos anuales rotativos. En las empresas donde el sistema se instaure como de nueva aplicación, la elección de turno se efectuará inicialmente por el criterio de antigüedad en la empresa, continuando en anualidades sucesivas la rotación correspondiente. En el caso de nueva incorporación del personal, la empresa los adaptará el primer año a los turnos preexistentes ejerciendo sus facultades de organización de trabajo, continuando los restantes años la rotación que corresponda. En los supuestos en que el sistema de rotación venga establecido de anualidades anteriores, se continuará el criterio rotativo que se venía utilizando. El día primero de abril de cada año los empresarios harán públicas las relaciones de trabajadores asignados a los correspondientes períodos de vacaciones, disponiendo los interesados de un plazo de cinco días para efectuar las reclamaciones oportunas.

El día 5 de abril deberán estar a disposición de los trabajadores las relaciones definitivas. En ningún caso las vacaciones comenzarán en domingo o festivo.

Los trabajadores que por necesidades de la empresa, siempre y cuando esas necesidades no vengan determinadas por enfermedad, accidente, licencias forzosas o cualesquiera otras ausencias de trabajadores no imputables a las empresas, se vean obligados a disfrutar las vacaciones fuera del periodo citado anteriormente, serán compensados por la empresa con una bolsa de vacaciones cifrada en 95,24 euros.

Las trabajadoras en situación de baja por maternidad a las que les coincidiese el disfrute de las vacaciones o de parte de las mismas con el periodo de baja por





maternidad, las disfrutarán tras incorporarse a sus puestos de trabajo una vez concluida la baja y en el periodo de tiempo que se fije de mutuo acuerdo entre empresas y trabajadoras y siempre dentro del año natural de que se trate, no dando en ningún caso lugar a la percepción de la bolsa anteriormente establecida.

### **Artículo 19. Licencias retribuidas.**

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, previo aviso y posterior justificación podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por los motivos que a continuación se indican y por el tiempo que también se establece:

- a) Por razón de matrimonio, 15 días.
- b) Por alumbramiento de la esposa, 5 días.
- c) Por muerte de hijos o cónyuges, 5 días.
- d) Por fallecimiento de parientes, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, 2 días.
- e) Por hospitalización del cónyuge, hijo, padres, 4 días, hasta dos veces al año.

Cuando el trabajador necesite hacer un desplazamiento con motivo de las licencias retribuidas antes enumeradas, los plazos establecidos se incrementarán en dos días.

### **Artículo 20. Licencia retribuida para atender asuntos propios que no admitan demora.**

El personal de las empresas sin excepción, tendrá derecho a una licencia con sueldo de dos días al año, en caso de necesidad de atender personalmente asuntos propios que no admitan demora, la cual les será concedida previa solicitud y demostrada la indudable necesidad.

Dichos días podrán ser utilizados para asistir a bodas, bautizos o comuniones de los hijos, previa solicitud y siempre que coincidan con días de trabajo.

### **Artículo 21. Estudios para títulos académicos.**

Los trabajadores que cursen estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales, podrán solicitar de la dirección de las empresas la adaptación y reducción de su jornada laboral, reduciéndose en proporción todos los conceptos salariales.

La mencionada reducción de jornada nunca será superior a un tercio de la ordinaria, posibilitándose a las empresas la contratación a tiempo parcial de trabajadores a fin de cubrir el tiempo de reducción resultante del acuerdo anterior.



**Artículo 22. Contratación eventual.**

En los supuestos contemplados en el artículo 15.1.b) del Real Decreto Ley 5/2001, el contrato podrá tener una duración máxima de 12 meses, dentro de un periodo de 18 meses contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

**Artículo 23. Contrato para la formación.**

Este contrato tiene por objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o de un puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación.

La retribución de los trabajadores contratados bajo esta modalidad será la establecida en cada momento en la legislación vigente.

**Artículo 24. Fomento de la contratación indefinida.**

El fomento de la contratación indefinida se ajustará a la legislación vigente en cada momento.

