



TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO SINDICAL PROVINCIAL DE TRABAJO DE COMERCIO DEL AUTOMÓVIL, MOTOCICLETAS, BICICLETAS Y SUS ACCESORIOS DE SEVILLA.

Capítulo I Disposiciones generales

Artículo 1. Ámbito funcional.

El presente Convenio será de aplicación para todas las empresas del sector de Comercio del Automóvil, Motocicletas, Bicicletas y sus Accesorios.

Artículo 2. Ámbito personal.

Quedan comprendidos en este Convenio todos los trabajadores de las empresas incluidas en su ámbito funcional, con excepción de lo establecido en el artículo 1.º, apartado 3, del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 3. Ámbito territorial.

Las disposiciones del presente Convenio regirán en Sevilla y su provincia.

Artículo 4. Duración y vigencia.

La duración del presente Convenio será de cuatro años, desde el 1 de enero de 2006 al 31 de diciembre del 2009.

Artículo 5. Prorroga.

El Convenio se considerará prorrogado por años sucesivos una vez llegada la fecha de su vencimiento, a no ser que cualquiera de las partes lo denuncie con al menos dos meses de antelación a la fecha de expiración del periodo de vigencia o de cualquiera de sus prórrogas. La denuncia deberá de efectuarse por escrito.

Artículo 6. Normas subsidiarias.

Para todo lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo establecido en la legislación vigente en cada momento.

Capítulo II Organización del trabajo

Artículo 7. Jornada laboral.

La jornada durante el año 2006 será de 1826,27 horas de trabajo efectivo en computo anual.

La jornada laboral para el periodo 1 de enero de 2007 a 31 de diciembre de 2007, será de 1.823 horas de trabajo efectivo en cómputo anual; para el periodo 1 de enero de 2008 a 31 de diciembre de 2008, será de 1.820 horas de trabajo efectivo en cómputo anual; y para el periodo 1 de enero de 2009 a 31 de diciembre de 2009 será de 1.817 horas de trabajo efectivo en cómputo anual.

La distribución de las mismas se ajustarán al siguiente horario:

Horario de Invierno:

Mañana: De 9 a 13,30 horas.

Tarde: De 16 a 19 horas.

Sábados: De 9 a 13 horas.

Horario de Verano:

Mañana: De 9 a 13,30 horas.

Tarde: De 16,30 a 19,30 horas.

Se considerarán como no laborables las tardes de los días 24 y 31 de diciembre, y ello en compensación al exceso de jornada que se produce al aplicar el horario del Convenio a la jornada anual pactada.

Los sábados de los meses de junio, julio, agosto y septiembre comprendidos en el ámbito temporal del presente Convenio no serán laborables, permaneciendo cerrados los establecimientos.

Se considerarán festivas todas las tardes de los días de Feria de Sevilla capital y la jornada de la mañana del sábado de Feria. En las localidades de la provincia se considerarán festivos, salvo acuerdo en contrario, las tardes de la Feria oficial de la localidad. Asimismo, serán festivos el Jueves, Viernes y Sábado Santos.

Los comerciantes de bicicletas y ciclomotores podrán abrir la jornada de tarde, los cuatro sábados anteriores a la festividad de Reyes, abonándose su importe como horas extraordinarias.

Artículo 8. Vacaciones.

Las vacaciones anuales, cuyo comienzo no podrá coincidir ni con días festivos, ni sábados, ni domingos se fijan en treinta días naturales, que se disfrutarán en la siguiente forma:

A) El periodo de vacaciones será de 1 de junio al 30 de septiembre.



B) El establecimiento de turnos para su disfrute se hará de mutuo acuerdo entre trabajadores y empresas. En caso de discrepancia se seguirán las siguientes normas:

1. Los trabajadores con hijos en edad escolar tendrán preferencia en la elección de turno de vacaciones.
2. Supletoriamente se harán turnos rotativos por orden de antigüedad, eligiendo el 1.º año el de más antigüedad en la empresa, el 2.º el siguiente en antigüedad y así sucesivamente.

