

## **CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR AUTOMOCIÓN PROVINCIA DE MÁLAGA**

Visto el texto del Convenio Colectivo del sector Automoción provincia de Málaga, código de convenio 2900425, recibido en esta Delegación Provincial de la Consejería de Empleo con fecha 4 de junio de 2004, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.3 del Real Decreto Legislativo 1/95 de 24 de marzo (Estatuto de los Trabajadores), esta Delegación Provincial de Empleo y Desarrollo Tecnológico acuerda:

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de este organismo, con notificación a la Comisión Negociadora, quien queda advertida de la prevalencia de la legislación general sobre aquellas cláusulas que pudieran señalar condiciones inferiores o contrarias a ellas.

Segundo. Proceder al depósito del texto original del convenio en el

Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación de esta Delegación Provincial.

Tercero. Disponer su publicación en el "Boletín Oficial" de la Provincia.

Málaga , 14 de junio de 2004.

El Delegado Provincial de Empleo, firmado por : Juan Carlos Lomeña Villalobos.

### **CONVENIO COLECTIVO PARA EL SECTOR DE AUTOMOCIÓN DE MÁLAGA**

#### **Título I. Ámbito de aplicación**

##### **Artículo 1. Ámbito Funcional**

El presente convenio afecta a las empresas dedicadas a la reparación mecánica de vehículos automóviles y elementos de transportes, rectificadores, electricidad, chapas, pintura, concesionarios y servicios oficiales de marcas, y en general a todas las empresas del sector de automoción.

Los contenidos pactados en este convenio, tanto salariales como no salariales, tendrán el carácter de mínimos, pudiendo ser mejorados en los convenios de ámbito inferior.

Todos los artículos del presente convenio serán de aplicación a partir de la firma del mismo, sin necesidad de su publicación en el "Boletín Oficial" de la Provincia.

##### **Artículo 2. Ámbito Territorial**

Este convenio es de ámbito provincial, por lo que será de aplicación a las empresas señaladas en el artículo anterior, cuyos centros de trabajo se



encuentran ubicados en la provincia de Málaga.

### **Artículo 3. Ámbito Temporal**

El convenio presente afecta por su periodo de vigencia a la totalidad de trabajadores que presten o puedan prestar sus servicios en las citadas empresas.

La duración de este convenio será de tres años y estará comprendida desde el 1 de enero de 2004 hasta el 31 de diciembre de 2006.

El convenio se entenderá derogado llegada la fecha establecida de su vencimiento, permaneciendo vigentes hasta la negociación del nuevo convenio las cláusulas normativas y obligacionales.

### **Artículo 4. Vinculación**

Las condiciones pactadas en este convenio forman un todo orgánico e indivisible, con inclusión de las tablas de rendimiento y salariales, y a efectos de su aplicación serán consideradas globalmente en su cómputo anual. En el supuesto de que la autoridad laboral, en el uso de sus facultades, no aprobara alguno de los pactos y acuerdos contenidos en el presente convenio, las partes negociadoras considerarán si es válido por sí solo el resto del texto aprobado, o bien es necesaria una nueva y total renegociación del mismo.

No obstante, en los acuerdos de empresas y productores, se mantendrán las condiciones "ad person", cuando estas no se deriven de los conceptos que conforman el presente convenio.

### **Artículo 5. Denuncia**

La denuncia del presente convenio será realizada por sí mismo llegada la fecha de su vencimiento. Quedando vigente el contenido normativo del mismo, en tanto no se negocie un nuevo convenio.

## **Capítulo II. Condiciones De Trabajo**

### **Artículo 6. Organización del Trabajo**

La organización técnica y práctica del trabajo, con sujeción a las normas y orientaciones de este convenio y de las disposiciones legales, es facultad exclusiva de la dirección de la empresa, junto con la participación de los delegados de personal o comités de empresa. Sin perjuicio de lo estipulado sobre competencias en este convenio y en la ley 1/95 del 24 de marzo o posteriores normativas afectas a esta.

### **Artículo 7. Productividad (Rendimiento Y Eficacia)**



Los salarios establecidos en este convenio se entienden siempre rendimiento y eficacia mínima, considerando como tales a efectos de productividad, el resultante de reducir en un 15% los tiempos de reparación fijados por las respectivas marcas constructoras de vehículos o el establecido en las guías de tasaciones; y a efectos de rendimiento y eficacia, el 100% de dichos tiempos; todo esto será de aplicación sobre vehículos que se encuentren en un estado de conservación normal.

Los rendimientos normales pactados en el presente convenio afectarán a todas las empresas que no tengan otros en vigor a la firma del presente. En aquellas empresas que tengan rendimientos vigentes con el carácter de normales o mínimos, se seguirán aplicando los mismos, siempre y cuando se ajusten a las condiciones de trabajo consideradas como normales y pactadas en el presente convenio provincial.

### **Artículo 8. Metodología, Aplicación Y Control De La Productividad**

La productividad o rendimiento normal que se acuerda en este convenio en el artículo que antecede y los que pudieran existir en las diferentes empresas se ajustarán a los principios generales que a continuación se describen.

- 1) En cada tabla de tiempo se efectuará una descripción del trabajo y el tiempo a aplicar así como las condiciones que debe requerir.
- 2) La tabla de productividad o rendimiento describirá con la máxima claridad y exactitud los trabajos o unidades de productividad a realizar.
- 3) Las susodichas tablas contendrán una detallada explicación de las condiciones generales que debe concurrir para la correcta aplicación de las mismas:
  - a) Calidad o condiciones de los materiales a emplear con las máximas precisiones sobre su naturaleza, características, situación, etc., que podrá cumplimentarse con los manuales de despieces y montaje.
  - b) Condiciones de los medios auxiliares que han de emplear en la realización del trabajo, como maquinaria, herramientas y, en general, elementos y dispositivos de seguridad e higiene, y en general todos los equipos auxiliares necesarios para la correcta realización del trabajo.
- 4) Asimismo las tablas deberán de contener los cuadros de tiempos que reducidos en el porcentaje antes acordado exijan una actividad considerada como normal para el trabajador o equipo de trabajadores, según que el trabajo se realice en forma individual o colectiva. En aquellas unidades de trabajo o rendimiento medidos, cuya realización exija un equipo, el responsable del taller determinará su composición.





5) Por medio del control horario fehaciente en los partes de trabajo podrán los trabajadores y los empresarios conocer el desarrollo del rendimiento.

## Artículo 9. Puestos de Trabajo

El personal que preste sus servicios en las empresas acogidas al presente convenio será clasificado teniendo en cuenta sus conocimientos, experiencia, grado de autonomía, responsabilidad e iniciativa.

Esta clasificación y sus normas complementarias tienen por objeto alcanzar una estructura profesional acorde a las necesidades de las empresas, que facilite la mejor integración de todo el colectivo en las tareas productivas y mejore su adecuación en todo momento a un puesto de trabajo mediante la oportuna formación.

1. Clasificación organizativa. Todo trabajador integrado en esta nueva estructura tendrá, como consecuencia de ello, un determinado grupo funcional y un nivel de calificación. La conjunción de ambos datos fijará consecuentemente la clasificación organizativa de cada trabajador.

Es contenido primario de la relación contractual laboral el desempeño de las funciones que conlleva su clasificación organizativa, debiendo, en consecuencia, ocupar cualquier puesto de la misma habiendo recibido previamente por parte de la empresa la formación adecuada al nuevo puesto cuando ello sea necesario.

2. Grupos funcionales. Todos los trabajadores están incluidos en uno de los grupos de técnicos, empleados y operarios.

2.1. TÉCNICOS: Es el personal con alto grado de cualificación, experiencia y aptitudes equivalentes a las que se puedan adquirir con titulaciones superiores y medias, realizando tareas de alta cualificación y complejidad.

2.2. EMPLEADOS: Es el personal que por sus conocimientos y experiencia puede realizar tareas administrativas, comerciales, de organización, de informática, de laboratorio y, en general, las específicas de puestos de oficina, informatizadas o no, que permiten informar de la gestión, de la actividad económica, coordinar labores productivas o realizar tareas auxiliares que comportan atención a las personas.

2.3. OPERARIOS: Es el personal que por sus conocimientos y experiencia ejecuta operaciones relacionadas con la producción, bien directamente actuando en el proceso productivo o indirectamente en labores de mantenimiento, transporte u otras operaciones auxiliares, sin perjuicio de que puedan realizar a su vez funciones de supervisión o coordinación.

3. Niveles de calificación. Todo trabajador será calificado teniendo en cuenta su



nivel de conocimientos, tanto por la formación básica adquirida como por la experiencia acumulada, así como la autonomía en el desarrollo de su trabajo y todo ello ajustándose a la estructura organizativa de cada empresa.