**Capítulo IV. Régimen económico.****Artículo 25. Retribuciones para el período comprendido entre el 1 enero de 2004 y el 31 de diciembre de 2004.**

Las retribuciones del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este Convenio, para el período de tiempo comprendido entre el 1 enero de 2004 y el 31 de diciembre de 2004 es la recogida en la Tabla Salarial del Anexo n.º I, y supone un incremento salarial del 2% respecto a los salarios vigentes con anterioridad, porcentaje correspondiente al Índice de Precios al Consumo previsto por el Gobierno para dicha anualidad. Tales incrementos se considerarán pagos a cuenta y una vez se conozca el IPC definitivo del año 2004, se revisarán los salarios con efectos del día 1 de enero de 2004 en la diferencia, a cuyo efecto las partes se reunirán para establecer las condiciones económicas definitivas, elaborar la tabla salarial y acordar la forma de pago de las diferencias

En el Anexo II se establecen los Niveles y Categorías Profesionales del presente Convenio y en el Anexo III las asimilaciones correspondientes.

**Artículo 26. Retribuciones para el período comprendido entre el 1 de enero de 2005 y el 31 de diciembre de 2005.**

Las retribuciones del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este Convenio, para el período de tiempo comprendido entre el 1 de enero de 2005 y el 31 de diciembre de 2005 se incrementarán en el porcentaje correspondiente al Índice de Precios de Consumo al 31 de diciembre de 2005 (IPC año 2005), más

0'5%.

A dicho efecto, el 1 de enero de 2005 las retribuciones se incrementarán automáticamente en el porcentaje correspondiente al Índice de Precios al Consumo previsto por el Gobierno para el año 2005, más 0'5%, cuyos incrementos se considerarán pagos a cuenta y una vez se conozca el IPC definitivo del año 2005, se revisarán los salarios con efectos del día 1 de enero de 2005 en la diferencia, a cuyo efecto las partes se reunirán para establecer las condiciones económicas definitivas, elaborar la tabla salarial y acordar la forma de pago de las diferencias.

### **Artículo 27. Retribuciones para el período comprendido entre el 1 de enero de 2006 y el 31 de diciembre de 2006.**

Las retribuciones del personal comprendido en ámbito de aplicación de este Convenio, para el período de tiempo comprendido entre el 1 de enero de 2006 y el 31 de diciembre de 2006 se incrementarán con el porcentaje correspondiente al Índice de Precios al Consumo al 31 de diciembre de 2006 (IPC año 2006), más 0'5%.

A dicho efecto el 1 de enero de 2006 las retribuciones se incrementarán automáticamente en el porcentaje correspondiente al Índice de Precios al Consumo previsto por el Gobierno para el año 2006, más un 0'5%, cuyos incrementos se considerarán pagos a cuenta y una vez se conozca el IPC definitivo del año 2006, se revisarán los salarios con efectos del día 1 de enero de 2006 en la diferencia, a cuyo efecto las partes se reunirán para establecer las condiciones económicas definitivas, elaborar la tabla salarial y acordar la forma de pago de las diferencias.

### **Artículo 28. Retribuciones para el período comprendido entre el 1 de enero de 2007 y el 31 de diciembre de 2007.**

Las retribuciones del personal comprendido en ámbito de aplicación de este Convenio, para el período de tiempo comprendido entre el 1 de enero de 2007 y el 31 de diciembre de 2007 se incrementarán con el porcentaje correspondiente al Índice de Precios al Consumo al 31 de diciembre de 2007 (IPC año 2007), más 0'5%.

A dicho efecto el 1 de enero de 2007 las retribuciones se incrementarán automáticamente en el porcentaje correspondiente al Índice de Precios al Consumo previsto por el Gobierno para el año 2007, más un 0'5%, cuyos incrementos se considerarán pagos a cuenta y una vez se conozca el IPC definitivo del año 2007, se revisarán los salarios con efectos del día 1 de enero de 2007 en la diferencia, a cuyo efecto las partes se reunirán para establecer las condiciones económicas definitivas, elaborar la tabla salarial y acordar la forma de pago de las diferencias.

**Artículo 29. Antigüedad.**

El personal comprendido en el presente Convenio percibirá, como complemento salarial, aumentos periódicos por cada año de servicio, consistentes en el abono de cuatrienios en la cuantía del 5% del salario base correspondiente a la categoría en la que esté clasificado.

Se pacta expresamente que el tope de antigüedad será de tres cuatrienios.