Los trabajadores que por necesidades de la empresa, siempre y cuando estas necesidades no vengan determinadas por enfermedad, accidente, licencias forzosas, o cualesquiera otras ausencias de trabajadores no imputables a la empresa, se vean obligados a disfrutar las vacaciones fuera del periodo citado anteriormente, serán compensados por la empresa con una bolsa de vacaciones cifrada en 71,97 euros.

Artículo 9. Licencias retribuidas.

De conformidad con lo previsto en el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días por el nacimiento de hijo o por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- c) Un día por traslado del domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.

Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido, suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo cuarenta y seis de esta Ley.





En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

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

g) Un día por bautizo, comunión o boda de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, sólo en el supuesto de que el evento familiar coincida en día laborable para la empresa.

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

4. bis En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 6 de este artículo.

5. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

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

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

6. La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de





lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 4 y 5 de este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute previstos en los apartados 4 y 5 de este artículo serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral.

Artículo 10. Periodo de prueba.

Las admisiones del personal fijo se considerarán provisionales durante un periodo de prueba variable según la índole de la labor que a cada trabajador corresponda, que en ningún caso podrá exceder del que señala la legislación vigente.

Artículo 11. Capacidad disminuida.

Los trabajadores afectados de capacidad disminuida deberán ser acoplados a otra actividad distinta dentro de las empresas, siempre que existiere vacante un puesto adecuado a su aptitud y percibiendo un salario consecuente a la nueva actividad.

Artículo 12. Prendas de trabajo.

A todos los trabajadores clasificados como dependientes y mozos, y para ser utilizados precisamente durante su trabajo, se les entregará dos uniformes cada año.

Artículo 13. Clasificación profesional de dependiente.

Por cada cuatro dependientes al servicio de un centro de trabajo, uno de ellos estará clasificado como Dependiente Mayor.

Capítulo III Régimen económico

Artículo 14. Salarios.

Para el primer año de vigencia, 1 enero a 31 diciembre 2006, los salarios se incrementarán en el I.P.C. Real Nacional para dicho año más 0,25%. A estos efectos, a partir del día 1 de enero de 2006, las empresas abonarán el I.P.C. previsto para 2006 más el 0,25%, esto es un 2,25%, según tabla salarial anexo número 1. Conocido oficialmente el I.P.C. Real Nacional para el año 2006, se practicará la liquidación que corresponda, y las diferencias, de producirse, se abonarán de una sola vez dentro del primer trimestre del año 2007.





Para el segundo año de vigencia del Convenio, 1 enero a 31 diciembre de 2007, los salarios se incrementarán en el I.P.C. Real Nacional de dicho año más un 0,45%. A estos efectos, a partir de 1 enero de 2007 las empresas abonarán el I.P.C. previsto para el 2007 más el 0,45%. Una vez conocido oficialmente el I.P.C. Real Nacional de 2007 se practicará la liquidación que corresponda, abonándose la diferencia, de producirse, dentro del primer trimestre del año 2008.

Para el tercer año de vigencia del Convenio, 1 enero a 31 diciembre de 2008, los salarios se incrementarán en el I.P.C. Real Nacional de dicho año más un 0,55%. A estos efectos, a partir de 1 enero de 2008, las empresas abonarán el I.P.C. previsto para el 2008 más el 0,55%. Una vez conocido oficialmente el I.P.C. Real Nacional de 2008 se practicará la liquidación que corresponda, abonándose la diferencia, de producirse, dentro del primer trimestre del año 2009.

Para el cuarto año de vigencia del Convenio, 1 enero a 31 diciembre de 2009, los salarios se incrementarán en el I.P.C. Real Nacional de dicho año más un 0,65%. A estos efectos, a partir de 1 enero de 2009 las empresas abonarán el I.P.C. previsto para el 2009 más el 0,65%. Una vez conocido oficialmente el I.P.C. Real Nacional de 2009 se practicará la liquidación que corresponda, abonándose la diferencia, de producirse, dentro del primer trimestre del año 2010.

Los atrasos devengados desde el día 1 de enero de 2006 se abonarán en un plazo de cinco meses a contar desde la firma del Convenio.

Los restantes conceptos económicos del Convenio se incrementarán de la misma forma pactada para los salarios en este artículo.