3.1. NIVEL I: Son trabajadores que habiendo sido contratados para ello tienen la responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, realizan tareas técnicas de la más alta complejidad y cualificación. Toman decisiones o participan en su elaboración, así como en la definición de objetivos concretos. Desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Con titulación universitaria de grado superior o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa y con experiencia consolidada en el ejercicio de su sector profesional.

Dentro de este nivel en el grupo de técnicos se encuentran las siguientes categorías: Director/gerente e ingeniero /licenciados.

En el grupo de Empleados: Jefe 1.º admto., jefe de ventas y jefe de recambios.

En el grupo de operarios: Jefe postventas.

3.2. NIVEL II: Son trabajadores que, con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, realizan tareas técnicas complejas, homogéneas o heterogéneas, o que tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana. También aquellos responsables directos de la integración, coordinación o supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional. Con titulación universitaria de grado medio o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, completada con una experiencia dilatada en su sector profesional.

Dentro de este nivel en el grupo de técnicos se encuentra la siguiente categoría: Ingeniero técnico (Diplomado).

En el Grupo de Operarios: Jefe de taller.

3.3. NIVEL III: Son aquellos trabajadores, con o sin responsabilidad de mando, que tienen un contenido medio de actividad intelectual o de interrelación humana, con un nivel de complejidad técnica media y autonomía dentro del proceso establecido. Igualmente aquellos cuyo trabajo requiera amplios conocimientos y destreza dentro de las diferentes especialidades o un excepcional dominio de una de las mismas, siendo necesario alcanzar el máximo nivel profesional. Con formación profesional de segundo grado o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, complementada con una experiencia contrastada en el puesto de trabajo.



Dentro de este nivel en el grupo de empleados se encuentran las siguientes categorías: Jefe 2.º admtvo. y jefe de almacén.

En el grupo de operarios: Maestro taller y jefe recepción / probador.

3.4. NIVEL IV: Son aquellos trabajadores que, aunque realicen tareas con instrucciones precisas, necesitan conocimientos profesionales, aptitudes prácticas o exigencias de razonamiento, comportando en todo caso responsabilidad en la ejecución. Con formación profesional de primer grado o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, con experiencia prolongada en el puesto de trabajo, o cualificación específica con amplia experiencia y formación.

Dentro de este nivel en el grupo de empleados se encuentran las siguientes categorías: Oficial 1.º admtvo.

En el grupo de operarios: Recepcionista, conductor 1.º esp., jefe de equipo y oficial 1.º

3.5. NIVEL V: Son trabajadores que realizan tareas según instrucciones concretas, con dependencia o supervisión, que requieren conocimientos de carácter profesional, o un corto periodo de adaptación.

Con formación profesional de primer grado o formación a nivel de graduado escolar, certificado de escolaridad o equivalente, pero con una cierta cualificación profesional y de experiencia que los habilita.

Dentro de este nivel en el grupo de empleados se encuentran las siguientes categorías: Oficial admtvo. de 2.º, vendedor de exp/ruta, dependiente y almacenero.

La diferenciación de vendedor de ruta a vendedor de exposición vendrá marcada por las comisiones que de uno a otro puesto de trabajo pacten los productores con las empresas en cada caso.

En el grupo de operarios: Oficial 2.º / planif., lavador-engrasador y oficial 3.º obrero.

3.6. NIVEL VI: Son trabajadores que realizan tareas según instrucciones concretas, con alto grado de dependencia o supervisión, que requieren conocimientos profesionales de carácter elemental o un corto periodo de adaptación. Igualmente, aquellos que signifiquen la mera aportación de esfuerzo físico. Con formación a nivel de graduado escolar, certificado de escolaridad o equivalente.

Dentro de este nivel en el grupo de empleados se encuentran las siguientes categorías: conserje, auxiliar admtvo., recep.-telefonista, ordenanza cobrador, vigilante guarda y aprendiz admtvo.

En el grupo de operarios: Especialista, empleado/a de limpieza, peón y aprendiz.



4. La clasificación profesional establecida no afectará a la valoración de puestos de trabajo existentes en cada empresa, salvo que se alcance acuerdo en contrario en el seno de la misma.

#### **Artículo 10. Partes De Trabajo**

El trabajador, en aquellas empresas donde así lo tuvieran establecido , o se establezca , vendrá obligado a redactar (o rellenar) y firmar un parte por trabajo o rep a ración. En caso de discrepancias sobre el trabajo efectuado, deberá intervenir el representante de los trabajadores.

El parte que facilitará la empresa contendrá, como mínimo, los siguientes apartados:

- Nombre de la empresa.
- Tiempo.
- Servicios a realizar.
- Materiales, etc.
- Nombre del trabajador.
- Reparación.
- Espacios reservados para observaciones, alegaciones e incidencias.

#### **Artículo 11. Formación Profesional**

Las empresas valorarán las necesidades formativas y propondrán a los representantes de los trabajadores el plan formativo que se quiera alcanzar anualmente.

Además para que la formación adquiera el papel dinamizador de las cualificaciones profesionales y de la calidad total del producto en defensa del empleo, esta debe ser coparticipativa con la representación de los trabajadores.

En este sentido los representantes participarán en la planificación de los itinerarios formativos que las empresas tengan como objetivo en los planes anuales de formación, así como en la elección de los asistentes a los cursos.

A causa del avance tecnológico en el sector, se crea la necesidad y con ello la obligatoriedad de asistir por parte de los trabajadores a cursos de formación en cada una de las especialidades y por operarios especialistas de cada rama, siendo a cargo del empresario los gastos de desplazamiento, manutención, y estancia, de esta formación adquiere el trabajador un bien tan preciado como es la





adaptación cultural y profesional a cada momento tecnológico del mercado, y el empresario cuenta gracias a esta formación con personal capaz de desarrollar su trabajo con los conocimientos precisos para el mercado de innovación tecnológica.

El trabajador no podrá alegar para no realizar el curso el tener que desplazarse fuera del puesto de trabajo, localidad o provincia u otra causa, salvo fuerza mayor.

Existiendo como estructura de los cursos que estos puedan ser realizados fuera de la provincia o dentro de esta, y que al mismo tiempo se desarrollasen dentro o fuera de la jornada laboral, se hace la siguiente distinción en cuanto a soportar los costos de la realización de los antes mencionados cursos:

Para aquellos cursos que se realicen fuera del centro de trabajo de y de la provincia, la participación del trabajador en esto será de carácter obligatorio y los gastos generados por cuenta de la entidad que lo promoviera (empresa, marca y otros), entendiéndose que los tiempos de desplazamiento invertidos en estos serán compensados con descansos retribuidos o compensación económica a razón del precio de hora base y del tiempo empleado en dichos desplazamientos, siempre que estos coincidan fuera de la jornada laboral.

Los cursos realizados en la provincia dentro o fuera de las instalaciones de la empresa en horas laborables será de carácter obligatorio la participación del trabajador. Los costos correrán a cargo de la empresa u organismo que lo promueva.

Cursos que se realicen en la provincia dentro o fuera de las instalaciones de la empresa y en horas no laborables, será de carácter voluntario la participación del trabajador. Los gastos generados por dichos cursos serán por cuenta de la empresa u organismo que los promocióne.

Aquel trabajador que sea requerido para la realización de cursos de reciclaje o adaptación a nuevas técnicas de su labor diaria y se negase a efectuar los mismos podrá ser amonestado por falta grave.

Por parte de APTRA (FEDAMA) y las organizaciones sindicales presentes en esta negociación, se prestará una mayor colaboración con la preparación profesional de los trabajadores, que por pertenecer a la pequeña y mediana empresa requieran actualización y no puedan estas por sí mismas acometerlo.

Asimismo se instará por parte de APTRA (FEDAMA) y en colaboración con las organizaciones sindicales a la realización de cursos de formación profesional que mediante acuerdos de financiación y ayudas puedan lograrse con la Junta de Andalucía, Diputación Provincial, Ayuntamiento u otros entes, encaminándose estos cursos a la obtención de títulos o diplomas que mediante el reconocimiento oficial den el respaldo a los conocimientos que se obtengan en los distintos grados que conformen la formación profesional.



La realización de estos cursos hacen que por la actualización de sus conocimientos el productor, en correspondencia a los gastos generados a la empresa, se vea obligado a no abandonar voluntariamente el puesto de trabajo, para contratarse con otra empresa que sea de misma marca que la del empleador ya que, de ocurrir y dependiendo de la duración y de la valoración obtenida, la empresa podrá instar a una indemnización, que será determinada por la comisión paritaria.

La caducidad de acción sobre lo antes expuesto será la de 12 meses desde la fecha en que se concluyó el último curso.

### **Artículo 12. Régimen De Formación**

Dado que en el sector de la automoción es reconocida la necesidad básica de formación práctica por la constante evolución y modificación de los vehículos en su tecnología, se establece la contratación formativa, según establecen las normas reguladoras de este tipo de contratos.