No obstante lo anterior, el personal que venga percibiendo el complemento salarial de antigüedad por encima del tope establecido de tres cuatrienios, lo continuará percibiendo con el carácter de ad personam sin que en lo sucesivo se produzcan nuevos incrementos en cuanto al número de cuatrienios, por quedar fijado en esa cantidad su tope de antigüedad durante toda su vida laboral en la empresa, no obstante lo cual la cantidad resultante si experimentará el aumento porcentual de los salarios.

Asimismo lo anterior el personal que a 1 de abril de 1995 se encuentre devengando un nuevo cuatrienio por encima del tope fijado, consolidará dicho cuatrienio y constituirá su tope de antigüedad durante toda su vida laboral.

Las partes, expresamente pactan la supresión del complemento salarial de antigüedad para todo el personal que se contrate a partir del día 27 de febrero de 1996.

**Artículo 30. Pagas extraordinarias.**

Se establecen cuatro pagas extraordinarias, todas ellas con un importe de una mensualidad de salario base más antigüedad, que se abonarán en las siguientes fechas:

- Paga de Navidad: El 15 de diciembre.
- Paga de Verano: El 15 de julio.
- Paga de Octubre: El 15 de octubre.
- Paga de Beneficios: Dentro del primer trimestre del año.

**Artículo 31. Plus de transporte.**

Se abonará un plus de transporte para todos los trabajadores incluidos en el ámbito del presente Convenio, cualesquiera que sean su categoría laboral y el trabajo desarrollado consistente en 31,24 euros que se abonará en las doce mensualidades del año. Este plus se pagará con independencia de los que pueda cobrarse por kilometraje y dietas.



**Artículo 32. Plus de Ayuda Escolar.**

En septiembre se abonará un Plus de Ayuda Escolar consistente en 91,17 euros por cada hijo escolarizado de 3 a 18 años. Para la percepción de dicho Plus deberá justificar el trabajador, documentalmente, su parentesco con el niño y la estancia de éste en el centro de enseñanza correspondiente.

Tendrán derecho a una ayuda de 47,40 euros por hijo y año, los trabajadores que los tengan en guarderías o jardines de infancia, con la misma obligación de acreditar documentalmente las circunstancias reseñadas en el apartado precedente.

**Artículo 33. Dietas.**

Todos los trabajadores que por necesidades de las empresas y por orden de las mismas, tengan que efectuar desplazamientos a poblaciones distintas a las que radiquen el centro de trabajo, disfrutarán de los siguientes tipos de dietas:

1. Media Dieta. Cuando hayan de efectuar una de las comidas principales, el importe será de 10,24 euros.
2. Dieta Completa. Cuando hayan de efectuar las dos comidas principales, el importe será de 20,88 euros.

**Artículo 34. Kilometraje.**

Cuando por necesidad de la empresa, éstas requieran que los trabajadores efectúen desplazamientos con sus propios vehículos, tendrán derecho a percibir la cantidad de 0,18 euros por kilómetro una vez que justifiquen debidamente el desplazamiento y la distancia recorrida.

**Artículo 35. Indemnización por cese.**

Para premiar la fidelidad y permanencia de los trabajadores en las Empresas, se pacta que aquellos trabajadores que cesen voluntariamente en las mismas durante la vigencia del Convenio, con una antigüedad al menos de 15 años, tendrán derecho a percibir una indemnización por una sola vez cuya cuantía será, según la siguiente escala, de:

Por cese a los 63 años	4 mensualidades
Por cese a los 64 años	3 mensualidades
Por cese a los 65 años	2 mensualidades

Dichas indemnizaciones se calcularán en función al salario base y antigüedad y se abonarán una vez producido el cese a las edades señaladas.



No percibirán las indemnizaciones pactadas aquellos trabajadores que cesen en las Empresas por motivos de despidos o por causas objetivas.

Las partes acuerdan expresamente que las indemnizaciones pactadas nacen exclusivamente como consecuencia de la extinción de la relación laboral y que no tienen en ningún caso el carácter de complemento de la pensión que en su caso le pueda corresponder al trabajador de la Seguridad Social ni la naturaleza de mejora voluntaria de las prestaciones públicas, ni suponen compromiso de pensión de clase alguna.