No obstante lo anterior, las dietas y media dieta se incrementarán, anualmente, en el I.P.C. Real de cada año, sin que en ningún caso las empresas abonen atrasos por estos conceptos. Martes 3 de abril de 2007 Boletín Oficial de la Provincia de Sevilla. Número 77 3781

Artículo 15. Antigüedad.

El personal comprendido en el presente Convenio, percibirá como complemento salarial aumentos periódicos por años 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 antigüedad será de tres cuatrienios.

Las partes expresamente pactan la supresión del complemento salarial de antigüedad para todo el personal contratado con carácter indefinido a partir del día 24 de noviembre de 1997.

Artículo 16. Pagas extraordinarias.



Se establecen las siguientes:

a) Paga de Navidad: Será de una mensualidad a razón de salario base más antigüedad, que se pagará el día 15 de diciembre de cada año.

b) Paga de Verano: Será de una mensualidad, a razón de salario base más antigüedad, que se pagarán el día 15 de julio de cada año.

c) Paga de Octubre: Será de una mensualidad al año, a razón de salario base más antigüedad, y se abonará el día 15 de octubre de cada año.

d) Paga de Beneficios: Será de una mensualidad al año, a razón de salario base más antigüedad, y se abonará dentro del primer trimestre del año.

Tendrán derecho a las gratificaciones establecidas en los apartados a) y b) del presente artículo, los trabajadores que estuviesen prestando el Servicio Militar.

Artículo 17. Enfermedad y accidente.

En los casos de enfermedad común o profesional y accidente no laboral, debidamente acreditados por la Seguridad Social, los trabajadores percibirán en concepto de prestaciones el 50% del importe íntegro de las retribuciones durante los tres primeros días, el 90% de las mismas desde el día 3 hasta el 21, ambos inclusive; y el 100% de las retribuciones hasta los 12 meses. Con efectos de 1 de enero de 2009, las empresas abonarán el 70% del importe íntegro de las retribuciones durante los tres primeros días.

En caso de I.T. derivada de accidente de trabajo las empresas abonarán el 100% de la base reguladora desde el primer día hasta los 12 meses.

Supuestos de riesgo durante el embarazo.

En los supuestos de riesgo durante el embarazo y siempre que esta situación haya sido oficialmente prescrita por especialista de conformidad con lo regulado por la normativa vigente, la empresa vendrá obligada a completar la cuantía de la prestación correspondiente hasta el 100% del salario de la trabajadora, mientras que se mantenga la suspensión de su contrato de trabajo por dicho motivo.

Artículo 18. Indemnización por cese.

Por acuerdo entre empresa y trabajador, podrá resolverse el contrato de trabajo concertado, siempre que el trabajador cuente, al menos, con una antigüedad de 10 años ininterrumpidos en la empresa. En tal supuesto, tendrá derecho a percibir de la empresa por una sola vez una indemnización en premio a su fidelidad y permanencia en la misma, según la siguiente escala:



Por cese a los 62-63 años	6 mensualidades.
Por cese a los 64 años	5 mensualidades.

Por cese voluntario del trabajador a los 65 años, en las mismas condiciones antes referidas, tendrá derecho a una indemnización de 4 mensualidades.

Referida indemnización se calculará en función del salario base y antigüedad, y se abonará una vez producido el cese a las edades señaladas.

No tendrán derecho a percibir la indemnización pactada, cuando la relación laboral cese por cualquiera de las formas de despido previstas en la legislación vigente.

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 pensión que, en su caso, le pudiera corresponder al trabajador de la Seguridad Social, ni la naturaleza de mejora voluntaria de las prestaciones públicas, ni suponen compromiso alguno de pensión de ninguna clase.

Artículo 19. Jubilación forzosa.