### **Artículo 13. Trabajos De Superior E Inferior Categoría**

La dirección de la empresa, a tenor de las necesidades organizativas, técnicas o productivas, podrá destinar a los trabajadores a funciones que conlleven cambio de nivel, dentro del mismo grupo funcional, tanto de forma temporal como con carácter indefinido, informándose de ello a la representación de los trabajadores.

Por razones organizativas, técnicas o productivas de carácter temporal, entendiéndose por tales las no superiores a 6 meses. Aquellos trabajadores que sean destinados a un nivel superior al suyo dentro de su grupo funcional percibirán la retribución del nivel al que sea destinado, la cual dejará de percibir una vez se reintegre a su nivel de origen.

Todo aquel trabajador que realice tareas de un nivel superior al suyo dentro de su grupo funcional durante más de seis meses dentro del mismo año consolidará la categoría profesional de que se trate.

### **Artículo 14. Absentismo, Puntualidad Y Asistencia**

Las partes firmantes de este convenio reconocen el grave problema que para la economía, no solo de las empresas, sino también del país, supone el absentismo laboral, y de acuerdo con ello se comprometen a tratar de evitar por todos los medios a su alcance la existencia de tal absentismo en las empresas de automoción.

### **Artículo 15. Elementos Y Prendas De Seguridad**

Las empresas dotarán al personal de los talleres de la ropa, calzado y demás

elementos de seguridad necesarios para cada puesto de trabajo, así como de todas las medidas de seguridad que determine la LPRL, la falta del vestuario y elementos de protección por parte de las empresas, y su no utilización por parte de los trabajadores conllevaría a la sanción correspondiente a aquel que incumpla dicha norma.

Con la periodicidad que determine la LPRL, la empresa junto con el delegado de prevención revisarán el estado en que se encuentran las prendas y protecciones reponiéndose aquellas que se encuentren en mal estado. Tanto la ropa de trabajo como los elementos de protección a entregar a los trabajadores se adecuarán a la estación del año en la que se vayan a utilizar.

### **Artículo 16. Salud Laboral Y Seguridad E Higiene En El Trabajo**

Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. Esto supone la existencia de un correlativo deber del empresario de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales.

En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. A estos efectos, en el marco de sus responsabilidades, el empresario realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores.

Con el fin de lograr unas condiciones de trabajo donde la salud del trabajador no se vea afectada por las mismas, se deberán desarrollar unas acciones encaminadas a lograr una mejora de la calidad de vida y medio ambiente de trabajo, desarrollando objetivos de promoción y defensa de la salud, mejoramiento de las condiciones de trabajo, potenciación de las técnicas preventivas como medio para la eliminación de riesgo en su origen y la participación sindical en los centros de trabajo.

Cada empresa elaborará un plan de prevención de riesgos laborales en colaboración con el/los delegados de prevención, con el fin de perfeccionar de manera continua las actividades de identificación, evaluación y control de riesgos, cuyos resultados se dará conocimiento a los trabajadores.

Este plan de prevención deberá incluir la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción de prevención de riesgo en la empresa.

La planificación y organización de las acciones preventivas deberán formar parte de la organización del trabajo de forma integrada en todos los niveles de gestión de la empresa.



El empresario desarrollará una acción permanente con el fin de perfeccionar los niveles de protección existentes y dispondrá lo necesario para la adaptación de las medidas de prevención a las modificaciones que puedan experimentar las circunstancias que incidan en la realización del trabajo.

El coste de las medidas relativas a la seguridad y la salud en el trabajo no deberá recaer en modo alguno sobre los trabajadores.

La empresa dotará de unas gafas graduadas de seguridad unifocales o bifocales a cada trabajador que las necesite para el desempeño de sus labores en el puesto de trabajo, y que estén incluidas en su equipo de protección individual (EPI), siendo estas para uso exclusivo en el propio centro de trabajo.

Las empresas deberán disponer de un servicio de prevención propio o concertado, en cargado de la asistencia técnica preventiva y en cuya actividad participarán los trabajadores/as por medio de los representantes. La contratación o extensión del contrato con los servicios de prevención serán aprobadas por el comité de seguridad y salud o en su defecto con la participación de los representantes de los trabajadores.

El empresario deberá garantizar que cada trabajador reciba la formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de la contratación, cualquiera que sea su modalidad o duración de esta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeña o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

La formación deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador, adaptarse a la evolución de los riesgos o a la aparición de otros nuevos, y repetirse periódicamente si fuera necesario.

Esta formación deberá impartirse dentro de la jornada laboral o en su defecto en otras horas pero con el descuento del tiempo de trabajo en la jornada.

Todas las empresas tienen la obligación de tener instalado un botiquín con todo lo necesario para el tratamiento urgente de los traumatismos, estando obligadas a formar a un trabajador en un centro especializado para que pueda prestar los primeros auxilios en caso de accidente.

Este cursillo se realizará dentro de la jornada laboral.

Todas las empresas instalarán los servicios necesarios de higiene y aseo personal, con agua corriente fría y caliente y demás elementos necesarios, tanto para el personal masculino como para el femenino.

Todo puesto de trabajo con riesgo de exposición a agentes químicos o físicos deberán ser evaluados en un plazo no superior a 6 meses.





Los resultados de esta evaluación deben ser comunicados a los trabajador/ es afectados y a los delegados de prevención, así como quedar convenientemente archivados.

Se considera necesario que las empresas y trabajadores del sector actúen de manera responsable y respetuosa con el medio ambiente, cuidando su defensa y protección según los intereses y preocupaciones de la sociedad.

Para ello, las empresas del sector deberán adoptar una actitud permanente, responsable y visible en materia de medio ambiente y al mismo tiempo que el esfuerzo que están desplegando las empresas en este campo y el que se pueda realizar en el futuro, así como sus resultados, sean conocidos y adecuadamente valorados por la sociedad y las administraciones competentes.

Las empresas del sector se comprometen a fomentar y garantizar la información mediante los delegados de prevención de riesgos laborales.

El empresario será responsable de las condiciones de salud y seguridad de los trabajadores que no siendo de su plantilla realizan actividades subcontratadas por este dentro o fuera de su centro de trabajo o por equipos o materias suministradas por él.

Se acuerda crear una comisión paritaria de prevención de riesgos laborales integradas por las partes firmantes del presente convenio, a fin de establecer el cauce adecuado de solución de los conflictos que, en materia de salud laboral, puedan producirse en las empresas sujetas a su ámbito de ampliación.

La comisión de prevención de riesgos laborales y medio ambiente está compuesta por ocho miembros, cuatro designados por la patronal y cuatro por las organizaciones sindicales firmantes del convenio.

La intervención de la comisión paritaria de prevención de riesgos laborales se producirá: por iniciativa de los empresarios afectados que decidan someter cuestiones relacionadas con la salud laboral a esta comisión, mediante comunicación escrita dirigida a la misma.

Por acuerdo mayoritario de los representantes legales de los trabajadores en la empresa o por decisión mayoritaria de estos en ausencia de órganos de representación , mediante escrito dirigido a la comisión en el que se adjuntará obligatoriamente comunicación previa al empresario.

Por cualquiera de las partes que la constituye, mediante escrito dirigido a las restantes organizaciones no convocantes.

La comisión esta facultada para recabar las informaciones que considere necesarias para valorar los asuntos a tratar y previa deliberación, en caso de





acuerdo entre sus miembros, emitirán un dictamen escrito sobre las medidas de prevención de riesgos laborales que se deban adoptar.

Del cumplimiento de los términos del referido dictamen se dará cuenta por escrito a la comisión en el plazo máximo de un mes.

En caso de desacuerdo entre los miembros de la comisión, que se comunicará por escrito al empresario afectado y a los representantes legales de los trabajadores, o directamente a los trabajadores en ausencia de aquellos, las partes podrán ejercer las acciones que legalmente procedan ante la inspección de trabajo o cualquier otro órgano administrativo o jurisdiccional.

En todo caso, será requisito indispensable para proceder al ejercicio de la citada acción la acreditación de haber sometido el asunto a la comisión, mediante certificación expedida por el secretario de la misma.

### **Artículo 17. Reconocimientos Médicos Y Vigilancia De La Salud**

Los trabajadores tendrán derecho a una vigilancia de la salud dirigida a detectar precozmente posibles daños originados por los riesgos a que estén expuestos. Por ello las empresas se comprometen con carácter obligatorio a facilitar una revisión en el momento de la contratación y otra anual a sus trabajadores en los Servicios de Prevención ajenos o propios, o en su lugar en la Mutua Patronal.