### **Artículo 36. Finiquitos.**

Los recibos de finiquitos nunca serán inconcretos o indeterminados, sino que expresarán la cantidad percibida por el trabajador y enumerará los conceptos incluidos en la misma y las cantidades correspondientes a cada uno de ellos. Únicamente por los conceptos incluidos tendrán el recibo carácter liberatorio, pudiendo el trabajador afectado reclamar las cantidades que se le adeuden por cualquier materia no especificado en el recibo o que superen las incorporadas al mismo, sin perjuicio de la efectividad del cese de la relación laboral desde la firma del finiquito. Este acuerdo no surtirá efecto en cuanto a los finiquitos acordados ante el Juzgado de lo Social o ante el centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

## **Capítulo V. Beneficios sociales.**

### **Artículo 37. Permiso por estudios.**

Los trabajadores incluidos en el presente Convenio, que cursen estudios de carácter profesional que puedan redundar en beneficio de las empresas por suponer un perfeccionamiento del trabajo a desarrollar, tendrán derecho al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes y a la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo, que se efectuará de común acuerdo y, caso de no conseguirse éste, por la dirección de la empresa, con la mayor flexibilidad posible dentro de sus atribuciones de organización del trabajo.

### **Artículo 38. Prendas de trabajo.**

En evitación del deterioro de sus indumentarias particulares, los trabajadores clasificados como Mozos, Mozos Especializados, Conductores y Ayudantes de Conductores, podrán solicitar de la dirección de la empresa la concesión de dos uniformes de verano y dos de invierno, comprometiéndose a utilizarlos.

Las Empresas que reciban dicha solicitud de los trabajadores encuadrados en cualquiera de las categorías antes enumeradas, se comprometen a entregar los uniformes solicitados, para ser utilizados durante la prestación de su trabajo, pudiendo fijar en tales prendas de trabajo el anagrama o nombre de la empresa, sin que su tamaño pueda exceder de veinticinco centímetros.



El personal que realice trabajos que requiera calzado o algún otro tipo de prenda de seguridad, se le proporcionará.

### **Artículo 39. Descuentos por compras.**

El personal que preste sus servicios en las empresas comprendidas en este Convenio tendrá derecho a un descuento de un 15% en las compras que realicen en sus Empresas, siempre que el importe de las mismas no supere la cantidad de 600 E.

Al año y siempre que no se trate de artículos en ofertas, en promoción o rebajados, respetándose las condiciones superiores que se vengán disfrutando.

### **Artículo 40. Formación profesional.**

Las partes firmantes del presente Convenio, conscientes de la necesidad de procurar la mejor formación profesional de los trabajadores del Sector, que redunden en su propio beneficio y en el de las empresas, deciden constituir una Comisión Mixta Paritaria, compuesta por un representante de cada una de las Organizaciones Patronales y Sindicales firmantes, que deberá, en un plazo de cuatro meses redactar un informe comprensivo de las necesidades del Sector en este campo, y realizar las distintas subvenciones o ayudas que la Administración confiere a este fin.

En cualquier caso, la formación profesional tendrá carácter voluntario para empresas y trabajadores.

La Comisión Mixta creada a través de las organizaciones firmantes, dará la mayor difusión posible al informe que elabora a efectos que el Sector conozca en profundidad los distintos cursos que puedan celebrarse, así como los canales de subvención pública que legalmente existan.

### **Artículo 41. Vigilancia de la salud.**

El empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar se el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.



En todo caso, se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al trabajador y que sean proporcionales al riesgo.

Las medidas de vigilancia y control de salud de los trabajadores se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

Los resultados de la vigilancia a que se refiere el apartado anterior serán comunicados a los trabajadores afectados.

Los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicios del trabajador.

El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las Autoridades Sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud de los trabajadores, sin que pueda facilitarle al empresario o a otras personas sin consentimiento expreso del trabajador.

No obstante lo anterior, el empresario y las personas y órganos con responsabilidades en materia de prevención serán informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

En los supuestos en que la naturaleza de los riesgos inherentes al trabajo lo haga necesario, el derecho de los trabajadores a la vigilancia periódica de su estado de salud deberá ser prolongado más allá de la finalización de la relación laboral, en los términos que reglamentariamente se determinen.

Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada.

#### **Artículo 42. Enfermedad y accidente.**

En los casos de enfermedad común o profesional y de accidente que no sea de trabajo, debidamente acreditados por la Seguridad Social, las empresas completarán las prestaciones obligatorias en una cantidad que equivaldrá al 25% del importe total de la base de cotización al día de la baja, aún en el caso de que la prestación concedida no suponga el 75% de la retribución y no se complete por tanto el 100% de la misma.