A partir de la firma del presente Convenio se establece la Jubilación Obligatoria para todo trabajador/a que haya cumplido los 65 años de edad, siempre que además concurren los siguientes requisitos:

- a) Que el trabajador afectado tenga derecho a percibir el 100% de la pensión que le corresponda.
- b) Que la empresa comunique al trabajador afectado la resolución de su contrato por causa de jubilación forzosa, asumiendo el compromiso de sustituir al trabajador/
a jubilado mediante la contratación de un nuevo trabajador/a, procurando que el nuevo contrato se celebre preferentemente con los trabajadores que, con mayor antigüedad, estén prestando sus servicios en la empresa mediante un contrato de duración determinada en el momento de la jubilación.
- c) Que en ningún caso esta medida provocará una disminución de la plantilla.
- d) Si el nuevo contrato se resolviera durante el periodo de prueba o antes de 4 años, la empresa en un plazo no superior a 30 días, vendrá obligada a realizar una nueva contratación en los términos señalados en el párrafo segundo de este artículo.

En caso de que el trabajador jubilado no tuviera derecho a percibir el 100% de la



pensión que le corresponda, la empresa podrá garantizar la diferencia hasta dicho porcentaje, a través de una póliza de seguros, necesitando en este supuesto, el acuerdo favorable de la Comisión Paritaria.

Artículo 20. Seguro de Vida.

Las empresas afectadas por el presente Convenio, concertarán una póliza de seguros que cubra las indemnizaciones que a continuación se expondrán a los herederos legales del trabajador.

En su defecto, a aquéllos que previamente el mismo hubiera designado:

- Pago de un capital de 9.833,00 euros en caso de fallecimiento del trabajador, bien sea por enfermedad, muerte natural o accidente, sea o no de carácter laboral.
- Pago de 9.833,00 euros al serle declarado al trabajador una invalidez permanente absoluta por el organismo competente, tanto por causa debida a enfermedad común o a accidente.

Para tener derecho a la indemnización a que se refiere el párrafo anterior, la muerte o incapacidad declarada, en los términos expuestos, deberá ocurrir mientras subsistan las relaciones laborales. Este beneficio se aplicará a todo el personal sea cual fuere su antigüedad.

Artículo 21. Contrato de Formación.

El contrato de formación se regirá por lo previsto en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores, y tendrá 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 calificación.

Se podrá celebrar con trabajadores mayores de 16 años y menores de 21 años que carezcan de la titulación requerida para realizar un contrato en prácticas.

La retribución del trabajador contratado para la formación, de conformidad con lo previsto en la disposición citada, en proporción al tiempo trabajado, durante el primer año de vigencia del contrato, a partir del 1 de enero de 2007, será igual al salario mínimo interprofesional. Con efecto 1 de enero de 2009, la retribución no podrá ser inferior a 600 euros, respetándose las condiciones económicas que superen las mismas.

Artículo 22. Finiquitos

Los recibos de finiquito nunca serán inconcretos o indeterminados, sino que expresarán la cantidad percibida por el trabajador y enumerarán los conceptos

incluidos en la misma y las cantidades correspondientes a cada uno de ellos. Únicamente por los conceptos incluidos tendrá el recibo carácter liberatorio, pudiendo el trabajador afectado reclamar las cantidades que se le adeuden por cualquier materia no especificada en el recibo 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.

Artículo 23. Ayuda por permanencia en la categoría.

Los auxiliares administrativos mayores de 25 años que lleven en esta categoría 8 años al servicio de la empresa, y los mozos, sean cual fuere su edad, que lleven en esa categoría 5 años de servicios, percibirán el 50 por ciento de la diferencia salarial entre su categoría y la inmediata superior, con carácter mensual, así como en las pagas extraordinarias.

Artículo 24. Dietas y viajes.

Todos los productores que por necesidades de la empresa y por orden de la misma tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas a las que radique el centro de trabajo, disfrutarán como mínimo, sobre su salario, lo siguiente:

a) Dietas

- Si el trabajador realiza las dos comidas principales fuera del municipio de la empresa será de 20,85 euros por día.

- Si el trabajador además de realiza las dos comidas principales se ve obligado a pernoctar fuera del municipio de la empresa será de 24,00 euros por día, sin que pueda acumularse con la cantidad anterior.

b) Media dieta.

- Cuando el trabajador realice una sola comida fuera del municipio de la empresa, percibirá la cantidad de 8,31 euros/ día.

Artículo 25. Descuento por compras.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, tendrán un descuento en sus compras de un 10%.

Artículo 26. Movilidad geográfica.