Esta revisión será específica y general, realizada por personal facultativo y consistirá en las siguientes pruebas:

1. Confección de un historial médico-laboral.
2. Toma de datos antropométricos.
3. Presión arterial y pulso.
4. Exploración clínica dirigida en relación con el puesto de trabajo.
5. Control audio-métrico.
6. Control visual (lejos-cerca).
7. Espirometría (en aquellos trabajadores expuestos a ambientes de gases).
8. Electrocardiograma a todos los trabajadores mayores de 45 años o en aquellos que en la exploración clínica se ponga de manifiesto alteraciones cardíacas.
9. Prueba en sangre y orina de tipo estándar, recuento V.S.O.
10. Pruebas analíticas especiales para aquellos trabajadores que estén sometidos



a un riesgo determinado.

Del objeto de estos y del resultado de ellos será informado personalmente el propio trabajador, notificándosele por escrito. Se garantizará la voluntariedad en los reconocimientos médicos así como la confidencialidad de los datos.

El tiempo necesario para realizar la mencionada revisión médica, así como el necesario para el desplazamiento de la misma, será considerado como tiempo efectivo de trabajo dentro de la jornada laboral.

Todo trabajador adscrito a turnos rotativos o a turnos de noche podrá solicitar un examen médico específico tanto psíquico como físico y dando como negativo el resultado de dicho examen, el trabajador podrá optar por un cambio de puesto de trabajo y de turno de la misma categoría sin menoscabo de sus derechos económicos y profesionales.

En aquellos puestos de trabajo donde pueda existir la posibilidad de contagio infeccioso o el riesgo sea específico y determinado por la evolución de riesgos como los trabajadores de:

Baños

Pintura

Tratamientos superficiales

Puestos con riesgos químicos O cualquier otro que se vea necesario por los técnicos de los gabinetes de seguridad y salud e higiene, de los comités de seguridad y salud y por la Comisión Paritaria de Seguridad y Salud, sería de 6 meses y se adoptarán las medidas que dicte la evolución de riesgos o los gabinetes de seguridad e higiene en el trabajo.

Durante el periodo de embarazo, la trabajadora podrá optar por indicación facultativa de su ginecólogo habitual a un cambio de puesto y jornada de trabajo a cualquier otro en el que pueda ejercer funciones de su categoría, sin riesgo para su salud o la de su futuro hijo a cuyos efectos se tendrán en cuenta todos los factores que puedan influir en la salud de los mismos, tanto lo referente a la maternidad como a los agentes químicos o físicos del entorno de trabajo y sin menoscabo de sus derechos económicos y profesionales.

### **Capítulo III. Tiempos De Trabajo Y Descansos**

#### **Artículo 18. Jornada, Horas De Trabajo**

La jornada laboral máxima será de 40 horas semanales de lunes a viernes, y no podrá superar la jornada anual, que será para el año 2004 de 1760 horas, para el



año 2005 de 1758 horas y para el año 2006 de 1756 horas.

Se establece una reducción de 12 horas (1 jornada y media) para la semana de feria de cada localidad.

Dentro del trabajo efectivo, se entenderán comprendidos los tiempos y horarios empleados en el pago de haberes u otras interrupciones, cuando mediante normativa legal o acuerdos entre las partes o por la propia organización del trabajo, se entienda integradas en la jornada diaria de trabajo, ya sea continuada o no.

Durante la jornada laboral de los días 24 y 31 de diciembre y 5 de enero, se trabajará durante cuatro horas, pasando dicha jornada al día anterior en los casos en que coincida en festivo, sábado o domingo.

El lunes, martes y miércoles de Semana Santa se trabajará igualmente durante cuatro horas efectivas de trabajo cada día.

Debido a las condiciones climáticas de nuestra provincia, se podrá negociar entre las empresas y sus representantes, la jornada intensiva en los meses de verano para aquellas empresas que por sus condiciones lo permitan.

### **Artículo 19. Excepciones A La Jornada**

Por necesidades de producción a criterio del empresario y previa negociación con representantes de los trabajadores o Sindicato asignado por estos, en las empresas que careciesen de representantes, se podrá establecer la jornada de lunes a sábado. Esta jornada se podrá realizar por medio de los correspondientes corretornos que estén establecidos o puedan establecerse, o mediante cualquiera otra forma, siempre y cuando se realicen respetando los descansos establecidos por la ley.

### **Artículo 20. Horas Extraordinarias**

La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria, salvo que su realización se haya pactado en convenio colectivo o contrato individual de trabajo, dentro de los límites que marca la ley.

Las empresas deberán sustituir las horas extras que no sean por necesidades perentorias o imprevisibles, formalizando nuevos contratos.

La empresa deberá informar previamente a los delegados de personal acerca de la realización de dichas horas extraordinarias. Asimismo deberán informar, a los delegados sindicales o comités de empresas de las horas extras realizadas mensualmente.





Las horas que se trabajen excediendo las previstas para la jornada ordinaria tendrán el carácter de extraordinarias.

Su retribución se llevará a cabo incrementando el 75% el valor de la hora base, más parte proporcional por hora del plus ad-person, promoción económica (artículo 27 de este convenio), (el valor de la hora base aparece en la tabla salarial).

Si por circunstancias excepcionales o con autorización expresa de la autoridad laboral se trabajaran horas extraordinarias que superen 2 al día, 15 al mes u 80 al año, tales horas será retribuidas conforme a la hora base indicada más ad-person, con el recargo del 100%. Se podrán compensar estas horas con descanso equivalente al doble de las horas trabajadas.

### **Artículo 21. Permisos Y Licencias Retribuidas**

Los trabajadores tendrán derecho a permisos y licencias retribuidos por la totalidad de los elementos salariales a que tuvieran derecho en el supuesto de asistencia al trabajo, por los días y las motivaciones siguientes:

- a) Dos días laborables en caso de nacimiento de hijo. Si es necesario el desplazamiento del trabajador a provincia diferente a su domicilio habitual, tendrá derecho a dos días más.
- b) En los supuestos de enfermedad grave, médicamente diagnosticada, intervención quirúrgica con hospitalización superior a un día, o fallecimiento de un familiar en segundo grado de consanguinidad en ascendente, descendente y colaterales se disfrutará de dos días laborables, ampliable a otro día laborable más, si fuese necesario el desplazamiento a provincia distinta por tal motivo, dentro de la misma comunidad autónoma, y de ser el desplazamiento a comunidad distinta se ampliará en un día más; en caso de hospitalización prolongada superior a un mes, el trabajador tendrá derecho a dos días más por cada mes que se prolongue la misma.
- c) Un día laborable por cambio de domicilio.
- d) Quince días naturales por contraer matrimonio.
- e) Un día natural, por matrimonio de padres, hermanos, hijos y familiares hasta el 2.º grado de consanguinidad.
- f) Dos días laborables por la adopción de hijos.
- g) Por el tiempo imprescindible para los exámenes oficiales, entendiéndose como tales aquellos afectos por la ley general de educación, u organismos oficiales.





h) Dos medias jornadas de asuntos propios.

En lo previsto para la obtención de permisos y licencias retribuidas por los casos antes expuestos, se debe aportar los justificantes debidos en cada caso, excepto en el apartado h).

## **Artículo 22. Vacaciones**

El personal afectado por el presente convenio, sea cual fuese su modalidad de contratación laboral, tendrá derecho al disfrute de un periodo de vacaciones anuales que resulte de la aplicación de la jornada anual acordada para cada año, como mínimo los trabajadores comprendidos en este convenio tendrán derecho al disfrute de 30 días naturales de vacaciones, de los cuales 22 días serán laborables.

Las vacaciones podrán ser disfrutadas, 70% de los días en época estival y el 30% restante durante la época considerada de baja productividad; no pudiendo ser coincidente que durante el periodo estival más el 25% de la plantilla existente en ese momento se encuentre disfrutando periodo vacaciones simultáneamente.

Asimismo las empresas se obligan a respetar los periodos vacacionales acordados con su personal. No obstante, y cuando por razones productivas fuese preciso la alteración de los periodos vacacionales, la empleadora preavisará dichas modificaciones con una antelación mínima de 60 días.

Dichas vacaciones serán distribuidas según el calendario laboral, que deberá confeccionar cada empresa en función de la jornada efectiva anual, con la antelación que marca la ley.

## **Artículo 23. Trabajos Excepcionalmente Penosos, Tóxicos O Peligrosos**

Para los puestos de trabajo en los que se den condiciones excepcionales e insalvables de toxicidad, penosidad o peligrosidad, independientemente de las medidas de seguridad e higiene que se puedan adoptar para evitarlas, y mientras exista en alguna medida este tipo de condiciones.

Se considera que un puesto de trabajo es excepcionalmente penoso, tóxico o peligroso todo aquel que así lo certifique el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo y la Autoridad Laboral.