En los casos de accidente de trabajo se completará la prestación de la Seguridad





Social hasta el 100% de la base de cotización.

Dichos complementos se mantendrán desde el día de la baja mientras subsista la relación laboral y no medie declaración de invalidez permanente total, absoluta o gran invalidez.

#### **Artículo 43. Capacidad disminuida.**

Los trabajadores afectados por capacidad disminuida podrán ser acoplados en otra actividad distinta a la de su categoría profesional y adecuada a su nueva aptitud, respetándoseles el salario que tuviesen acreditado antes de pasar a dicha situación.

#### **Artículo 44. Resolución de contrato por razón de matrimonio.**

En el caso de que el personal de las empresas comprendidas en el presente Convenio rescindan su contrato de trabajo por contraer matrimonio, teniendo dos años de antigüedad en la empresa, percibirán una indemnización de una mensualidad por año de servicio, con el límite máximo de seis mensualidades, calculándose ésta de acuerdo con el salario vigente al momento de la resolución.

#### **Artículo 45. Jubilación anticipada.**

En el supuesto de que cualquiera de las empresas afectadas por el presente Convenio llegue a un acuerdo con alguno de sus trabajadores que cumpla sesenta y cuatro años de edad durante la vigencia del Convenio y quiera jubilarse anticipadamente, se tramitará dicha jubilación de conformidad con lo establecido en la Legislación vigente.

#### **Artículo 46. Indemnización por fallecimiento.**

Las empresas, con independencia de las prestaciones que en cada caso puedan corresponder a los derechohabientes del trabajador fallecido con arreglo al Régimen de la Seguridad Social, concertarán de forma individual o colectiva una póliza de seguro de defunción para sus trabajadores, cualquiera que sea la causa de la muerte, tanto natural como por accidente, cuyo capital total no será inferior a las siguientes cantidades:

Período 1-01-04 a 31-12-04	10.226,59 euros
Período 1-01-05 a 31-12-05	10.500,00 euros

- Para los sucesivos períodos de tiempo de vigencia del Convenio, la cuantía última del capital señalado se incrementará con el porcentaje correspondiente al Índice de Precios al Consumo al 31 de diciembre de las anualidades restantes.

### **Capítulo VI. Régimen disciplinario. Faltas y sanciones.**



### **Artículo 47. Principio general.**

La empresa podrá sancionar las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en el presente Convenio.

### **Artículo 48. Clasificación de las faltas.**

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

### **Artículo 49. Faltas leves.**

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de quince minutos en un mes.
2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
3. Pequeños descuidos en la conservación de los géneros o del material de la empresa.
4. No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio.
5. Las discusiones con otros trabajadores dentro de las dependencias de la Empresa, siempre que no sea en presencia del público.
6. El abandono del trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio grave a la empresa o hubiere causado riesgo a la integridad de las personas, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
7. Falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
8. No atender al público con la corrección y diligencia debidos.
9. Faltar un día de trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

### **Artículo 50. Faltas graves.**

Se considerarán como faltas graves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de

treinta minutos en un mes.

2. La desobediencia a la Dirección de la Empresa a quienes se encuentren con facultades de dirección u organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de trabajo. Si la desobediencia fuese reiterada o implicase quebranto manifiesto de la disciplina en el trabajo o de ella se derivase perjuicio para la Empresa o para las personas podrá ser calificada como falta muy grave.

3. Descuido importante en la conservación de los géneros o del material de la Empresa.

4. Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él.

5. Las discusiones con otros trabajadores en presencia del público o que trascienda a éste.

6. Emplear para uso propio artículos, enseres o prendas de la Empresa, o sacarlos de las instalaciones o dependencias de la Empresa a no ser que exista autorización.

7. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.

8. La inasistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de dos días en seis meses.

9. La comisión de tres faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción o amonestación por escrito.

### **Artículo 51. Faltas muy graves.**

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Faltas más de dos días al trabajo sin la debida autorización o causa justificada en un año.

2. La simulación de enfermedad o accidente.

3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otros trabajadores o con cualquier otra persona durante el trabajo, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa, así como la competencia desleal en la actividad de la misma.

4. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.