A los efectos previstos en el artículo 40 del vigente Estatuto de los Trabajadores, y para propiciar una mayor seguridad jurídica de las partes, se identifica como una causa organizativa de las enumeradas en la Ley, la existencia de una vacante



en la que se desarrolle la misma función o actividad profesional en el centro de trabajo de destino al que vaya a trasladarse al trabajador afectado. Lo anterior sólo será aplicable para las Comunidades Autónomas de Andalucía y Extremadura.

La empresa abonará al trabajador trasladado los gastos que el desplazamiento le origine conforme a la legislación vigente.

Capítulo IV Derechos sindicales

Artículo 27. Cuota sindical.

Sin perjuicio del principio de libertad de negociación que impera en las relaciones laborales, las empresas de este sector, procederán a requerimiento de los trabajadores afiliados a las

Centrales Sindicales firmantes del presente Convenio, a descontar trimestralmente de su nómina el importe correspondiente de la cuota sindical. Para ello el trabajador interesado remitirá a la dirección de la empresa, por escrito, todos los datos necesarios para tal operación.

Artículo 28. Asamblea.

Las empresas reconocen el derecho de los trabajadores a celebrar reuniones o asambleas dentro de los locales de la empresa, siempre que las condiciones de los mismos lo permitan, o cualquier otro que ésta pudiera proporcionar fuera de las horas de trabajo y respetarán el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente, sin que pueda sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que se afilie o renuncie a este derecho sindical, y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarlo de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical.

Artículo 29. 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, siempre que se cumplan las siguientes condiciones:

1. Cada delegado de personal o miembro del Comité de Empresa podrá ceder como máximo, el 50% de su crédito mensual.
2. En total podrá ceder, como máximo, treinta horas mensuales.
3. El mínimo a recibir por cada beneficiario será de cinco horas.

Artículo 30. Interpretación y aclaración.





Las cuestiones que deriven de la interpretación o aplicación del presente Convenio se resolverán sometiendo el punto litigioso a la jurisdicción y organismo que corresponda legalmente, de acuerdo con las normas en vigor, cuando se produzca la posible discrepancia, comprometiéndose FEDEME y las Centrales Sindicales CC.OO. y U.G.T. firmantes del presente Convenio a intentar previamente una conciliación en todos los casos antes de iniciar cualquier acción judicial.

Artículo 31. Indivisibilidad del Convenio.

En el supuesto de que la Autoridad Laboral estimase que el presente Convenio contraviene la legalidad vigente y procediera a adoptar las medidas oportunas para subsanar las supuestas anomalías, se entenderá a tal efecto que el presente pacto representa un todo orgánico e indivisible, por lo que de anularse alguno de sus aspectos, se considerará inválido el Convenio en su totalidad, debiendo reanudarse en dicho supuesto las deliberaciones.

Artículo 32. Jubilación anticipada.

Las partes acuerdan recomendar a las empresas afectadas por este Convenio, acudir al sistema de Jubilación Anticipada y Contrato de Relevo, siempre que así se acordara con los trabajadores a tenor de lo previsto en el Real Decreto Ley 8/1997 de 16 de mayo.

Artículo 33. Excedencias.

Las madres trabajadoras tendrán derecho al periodo de excedencia que regula el Estatuto de los Trabajadores, en su artículo 46.3.

Esta excedencia dará derecho a la conservación del puesto de trabajo, debiendo las empresas, si lo estiman oportuno y durante el indicado periodo, sustituir a la madre trabajadora por otro productor por el tiempo que dure la situación de excedencia contemplada, mediante el pertinente contrato de interinidad.

Artículo 34. Formación Profesional.

Las partes signatarias del presente acuerdo, conscientes de la necesidad de procurar una idónea formación profesional de los trabajadores del sector que redunde en beneficio de las empresas y de ellos mismos, consideran conveniente establecer a través de la Comisión Paritaria del Convenio, un canal de información de los distintos sistemas de formación profesional existentes en el actualidad, para lograr los fines indicados. Por ello, la Comisión Paritaria arbitrará lo necesario para procurar en todo momento la mayor información posible sobre los distintos cursos o sistemas de formación profesional para los trabajadores del Sector, que, en cualquier caso, siempre tendrán carácter voluntario en su realización, tanto para la empresa como para los trabajadores.