## **Artículo 24. Enfermedad Común Y Accidente No Laboral**

El trabajador que por causa de enfermedad o accidente no laboral se ausentare al puesto de trabajo, para ser considerada justificada dicha ausencia en la empresa, deberá acreditar documentalmente la ausencia, mediante el parte de asistencia a médico o el parte de baja.



## **Artículo 25. Accidentes De Trabajo**

Tendrán la consideración de incapacidad temporal por accidentes de trabajo aquellos que desafortunadamente ocurran dentro de las horas productivas del trabajador, en el centro de trabajo o lugar de desplazamiento de este, teniendo esta misma calificación los accidentes denominados in-itinere.

## **Artículo 25 Bis. Seguro De Accidentes**

Las empresas afectadas por este convenio suscribirán una póliza de seguros de sus trabajadores para que, en caso de muerte o invalidez permanente absoluta para todo trabajo derivado de accidente laboral e infarto, los mismos o sus beneficiarios perciban una indemnización de 33.000 euros.

Dicha póliza de seguro se concertará por anualidades durante la vigencia del convenio.

La empresa estará obligada a entregar copia de la póliza a la representación legal de los trabajadores e incluso a los interesados, según la normativa vigente.

## **Capítulo IV. Retribuciones**

### CONCEPTOS SALARIALES

## **Artículo 26. Salarios**

Para el año 2004 se establece un incremento salarial del 3,50% con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2004.

Para el año 2005 se establece un incremento salarial del Índice de Precios al Consumo (IPC) resultante del año 2004 más el 0,90%. Y para el año 2006 el incremento será el IPC real del año 2005 más 0,90%.

En el supuesto de que el incremento real anual del IPC del año 2004 se incrementara más del 3,50%, se actualizarán todos los conceptos del convenio, este será de aplicación con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2004.

Al 31 de diciembre de 2005, se actualizarán todos los conceptos del convenio en todo lo que el IPC real del año 2005 supere el IPC previsto por el gobierno y con carácter retroactivo al 1 de enero de 2005.

Al 31 de diciembre de 2006, se actualizarán todos los conceptos del convenio en todo lo que el IPC real del año 2006 supere el IPC previsto por el gobierno y con carácter retroactivo al 1 de enero de 2006.

## **Artículo 27. Promoción Económica**



A partir del 1 de enero de 1995 la antigüedad queda suprimida

como causa de concepto retribuido. No obstante, para aquellos trabajadores que vinieran disfrutando del derecho a tal complemento se les ajustará este a fecha del 31 de diciembre de 1994, sirviendo para su cálculo la tabla salarial del presente convenio.

Ocurriendo que desde la fecha antes mencionada (1-1-1995) a estos trabajadores no se les cree acumulación en este derecho (c. antigüedad), por lo que la cifra a esa fecha alcanzada entra a formar parte de un concepto de salario ad person y solo a los productores antes referenciados en el derecho. Este concepto adquirido en dichos trabajadores como ad person se revisará anualmente en el mismo porcentaje que sean revisados los salarios de su grupo y nivel (categoría).

### **Artículo 28. Plus Convenio Responsabilidad**

Entendiendo que la existencia de este concepto viene marcada, en la configuración que estaba desde el año 1993, como un plus mantenido en las categorías profesionales de responsabilidad, se acuerda y establece su persistencia con la denominación de Plus por Puesto de Trabajo de Responsabilidad, con los valores que se especifica en la tabla anexa 1.ª de salarios.

Conceptos extrasalariales

### **Artículo 29. Desgaste De Herramientas**

La empresa facilitará obligatoriamente a sus trabajadores las herramientas necesarias para ejecutar las labores que les son propias, y con las que alcanzará la productividad mínima establecida en el presente convenio. En aquellos casos en que los trabajadores emplearan herramientas de su propiedad, con autorización escrita de las empresas respectivas, estas abonarán el desgaste que se produzca de las mismas, acordándose previamente a su utilización.

### **Artículo 30. Quebranto De Moneda**

El personal de la empresa que realice pagos y cobros y al que se le responsabilice de estos, y cuyo importe en metálico de movimiento mensual supere 6.000 euros, percibirá en concepto de quebranto de moneda la cantidad de 27,22 euros para el año 2004.

Se consideran exceptuadas del abono de este quebranto aquellas empresas que cubran ellas mismas el riesgo. Las empresas que tengan establecidas normas más beneficiosas para su personal por este concepto las seguirán respetando.

### **Artículo 31. Plus De Distancia Y Transporte**



Las empresas abonarán a los trabajadores de sus plantillas, en concepto de plus de distancia, el 100% del importe equivalente al precio de los billetes de la línea urbana que hayan de usar para sus desplazamientos y retornos al centro de trabajo, entendiéndose que dicho abono afectará únicamente a aquellas empresas cuyos centros de trabajo disten desde la cabecera de líneas radicadas en el centro urbano de la ciudad o de sus respectivas poblaciones de residencia, más de cinco kilómetros, siguiendo el itinerario normal de dichas líneas, sin que a estos efectos hayan de computarse los gastos que por desplazamientos efectúen los trabajadores desde sus respectivos domicilios hasta enlazar con el centro urbano de la ciudad o población correspondiente.

### **Artículo 32. Salidas, Viajes Y Dietas**

Todos los trabajadores que hayan de realizar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas de las que radique la empresa o taller percibirán en concepto de dietas las siguientes cantidades:

a) Dieta completa: 20,10 euros para el año 2004.

b) Media dieta: 10,10 euros para el año 2004.

En dichas cantidades no queda comprendido el alojamiento, que será abonado previa justificación de factura; se considerarán como localidades con derecho a devengo a media dieta las de Torremolinos, Churriana, La Cala y Rincón de la Victoria. También se abonará la media dieta en los anexos de las localidades de la provincia de Málaga, que guarden similitud con la idea que preside la concepción de la media dieta en las localidades antes mencionadas.

### **Artículo 33. Plus De Trabajo Excepcionalmente Penosos, Tóxicos Y Peligrosos**

Por la calificación de los puestos penosos, tóxicos o peligrosos, definidos en el artículo 23 de este texto, los afectados por ello percibirán el 20%, en el supuesto de penosidad, toxicidad o peligrosidad, sobre los salarios bases o mínimos reglamentarios de la tabla, si bien en aquellos supuestos en los que singularmente concurren de modo manifiesto la excepcional penosidad, la toxicidad y la marcada peligrosidad, superior al riesgo normal en los habituales trabajos de la empresa, el 20%, pasar a ser del 25%, si concurren dos circunstancias de las señaladas, y el 30% si fuesen las tres.

Sin perjuicio de lo anteriormente expuesto, caso de realizarse el trabajo excepcionalmente tóxico, penoso o peligrosos durante un periodo superior a 60 minutos por jornada, sin exceder la media jornada, la bonificación que corresponde se reducirá a la mitad. Las empresas efectuarán la calificación del puesto de trabajo y valoración de las tareas, y al fijar la puntuación de los citados supuestos tiene presente la concurrencia de algunas de estas circunstancias y



consecuentemente abonen, incluidos en las remuneraciones, tales pluses, quedarán exoneradas de efectuar el pago aparte de dichos devengos.

De acuerdo con lo prevenido en el artículo 8 del Decreto de ordenación del salario, se hace constar que el módulo que ha de servir para calcular los pluses a los que se contrae este artículo será únicamente el sueldo que figure en la primera columna del convenio.

#### **Artículo 34. Discapacitación**

Se establece una ayuda de (72 euros) para el año 2004 de ayuda social mensual por hijo disminuido físico o psíquico para aquellos trabajadores que acrediten tal situación.

Independientemente de la ayuda que para este fin tengan establecido la Seguridad Social u otro organismo, siempre que su financiación sea a cargo de la empresa.

Para los siguientes años de duración de este convenio, se establece el IPC más 0,90%.

#### **Artículo 35. Ayuda Escolar**

Se establece una ayuda escolar por hijo en edad escolar de 0 a 3 años de 25 euros y de 3 a 18 años de 50 euros, siempre que estén matriculados. Se acreditará mediante entrega de la copia de la matrícula en mes de octubre de cada año.

A los efectos de este artículo se asimilará al matrimonio la convivencia acreditada legalmente y/o los hijos aportados por ambos cónyuges, y cuando ostenten la guardia y custodia de sus respectivos hijos.

Gratificaciones extraordinarias

#### **Artículo 36. Gratificaciones De Verano Y Navidad**

Se establecen dos pagas extraordinarias por importe cada una de ellas de un mes de salario real, abonables los días 15 de los meses de julio y diciembre.

Las aludidas gratificaciones serán concedidas proporcionalmente al tiempo de permanencia en la empresa, prorrateándose cada una de ellas por semestres naturales.