5. El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la Empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la Empresa o durante la jornada laboral en cualquier otro lugar.
6. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa, o revelar a personas extrañas a la misma el contenido de éstos.
7. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
8. Falta notoria de respeto o consideración al público.
9. Los malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los Jefes o a sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.
10. Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respecto de la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquélla.
11. La comisión por un superior de un hecho arbitrario que suponga la vulneración de un derecho del trabajador legalmente reconocido, de donde se derive un perjuicio grave para el subordinado.
12. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
13. La embriaguez habitual y drogodependencia manifestada en jornada laboral y en su puesto de trabajo. El estado de embriaguez o la ingestión de estupefacientes manifestados una sola vez serán constitutivos de falta grave.
14. Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo, siempre que no esté motivada por derecho alguno reconocido por las Leyes.
15. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

#### **Artículo 52. Régimen de sanciones.**

Corresponde a la Dirección de la Empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente Convenio. La sanción de las faltas leves, graves o muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

#### **Artículo 53. Sanciones máximas.**

Las sanciones que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:





1. Por faltas leves: Amonestación verbal. Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.
2. Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
3. Por faltas muy graves: Desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo.

#### **Artículo 54. Prescripción.**

La facultad de la Dirección de la Empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días y para las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que aquélla tuvo conocimiento de su comisión y, en cualquier caso, a los seis meses de haberse cometido.

### **Capítulo VII. Derechos sindicales.**

#### **Artículo 55. Los Delegados.**

Los Delegados de Personal y los Comités de Empresa podrán confeccionar un parte comprensivo del número de horas realizadas por los productores de la plantilla, que deberá ser, en cualquier caso, refrendado por la Dirección de la Empresa.

#### **Artículo 56. Cuota sindical.**

Las empresas afectadas por el presente Convenio se comprometen a detraer de la nómina mensual de los trabajadores que expresamente lo soliciten por escrito, la cantidad de pesetas que el mismo indique, correspondiente a su cuota sindical, y a ingresar en la cuenta corriente que se determine en la aludida comunicación.

#### **Artículo 57. Acumulación de horas sindicales.**

Los créditos de horas sindicales establecidos en el apartado e) del artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores podrán acumularse en uno o varios de los componentes del Comité de Empresa o de los Delegados de Personal, en el 100% de las horas.

### **Capítulo VIII. Disposiciones finales.**

#### **Artículo 58. Cláusula de inaplicación salarial.**

Las empresas, al objeto de coadyuvar a la superación de dificultades económicas que de una forma coyuntural atraviesen, podrán obtener tratamiento diferenciado, para lo cual formularán solicitud a la Comisión Paritaria del Convenio, en un plazo de 45 días a partir de la fecha de publicación del Convenio en el «Boletín Oficial»



de la provincia, acompañando a la solicitud balances y cuentas de resultado correspondiente a los dos últimos años, previsiones económicas para el año siguiente e informe y análisis de la situación, o la documentación correspondiente a la modalidad fiscal en la que se encuentre clasificada.

Las empresas y trabajadores afiliados a las Organizaciones firmantes del presente Convenio podrán acordar las condiciones y requisitos necesarios para la referida inaplicación, notificando dicho acuerdo, en su caso, a la Comisión Paritaria del Convenio, que homologará el mismo, en un plazo no superior a diez días, salvo que el acuerdo contenga aspectos contrarios a Ley o a lo establecido en el presente Convenio. El acuerdo requerirá el visto bueno de la organización a la que esté afiliada la empresa y/o trabajador.

La Comisión Paritaria, atendiendo a las circunstancias y dimensiones de la Empresa y en caso de discrepancia sobre la valoración de los datos de la documentación que se cita en el párrafo 1.º, determinará por mayoría en un plazo no superior a 10 días, la procedencia o improcedencia de la solicitud formulada por la empresa de tratamiento salarial diferenciado, pudiendo comprobar, por cualquier medio admitido en derecho la realidad de la documentación presentada, en su caso.

Si el acuerdo mayoritario de la Comisión no es posible, se ofrecerá a las partes el sometimiento voluntario a la decisión arbitral que a tal efecto adopten en forma de laudo un Comité, constituido, para cada caso, por un representante de FEDEME, otro de APROCOM, otro de cada una de las Organizaciones Sindicales firmantes del presente Convenio y del Delegado Provincial de Trabajo o persona en la que él delegue.