Artículo 35. Reconocimiento médico.

Los trabajadores comprendidos en el ámbito del presente Convenio, serán sometidos a un reconocimiento médico anual, que incluirá, cuando así estas lo soliciten voluntariamente, el ginecológico para las trabajadoras, que se llevará a cabo por los servicios técnicos del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene o de la Mutuality Laboral que tenga relación contractual en la empresa, efectuándose dicho reconocimiento en horas de trabajo.

Artículo 36. 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 salarial diferenciado, para lo cual formularán solicitud a la Comisión Paritaria del Convenio, en un plazo de 15 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 10 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 discrepancias 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 una de las organizaciones sindicales firmantes del presente

Convenio y el Delegado Provincial de Trabajo o persona en la que él delegue, vinculando el laudo arbitral a las partes, en los términos establecidos en los mismos.

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 37. Contratación eventual.

En los supuestos contemplados en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores, 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.

Esta cláusula entrará en vigor a partir de la fecha de firma de este Convenio, con independencia de su publicación en el «Boletín Oficial» de la Provincia de Sevilla.

Artículo 38. Comisión paritaria.

A efectos de resolver en vía arbitral las cuestiones relativas a la interpretación y aplicación del Convenio, se crea una

Comisión Paritaria que estará formada por ocho miembros, cuatro de entre los representantes de los empresarios y cuatro por parte social, a razón de dos por cada central sindical firmante de este Convenio.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria se adoptarán por mayoría, y en caso de discrepancia se someterá a la Jurisdicción u Organismo que corresponda legalmente, de conformidad con las normas en vigor cuando se produzca la posible discrepancia.

Durante la vigencia del presente Convenio, la Comisión Paritaria iniciará los estudios para el establecimiento, en su caso, de un sistema de clasificación profesional, por grupos profesionales, movilidad y adaptación de los salarios.

Artículo 39. Repartidor con ciclomotor.

1. Definición.

Es el trabajador de edad comprendida entre los 16 y los 20 años, que se le contrata para transportar mercancías con motocicletas o ciclomotores, para los que no sean necesario la obtención del permiso de conducción clase A-1, debiendo estar habilitado mediante la correspondiente autorización administrativa; con la obligación de dirigir el acondicionamiento de la carga,





debiendo participar activamente tanto en ésta como en la recepción y preparación de pedidos que ha de transportar, conduciendo los bultos desde el lugar en que se encuentren hasta la motocicleta, y desde ésta hasta el punto de entrega de los referidos bultos. Si se le exigiere, deberá dar un parte diario por escrito del servicio efectuado, de las incidencias que se produjeran y del estado de la motocicleta. Deberá cubrir los recorridos por los itinerarios que se fijen por el empresario.

La motocicleta deberá estar dotada de una caja de transportes y accesorios necesarios al efecto, adecuados a las mercancías que se transporten y que cumpla las dimensiones y demás requisitos legales exigibles en la normativa vigente en materia de circulación, transporte y seguridad vial. La mercancías transportadas siempre deberán ir en el interior de la caja.

2. Obligaciones del trabajador.

a) Está obligado al cumplimiento de las normas de circulación y transporte en el desarrollo de sus funciones; deberá usar el casco, guantes protectores y elementos de sujeción que le proporcione la empresa.

b) Es el responsable del adecuado acondicionamiento de la mercancía dentro de la caja, debiendo desarrollar sus funciones con la diligencia debida.

c) Deberá cuidar la motocicleta, estacionándola adecuadamente y protegiéndola con los elementos antirrobo que le sean facilitados por el empresario.

d) Deberá, asimismo, cuidar, con la diligencia debida, del resto de sus herramientas de trabajo, tales como caja de transporte, elementos de sujeción y de su ropa de trabajo.

e) Está obligado a comunicar al empresario inmediatamente cualquier incidencia que se hubiera producido en el desempeño de sus funciones.

f) Deberá comunicar al empresario cualquier anomalía que hubiera detectado en el funcionamiento de la motocicleta o ciclomotor para proceder a su inmediata reparación.

g) Está obligado a dejar la motocicleta en el centro de trabajo al término de la jornada laboral.