#### **Artículo 37. Incapacidad Temporal**

Esta contingencia está regulada en la O.M. 13-10-1967 y Ley 28/1992 artículo 6, por el RDL 1/1994 del 20 de junio y por la Ley 42/1994. El trabajador en su pri m e



ra baja por incapacidad temporal y ocurrida en el transcurso del ejercicio del año percibirá durante dicha incapacidad el 100% del salario convenio desde el primer día.

En la segunda baja en ese mismo periodo anual, y por este mismo concepto el subsidio por esta causa será del 80% de la base reguladora en los días comprendidos del 3.º al 20 inclusive, pasando a ser del 100% del salario convenio a partir de dicha fecha.

En la tercera baja en ese mismo periodo anual, y por este mismo concepto el subsidio por esta causa será del 65% de la base reguladora en los días comprendidos del 3.º al 20 inclusive, pasando a ser el 100% del salario convenio a partir de dicha fecha.

En la cuarta y sucesivas bajas dentro del año, el subsidio será en los porcentajes que tenga establecido la normativa vigente de la Ley General de la Seguridad Social para dicha incapacidad temporal.

La prestación económica por maternidad consistirá en un subsidio equivalente al 100% de la base reguladora desde el primer día en que se obtenga la calificación de incapacidad temporal.

Por accidente laboral y enfermedad con hospitalización, la empleadora abonará el complemento hasta alcanzar el 100% del salario convenio a partir del día siguiente del hecho causante.

### **Artículo 38. Premio De Jubilación**

Con el fin de premiar al trabajador, llegada la edad de los 65 años, le será abonada en concepto de premio de jubilación una mensualidad de todos los conceptos de la última nómina, cantidad que se le satisfará en el mismo instante que deje de pertenecer a la plantilla por pase a la situación de jubilación.

Artículo 38 bis. Ayuda por cese originado por incapacidad

Con el fin de ayudar a todo aquel trabajador que cese en la empresa por algún supuesto de incapacidad, se le abonará una mensualidad de todos los conceptos de la última nómina, cantidad que se le satisfará en el mismo instante que deje de pertenecer a la plantilla por pase a la situación de incapacidad.

### **Artículo 39. Premio A La Jubilación Anticipada**

Cualquier trabajador al servicio de la empresa regida por este convenio, podrá jubilarse acogiéndose a lo establecido en el Real Decreto 1194/85 de 17 de julio, por el plazo máximo previsto en dicha normativa o a cualquier forma de jubilación voluntaria en su defecto, o norma que sustituya a la antes mencionada

disposición.

Se establece una gratificación de una mensualidad por año que se anticipe la jubilación a los 65 años de edad, con un tope máximo de 5 mensualidades.

#### **Artículo 40. Premio A La Constancia**

Por este concepto, las empresas abonarán a todo trabajador que acredite haber estado a su servicio de forma continuada 20 años, una cantidad equivalente a cuarenta días de todos los conceptos salariales, abonándose esta al mes siguiente de su cumplimiento. Y para los trabajadores que acrediten haber estado trabajando continuamente 10 años, a partir del año 1995 y no perciban el plus denominado "ad person", les será abonada la cantidad de 67,73 euros, en el mes siguiente a su cumplimiento.

### **Capítulo V. Contratación, Extinción Y Suspensión De Contratos**

#### **Artículo 41. Subcontratación**

En este artículo, se estará a lo establecido en la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores (artículo 42).

#### **Artículo 42. Contratos**

Se realizarán conforme a la normativa vigente, además todos los contratos de duración determinada tendrán una indemnización de 12 días por año.

La duración máxima de los contratos eventuales por circunstancias de la producción, acumulación de tareas o exceso de pedidos podrá ser de 12 meses de duración, dentro de un periodo máximo de 18 meses.

#### **Artículo 43. Periodo De Prueba**

Los ingresos del personal se considerarán hechos a título de prueba, cuyo periodo será variable según la índole de los puestos a cubrir, sin que en ningún caso pueda exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:

Para el nivel VI:	15 días
Para los niveles IV y V:	dos meses
Para los niveles I, II y III:	seis meses

Solo se entenderá que el trabajador está sujeto a periodo de prueba si así consta expresamente por escrito. Durante el periodo de prueba, la empresa y el trabajador podrán unilateralmente rescindir el contrato sin plazo de preaviso y sin

derecho a indemnización alguna.

#### **Artículo 44. Excedencias Forzosas**

La excedencia forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y de la antigüedad, se concederá por la designación o elección para un cargo político o sindical a nivel del Estado, comunidad autónoma, provincia o municipio que imposibilite la asistencia al trabajo.

El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

#### **Artículo 45. Excedencias Voluntarias**

El trabajador con, al menos, una antigüedad en la empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a un año y no mayor a cinco. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia. El excedente no podrá trabajar en otra empresa de la misma actividad. Si infringiera esta prohibición, será causa de resolución de su relación laboral.

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha de nacimiento de este. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, solo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

Siempre que la plaza que deja el excedente no fuese amortizada por cambios de tecnología, la empresa vendrá obligada a readmitir al trabajador en el mismo puesto de trabajo que ocupaba. El trabajador excedente deberá comunicar a la empresa su reincorporación al puesto de trabajo con una antelación mínima de dos meses.

La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados con el régimen y los efectos que allí se prevean.

### **Capítulo VI. Premios, Faltas Y Sanciones**

#### **Artículo 46. Premios**

Las empresas estimularán a sus trabajadores para que se superen en el cumplimiento de sus obligaciones por medio de premios, que puedan alcanzar aquellos que se distingan por su constancia, asiduidad, competencia, atención e interés, prevención de accidentes o iniciativas sobre esta última materia. También establecerán las empresas recompensas periódicas para el personal de sus





plantillas por su buena conducta, especial laboriosidad y otras cualidades sobresalientes o igualmente en favor de los que se distingan por iniciativas provechosas para la propia empresa o para sus compañeros.

Las empresas regularán las modalidades y cuantías de estos premios en sus reglamentos de régimen interior e informarán al Comité de Empresa o Delegados de Personal, a fin de que colaboren en la proposición de las personas que hayan de merecerlo.

Dichos premios podrán consistir en sobresueldos, cantidades alzadas en metálicos, ampliación del periodo de vacaciones, viajes, becas de estudio o de perfeccionamiento, condecoraciones, distintivos y diplomas, etc., y llevarán anejos la concesión de puntos o preferencias a los efectos de ascenso de categoría.

#### **Artículo 47. Faltas**

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

#### **Artículo 48. Faltas leves**

1. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la debida justificación, cometidas durante el periodo de un mes.
2. No notificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la falta, la razón de la ausencia al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
3. El abandono del trabajo sin causa justificada, que sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa o a los compañeros de trabajo o fuera causa de accidente, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
4. Pequeños descuidos en la conservación del material.
5. Falta de aseo o limpieza personal.
6. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
7. Discutir con los compañeros dentro de la jornada de trabajo.
8. Faltar al trabajo un día sin causa justificada.
9. Los descuidos, error o demora inexplicable en la ejecución de cualquier trabajo.

#### **Artículo 49. Faltas Graves**



Se clasifican como faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas durante un periodo de treinta días.
2. Faltar de uno a tres días al trabajo durante un periodo de treinta días sin causa que lo justifique. Bastará una sola falta cuando tuviera que relevar a un compañero o cuando como consecuencia de la misma se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa.
3. Entregarse a juegos, cualesquiera que sean dentro de la jornada de trabajo.
4. La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización de trabajo o modernización de maquinarias que pretenda introducir la empresa , así como negarse a rellenar la hojas de trabajo , control de asistencia, etc. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o que de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa o compañeros de trabajo , se considerará falta muy grave.
5. Simular la presencia de otro al trabajo, firmando o fichando por él.
6. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
7. La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para sí o para sus compañeros, o peligro de averías para las instalaciones, podrá ser considerada falta muy grave. En todo caso, se considerará imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y aparatos de seguridad de carácter obligatorio.
8. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo para usos propios de herramientas de la empresa.
9. La reiteración o reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.
10. Fumar en los lugares en que esté prohibido por razones de seguridad e higiene. Esta prohibición deberá figurar muy claramente en los lugares de peligro por medio de carteles, banderas o cualquier otro sistema conveniente.
11. Descuido importante en la conservación de los géneros o artículos del establecimiento.
12. No advertir inmediatamente a los jefes de cualquier anomalía de importancia que se observe en las máquinas o herramientas. Si el hecho no denunciado pudiera originar daños de gran importancia, se considerará como falta muy grave.