Recibido por las partes el ofrecimiento de sometimiento a la referida decisión arbitral, éstas comunicarán a la Comisión Paritaria en el plazo de 10 días su deseo o no de someterse a la misma. Si ambas deciden someterse, el laudo arbitral vinculará a las partes en los términos establecidos en el mismo. En el supuesto de que cualquiera de las partes decidiera no someterse o no contestase, podrá acudir a los Tribunales competentes en uso de su derecho.

En cualquier caso, la indicada inaplicación sólo afectará a los conceptos salariales del Convenio, quedando obligados Empresas y trabajadores por el resto del contenido normativo.

Considerando el carácter coyuntural que debe tener la Inaplicación Salarial establecida, las empresas que obtengan de la Comisión Paritaria dicha homologación o reconocimiento, deberán eliminar posterior y paulatinamente las diferencias salariales en los términos que se acuerde.

#### **Artículo 59. Indivisibilidad del Convenio.**



Las condiciones pactadas en el presente Convenio, que constituyen fuente de derecho necesario para las partes, forman un todo orgánico indivisible, por lo que no puede modificarse parcialmente sin previo acuerdo de la Comisión Negociadora en pleno, que estudiaría la modificación propuesta por cualquiera de las partes para incluirla, en su caso, en el contexto del Convenio, como una revisión total del mismo.

**Anexo I. Tabla salarial del Convenio Colectivo Provincial de Comercio de Maquinaria Industrial, Agrícola, Material Eléctrico, Aparatos Electrodomésticos, Mobiliario y Material de Oficina, para el período comprendido entre el 1 de enero de 2004 y el 31 de diciembre de 2004.**

Nivel	Salario mensual	Total anual (16 pagas)
1	3,69 euros	—
2	720,75 euros	11.532,00 euros
3	735,80 euros	11.772,80 euros
4	750,82 euros	12.013,12 euros
5	773,33 euros	12.373,28 euros
6	797,39 euros	12.758,24 euros
7	821,38 euros	13.142,08 euros
8	846,95 euros	13.551,20 euros
9	870,97 euros	13.935,52 euros
10	894,98 euros	14.319,68 euros
11	919,02 euros	14.704,32 euros

NOTA: En las anteriores retribuciones no están incluidos ni el Plus de Transporte, ni la Ayuda Escolar, ni la Antigüedad, ni la Bolsa de Vacaciones, ni las Dietas, ni el Kilometraje.

Plus de Transporte	31,24 euros
Ayuda Escolar (por hijo escol. de 3 a 18 años)	91,17 euros
Ayuda Escolar (por hijo en guardería)	47,40 euros
Bolsa de Vacaciones	95,24 euros
Media dieta	10,44 euros
Dieta completa	20,88 euros
Kilometraje	0,18 euros

- Retribución mensual del personal de Limpieza a jornada completa: 554,42 euros.

**Anexo II. Niveles y categorías profesionales.**



Nivel	Grupo I Personal Tco. Titulado	Grupo II Personal Mercantil	Grupo III Personal Administrativo	Grupo IV Personal Serv.-Activ. Aux. y Subalt.
1				Limpiadora horas
2		Ayudante Dependiente		Mozo
3			Auxiliar de Caja	Mozo Especializado
4		Dependiente	Aux. Admtvo.-Perforista	Profesional Of. 2.ª
5		Corredor de Plaza	Of. Admtvo.-Operador Máquinas	Profesional Of. 1.ª
6		Viajante	Secretario/a	Capataz
7		Jefe de Sección	Cajero-Contable	Jefe de Taller
8		Jefe de Grupo	Jefe de Sección	Jefe de Sección
9	Titulado Grado Medio	Jefe Sucursal/Encargado Establecimiento		Jefe de Almacén
10	Ayudante T. Sanitario	Jefe Compras y Ventas y Encargado General	Jefe de Personal y Jefe Admtvo	
11	Titulado Grado Superior			

### **Anexo III. Niveles y categorías profesionales.**

Asimilaciones:

Al Nivel 3: Telefonista, Vigilante, Ordenanza, Portero y Ayudante de Montaje.

Al Nivel 4: Cobrador, Conserje y Rotulista.

Al Nivel 5: Dibujante, Escaparatista, Intérprete y Visitador.

Los asimilados percibirán la retribución correspondiente a su nivel de asimilación respectivo.

Dependiente Mayor: Su retribución mensual será de un 10% superior a la del Dependiente de más de 25 años.