3. Obligaciones de los empresarios.

a) No podrá exigir al trabajador que realice sus funciones al margen de las normas de circulación y transporte vigentes.

b) En ningún caso podrá exigir que el trabajador cumpla con el servicio de reparto





y, consecuentemente, de entrega de mercancía en tiempos que no tengan en cuenta las limitaciones y circunstancias que vengan impuestas por la realidad del tráfico y normas de circulación.

c) Deberá dotar a la motocicleta de una caja que ofrezca las garantías necesarias y adecuadas al transporte a realizar, así como los elementos de sujeción que fueran precisos.

d) Deberá dotar al trabajador del calzado y vestimenta adecuada para la conducción de motocicletas y que le protejan de las inclemencias del tiempo. A cuyo efecto se establece que en invierno deberá proporcionar al trabajador una prenda de abrigo (plumas, anorak, etc.) y un pantalón impermeabilizado que le protejan del frío y de la lluvia, así como dos monos o similares de invierno y calzado adecuado que le proteja de la humedad y de los golpes. Asimismo, se establece que en verano vendrá obligado a proveer al trabajador de dos monos de tejido adecuado a esta época del año, así como calzado adecuado para la conducción del vehículo y que le proteja de los posibles golpes.

e) Deberá realizar un reconocimiento médico al trabajador, de forma previa a su contratación y específico para determinar su aptitud para el desempeño de las funciones de repartidor con ciclomotor.

f) Asimismo deberá proporcionar al trabajador, guantes protectores adecuados para la conducción de motocicletas y casco homologado con visera. Por razones de seguridad e higiene, estos complementos será individuales para cada trabajador.

g) Está obligado a retirar del uso la motocicleta hasta que proceda su reparación, cuando el trabajador le comunique la existencia de anomalías que acrediten que no está en perfectas condiciones de uso.

h) Está obligado a asegurar la motocicleta y la responsabilidad civil del trabajador por siniestros producidos en la conducción.

i) Está obligado, asimismo, a contratar con una entidad aseguradora los riesgos derivados de enfermedad profesional y accidente de trabajo que impliquen el reconocimiento del trabajador en situación de invalidez permanente, total o absoluta, o tengan por resultado su muerte, hasta el límite señalado para estas contingencias en el artículo 19 del presente Convenio.

j) Está obligado a promocionar la integración del trabajador en la empresa, posibilitando el que pueda conocer la actividad que se desarrolla en la misma, principalmente en las áreas de recepción de material, preparación de pedidos y control y organización del almacén.

k) No podrá destinar al reparto con motocicletas o ciclomotor, durante más



tiempo del 75 por ciento de la jornada laboral, a aquellos trabajadores con edades de dieciséis y diecisiete años, debiendo destinarlos el resto de la jornada a la realización de las funciones que se refieren en el apartado j).

4. Salarios.

Será el establecido para esta categoría en la tabla salarial anexa.

Artículo 40.

Los trabajadores y la empresa o empresas comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio, una vez agotado, en su caso, los trámites ante las Comisiones Paritarias, se someterán a los procedimientos del S.E.R.C.L.A. para los conflictos colectivos. En relación a los conflictos individuales que se susciten en materia de clasificación profesional, movilidad funcional, trabajos de superior o inferior categoría; modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo; traslados y desplazamientos: periodo de disfrute de vacaciones: licencias, permisos y reducciones de jornada, se someterán igualmente a los procedimientos contemplados en el S.E.R.C.L.A., para los conflictos individuales, previstos en el Acuerdo Interprofesional de 4 de marzo de 2005, a partir del momento en que dichos procedimientos entren en vigor en sus respectivos marcas territoriales.

Artículo 41.

Los contratos temporales o de duración determinada que se transformen en indefinidos tanto a tiempo completo como a tiempo parcial, podrán acogerse a las ayudas previstas en el Capítulo III de la orden de 21 de julio de 2005 (BOJA número 146 de 28 de julio) que desarrolla lo establecido en el Capítulo IV del Decreto 149/2005, de 14 de junio (BOJA número 122, de 24 de junio).





nexo I

CUADRO DE RETRIBUCIONES APLICABLES DURANTE
AÑO 2006 EN EL CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL
COMERCIO DEL AUTOMÓVIL, MOTOCICLETAS, BICICLETAS
Y SUS ACCESORIOS DE SEVILLA

(IPC previsto 2006- 2%+0,25%).