## Artículo 50. Faltas Muy Graves

1. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un periodo de seis meses o veinte en un año.
2. Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un mismo mes.
3. El fraude, deslealtad, o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la empresa o a cualquier persona, realizado dentro de las dependencias de la misma o durante acto de servicio en cualquier lugar.
4. Los delitos de robo, estafa o malversación probados por resolución judicial cometidos fuera de la empresa o cualquiera otra clase de delito común que pueda implicar para ésta desconfianza hacia su autor.
5. La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que exista falta cuando un trabajador en baja por uno de tales motivos realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.
6. La continuidad y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.
7. La embriaguez o uso de drogas durante el trabajo.
8. Violar el secreto de la correspondencia o de documentos reservados de la empresa.
9. Revelar a elementos extraños datos de reserva obligada.
10. Dedicarse a actividades que la empresa hubiese declarado incompatibles en su Reglamento de Régimen interior o que impliquen competencia hacia la misma.
11. Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.
12. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusable.
13. Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.
14. La disminución reiterada voluntaria, no justificada en el rendimiento del trabajo.
15. Originar riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo.

16. Las derivadas de los números 3, 4 y 7 del artículo anterior.

17. La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un trimestre y hayan sido sancionadas.

### **Artículo 51. Sanciones**

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en faltas serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

Amonestación verbal

Amonestación por escrito

Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

b) Por faltas graves:

Traslado de puesto dentro de la misma empresa. Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

c) Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a treinta días.

Inhabilitación por un periodo no superior a cinco años para ascender de categoría.

Traslado forzoso a otra localidad sin derecho a indemnización alguna.

Despido disciplinario.

## **Capítulo VII. Representación De Los Trabajadores**

### **Artículo 52. Comité De Empresas Y Delegados De Personal**

Los miembros de los comités de empresa y delegados de personal serán los órganos de representación de los trabajadores en la empresa o centro de trabajo, estando reguladas sus funciones de acuerdo a lo que preceptúan los artículos 62, 63 y 64 de la Ley 8/1980 del 10 de marzo.

### **Artículo 53. Garantías**

Con independencia de lo establecido en el RDL 1/1995, Estatuto de los Trabajadores, las empresas se comprometen:

a) Abstenerse de introducir prácticas antisindicales.



b) Permitir que los trabajadores sean informados durante la jornada laboral por medio del comité de empresa o delegado de personal de la misma, sin que se interrumpa el proceso productivo.

c) Las empresas deberán disponer de tablón de anuncios, sobre asuntos sindicales, para que los sindicatos debidamente implantados inserten comunicaciones, previo envío de las mismas a la dirección o titularidad del centro.

d) Los créditos horarios mensuales establecidos por la Ley 8/1980 del 10 de marzo, para el ejercicio de funciones sindicales por parte de los delegados de personal o miembros del comité de empresa, tendrán las siguientes consideraciones:

1. Empresas o centros de trabajo con más de un delegado de personal podrán distribuir, entre ellos y de común acuerdo, previa comunicación a la dirección de la empresa, la totalidad de las horas que les correspondan por meses.

2. Los créditos de horas de actividad sindical de los delegados de personal o miembros del comité de empresa serán para el año 2004 de 30 horas, para el año 2005 de 32 horas y para el año 2006 de 34 horas.

En ningún momento ni por ninguna circunstancia podrá serle descontado de sus nóminas el importe de los créditos horarios a los delegados de personal y miembros de los comités de empresas.

Dentro de los créditos horarios fijados en el punto anterior, los delegados de personal o miembros del comité de empresa podrán acudir a cursos o congresos organizados por las respectivas centrales sindicales.

e) Las empresas, previa comunicación por los delegados de personal o miembros del comité de empresa, autorizarán la presencia de miembros de centrales sindicales legalmente constituidas, en las asambleas de personal que realicen en el domicilio de la empresa, fuera de la jornada laboral.

f) Las empresas se obligan a notificar a los miembros del comité o delegados de personal, con carácter previo a su imposición, las sanciones que hayan de adoptar contra sus trabajadores por causa de las faltas de carácter laboral en las que hubiesen incurrido.

#### **Artículo 54. Descuento Cuotas Sindicales**

A requerimiento de los trabajadores de cualquier central sindical, las empresas descontarán directamente de la nómina de los trabajadores que lo soliciten por escrito las cuotas sindicales.

#### **Artículo 55. Asambleas**



Las empresas facilitarán la celebración de asambleas de sus trabajadores en los centros de trabajo, solicitándolas con antelación, fuera de las horas de trabajo.

## **Capítulo VIII. Comisiones Paritarias**

### **Artículo 56. Comisión Paritaria Provincial**

Para la interpretación del contenido del presente convenio y vigilancia de su cumplimiento, así como para ejercer las funciones que por ley se determinen, se crea una comisión paritaria que queda constituida de la siguiente forma:

Por la Patronal (APTRA) 4 miembros, por (UGT) 2 miembros y por (CCOO) 2 miembros.

Las partes firmantes podrán designar asesores, de manera ocasional o permanente en cuantas materias sean de su competencia.

LA COMISIÓN PARITARIA SE REUNIRÁ:

En los casos en que, preceptivamente, lo requiera la Ley de Procedimiento Laboral, en los trámites preprocesales de carácter individual o colectivo.

Con carácter previo a la intervención del SERCLA, en los casos en que así lo requiera su reglamento.

A petición de alguna de las empresas o representación de los trabajadores afectados por el presente convenio.

A petición de alguna de las partes signatarias del convenio.

DOMICILIO DE LA COMISIÓN PARITARIA:

El domicilio de la comisión será el de la patronal signataria, y a efectos de notificaciones a las partes, el de cada una de las organizaciones sindicales.

PLAZOS DE CONVOCATORIA:

La comisión paritaria se reunirá en el plazo máximo de 10 días a partir de la fecha de petición de la convocatoria, salvo en los casos en que los plazos procesales exijan una mayor inmediatez, en cuyo caso, la comisión se reunirá en el improrrogable plazo de 48 horas.

FUNCIONES:

La comisión tendrá la doble función de interpretación y de vigilancia del convenio.

INTERPRETACIÓN:





De los contenidos pactados en el presente convenio, tanto a petición de cualquiera de las partes firmantes como de las empresas o representantes de los trabajadores incluidos dentro de su ámbito funcional.

De la adaptación de los preceptos legales que modifiquen o alteren lo regulado en convenio.

De la adaptación de los acuerdos suscritos por las organizaciones patronales y sindicales de ámbito superior.

#### VIGILANCIA:

De la aplicación general del convenio en las empresas afectadas.

Para la evitación de prácticas discriminatorias por razón de sexo.

Para la promoción de la igualdad de oportunidades.

Para combatir el intrusismo laboral y la competencia desleal.

De la adecuada de utilización de las distintas modalidades de contratación.

De la correcta aplicación de la clasificación profesional.

De la aplicación de la jornada laboral y los salarios en el sector.

De los sectores sujetos al ámbito funcional del convenio.

De todas aquellas materias que puedan suponer algún deterioro en las relaciones laborales.

A los efectos de promover una adecuada vigilancia de lo pactado, la comisión paritaria se reunirá, al menos, con carácter trimestral, elaborando un informe sobre las materias debatidas al final de cada año.

Las resoluciones adoptadas por unanimidad en la comisión paritaria tendrán eficacia de convenio y, si la materia no fuera objeto de discusión en el siguiente convenio, se incorporaría sin más al texto definitivo.

#### **Artículo 57. Constitución y Funcionamiento**

La comisión paritaria estará integrada por dos órganos, uno de representación de la asociación empresarial y el otro en representación de las centrales sindicales firmantes del convenio. Cada órgano estará integrado por cuatro representantes, pertenecientes todos ellos a la comisión negociadora.

Las reuniones que hayan de celebrarse se llevarán a cabo en el domicilio que fije





la parte convocante y el requerimiento se efectuará con 10 días de antelación en las de carácter ordinarias y con 5 días laborables en las de carácter extraordinarias, siendo preceptiva, al menos en forma ordinaria, su reunión como tal comité paritario a la conclusión de cada trimestre del año, con el establecimiento consensuado del orden del día a desarrollar para cada convocatoria.

### **Cláusula Adicionales**

Primera. Comisión para la productividad

Las partes social y patronal convienen en la necesidad de que para incentivar la productividad se puedan establecer los parámetros necesarios para determinar una forma de retribución por el incremento de la productividad, para ello se acuerda nombrar una comisión que realice el estudio necesario para su establecimiento en el periodo máximo de seis meses.

Cláusulas derogatorias

Primera. La ordenanza que hasta la fecha se venía desarrollando en este sector queda derogada Orden del 28 de diciembre de 1994 (BOE 29-12-94).

Cláusula transitoria

Primera. A la conclusión del primer trimestre del presente año, las empresas realizarán el pago de los atrasos correspondientes a la firma del presente convenio.

Segunda. Ha sido pactado un calendario laboral de 1.760 horas, que incluye una reducción de la jornada del Lunes de Semana Santa de 4 horas, dichas horas no han sido disfrutadas por los trabajadores, por lo que las mencionadas 4 horas pasarán al día 20 de agosto (semana de Feria), resultando por lo tanto ese día no laborable en el año 2004 para Málaga capital.