<i>Grupo primero</i>	<i>Salario mensual (€)</i>
Titulado Grado Superior	939,01
Titulado Grado Medio	835,98
Ayudante Técnico Sanitario	776,15
<i>Grupo segundo</i>	
Director	1.025,58
Jefe de División	917,48
Jefe de Personal	895,82
Jefe de Compras	895,82
Jefe de Ventas	895,82
Encargado General	895,82
Jefe de Sucursal	835,98
Jefe de Almacén	835,98
Jefe de Grupo	792,64
Jefe Sección Mercantil	766,70
Encargado de Establecimiento, Vendedor, Comprador	776,04
Intérprete	727,81
Viajante	761,91
Corredor	761,91
Dependiente	761,91
Dependiente Mayor	838,04
Ayudante	705,42
<i>Grupo tercero</i>	
Director	1.025,58
Jefe de División	917,48
Jefe de Administración	861,91
Secretario	714,85
Contable	803,55
Jefe de Sección Administrativo	809,77
Contable, Cajero, Taquimecanógrafo e Idioma Extranjero	803,55
Oficial Administrativo	755,18
Auxiliar Administrativo	705,42
Auxiliar Caja	721,65
<i>Grupo cuarto</i>	
Profesional de Oficio de 1.ª	721,65
Profesional de Oficio de 2.ª	705,42
Mozo	702,61
<i>Repartidor con ciclomotor:</i>	
Dieciséis años	523,94
Diecisiete años	544,26
Mayor dieciocho años	702,61
<i>Grupo quinto</i>	
Cobrador	705,42
Personal de Limpieza (por hora)	4,06

Anexo 1

CUADRO DE RETRIBUCIONES APLICABLES DURANTE EL AÑO 2006 EN EL CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE COMERCIO DEL AUTOMÓVIL, MOTOCICLETAS, BICICLETAS Y SUS ACCESORIOS DE SEVILLA
(IPC previsto 2006- 2%+0,25%).

<i>Grupo primero</i>	<i>Salario anual (euros)</i>
Titulado Grado Superior	15.024,26
Titulado Grado Medio	13.375,57
Ayudante Técnico Sanitario	12.418,32
<i>Grupo segundo</i>	
Director	16.409,18
Jefe de División	14.679,73
Jefe de Personal	14.333,16
Jefe de Compras	14.333,16
Jefe de Ventas	14.333,16
Encargado General	14.333,16
Jefe de Sucursal	13.375,57
Jefe de Almacén	13.375,57
Jefe de Grupo	12.682,25
Jefe Sección Mercantil	12.267,19
Encargado de Establecimiento, Vendedor, Comprador.	12.416,62
Intérprete	11.644,93
Viajante	12.190,51
Corredor	12.190,51
Dependiente	12.190,51
Dependiente Mayor	13.408,63
Ayudante	11.286,76
<i>Grupo tercero</i>	
Director	16.409,18
Jefe de División	14.679,73
Jefe de Administración	13.790,47
Secretario	11.437,56
Contable	12.856,90
Jefe de Sección Administrativo	12.956,24
Contable, Cajero, Taquimecanógrafo e Idioma Extranjero	12.856,90
Oficial Administrativo	12.082,82
Auxiliar Administrativo	11.286,76
Auxiliar Caja	11.546,44
<i>Grupo cuarto</i>	
Profesional de Oficio de 1. ^a	11.546,44
Profesional de Oficio de 2. ^a	11.286,76
Mozo	11.241,78
<i>Repartidor con ciclomotor:</i>	
Dieciseis años	8.382,99
Diecisiete años	8.708,09
Mayor dieciocho años	11.241,78
<i>Grupo quinto</i>	
Cobrador	11.286,76
Personal de Limpieza (por hora)	64,92

Sevilla a 19 de diciembre de 2006.—El Delegado Provincial, Antonio Rivas Sánchez.