En las distintas localidades de la provincia, se adecuarán a sus fiestas locales o en su defecto, si ya han transcurrido, los trabajadores tendrán derecho al disfrute de esas cuatro horas como asuntos propios.







TABLA SALARIAL AUTOMOCIÓN AÑO 2004  
(Δ 3,5%)

Categorías	Salario	P. Respon.	Total	Total año	V. Hora
<b>Grupo I</b>					
<i>Nivel I</i>					
Director-gerente .....	1.276,93	552,77	1.829,70	24.510,26	13,93
Ingeniero técnico .....	1.276,93	416,62	1.693,55	22.876,46	13,00
<i>Nivel II</i>					
Ingeniero técnico .....	1.260,67	299,39	1.560,06	21.242,06	12,07
<b>Grupo II</b>					
<i>Nivel I</i>					
Jefe administrativo 1.ª .....	1.221,26	141,11	1.362,37	18.790,96	10,68
Jefe de ventas .....	1.221,26	141,11	1.362,37	18.790,96	10,68
Jefe de recambios .....	1.221,26	141,11	1.362,37	18.790,96	10,68
<i>Nivel II</i>					
Jefe administrativo 2.ª .....	1.204,48	24,51	1.228,99	17.156,84	9,75
Jefe de almacén .....	1.204,48	24,51	1.228,99	17.156,84	9,75
<i>Nivel III</i>					
Oficial 1.ª administrativo .....	1.138,21		1.138,21	15.934,94	9,05
<i>Nivel IV</i>					
Vendedor .....	1.105,99		1.105,99	15.483,86	8,80
Oficial 2.ª administrativo .....	1.070,95		1.070,95	14.993,30	8,52
Dependiente .....	1.060,29		1.060,29	14.844,06	8,43
Almacenero .....	1.032,74		1.032,74	14.458,36	8,21
<i>Nivel V</i>					
Conserje .....	1.029,71		1.029,71	14.415,94	8,19
Auxiliar administrativo .....	1.008,76		1.008,76	14.122,64	8,02
Recep.-Telef. ....	993,34		993,34	13.906,76	7,90
Ordenanza cobrador .....	993,34		993,34	13.906,76	7,90
Vigilante guarda .....	993,34		993,34	13.906,76	7,90
<b>Grupo III</b>					
<i>Nivel I</i>					
Jefe post-venta .....	1.266,49	156,42	1.422,91	19.607,90	11,14
<i>Nivel II</i>					
Jefe taller .....	1.224,26	137,62	1.361,88	18.791,08	10,68
<i>Nivel III</i>					
Maestro taller .....	1.201,46	130,19	1.331,65	18.382,72	10,44
Jefe recepción-probador .....	1.201,46	130,19	1.331,65	18.382,72	10,44
<i>Nivel IV</i>					
Jefe equipo-recep. ....	40,41		40,41	17.214,66	9,78
Oficial 1.ª taller .....	36,77		36,77	15.664,02	8,90
Conductor 1.ª especialista .....	36,00		36,00	15.336,00	8,71
<i>Nivel V</i>					
Oficial 2.ª t. planificación .....	35,27		35,27	15.025,02	8,54
Oficial 3.ª taller .....	34,92		34,92	14.875,92	8,45
Lavado engrasador .....	34,92		34,92	14.875,92	8,45
<i>Nivel VI</i>					
Especialista .....	34,02		34,02	14.492,52	8,23
Limpiadora .....	33,45		33,45	14.249,70	8,10
Peón .....	32,88		32,88	14.006,88	7,96
Aprendiz 16 años .....	501,42		501,42	7.019,88	3,99
Aprendiz 17 años .....	501,42		501,42	7.019,88	3,99
Aprendiz 18 años .....	514,72		514,72	7.206,08	4,09
Aprendiz 19 años .....	514,72		514,72	7.206,08	4,09
Aprendiz 20 años .....	514,72		514,72	7.206,08	4,09

## CALENDARIO LABORAL CONVENIO PROVINCIAL DE AUTOMOCIÓN DE MÁLAGA PARA EL AÑO 2004



Día	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre	Día
1	//// 0 ////	D	8	8	//// S-0 ////	8	8	D	8	8	//// 0 ////	8	1
2	8	8	8	8	D	8	8	8	8	S	8	8	2
3	S	8	8	S	8	8	S	8	8	D	8	8	3
4	D	8	8	D	8	8	D	8	S	8	8	S	4
5	:::: 4 ::::	8	8	8	8	S	8	8	D	8	8	D	5
6	//// 0 ////	8	S	:::: 4 ::::	8	D	8	8	8	8	S	//// 0 ////	6
7	8	S	D	:::: 4 ::::	8	8	8	S	8	8	D	8	7
8	8	D	8	//// 0 ////	S	8	8	D	8	8	8	//// 0 ////	8
9	8	8	8	//// 0 ////	D	8	8	8	8	S	8	8	9
10	S	8	8	S	8	8	S	8	8	D	8	8	10
11	D	8	8	D	8	8	D	8	S	8	8	S	11
12	8	8	8	8	8	S	8	8	D	//// 0 ////	8	D	12
13	8	8	S	8	8	D	8	8	8	8	S	8	13
14	8	S	D	8	8	8	8	S	8	8	D	8	14
15	8	D	8	8	S	8	8	D	8	8	8	8	15
16	8	8	8	8	D	8	8	//// 0 ////	8	S	8	8	16
17	S	8	8	S	8	8	S	8	8	D	8	8	17
18	D	8	8	D	8	8	D	8	S	8	8	S	18
19	8	8	8	8	8	S	8	8	D	8	8	D	19
20	8	8	S	8	8	D	8	:::: 0 ::::	8	8	S	8	20
21	8	S	D	8	8	8	8	S	8	8	D	8	21
22	8	D	8	8	S	8	8	D	8	8	8	8	22
23	8	8	8	8	D	8	8	8	8	S	8	8	23
24	S	8	8	S	8	8	S	8	8	D	8	:::: 4 ::::	24
25	D	8	8	D	8	8	D	8	S	8	8	//// S-0 ////	25
26	8	8	8	8	8	S	8	8	D	8	8	D	26
27	8	8	S	8	8	D	8	8	8	8	S	8	27
28	8	//// S-0 ////	D	8	8	8	8	S	8	8	D	8	28
29	8	D	8	8	S	8	8	D	8	8	8	8	29
30	8		8	8	D	8	8	8	8	S	8	8	30
31	S		8		8		S	8		D		:::: 4 ::::	31
Horas	156	160	184	152	168	176	176	160	176	160	168	160	Horas

Colores

//// 0 ////
:::: 4 ::::

Fiestas nacionales  
Reducción por convenio  
Fines de semana

\*Reducciones \*Dos fiestas locales 16 h  
\*Semana de Feria 12 h  
\*2 medias jornadas 8 h  
\*Ajuste calendario 24 h

Total meses

1996

Vacaciones (22 días lab.)

176

Jornada Anual Año 2004

1760

Nota: Para el año 2004 se ha pactado en el Convenio de Automoción de la provincia de Málaga un Calendario anual que será de 1.760 horas efectivas de trabajo.

- El total de la jornada anual será de 1.996 horas, dentro de estas horas están reducidas las doce fiestas nacionales, las 5 medias jornadas de los días 5 de enero (víspera de Reyes), 15 y 16 de abril (Martes y Miércoles Santo), 24 y 31 de diciembre (Navidad) y el día 20 de agosto (4 h. de Lunes Santo y 4 horas de feria).

- A las 1.996 horas hay que reducirles 16 horas de las dos fiestas locales y las 12 horas de la Semana de Feria de cada municipio, quedando en 1.968 horas.



- Como se ha pactado una jornada anual de 1.760 horas, si a las 1.968 horas resultantes de todas las reducciones se les resta las 1.760 horas pactadas, la diferencia es de 208 horas que serían 26 días laborables de descanso para el año 2004.

- Como las vacaciones son 22 días laborables, es decir, 176 horas. Si a las 208 le reducimos las 176 de vacaciones, resultan 32 horas dentro de las cuales se encuentran incluidas las dos mañanas de asuntos propios según artículo 21 permisos y licencias retribuidos, apartado h) pudiéndose el resto ser negociadas entre la empresa y sus trabajadores.

- El exceso de jornada de 24 horas se podrá disfrutar junto al periodo vacacional o según acuerden los trabajadores con la empresa.

En la ciudad de Málaga, siendo las 17:00 horas, del día 1 de abril de 2004, en la sede de la Asociación Profesional de Talleres de Reparación de Automóviles de Málaga (APTRA), se reúnen la representación social y la empresarial, al final relacionados al objeto de constituir la mesa negociadora del Convenio Colectivo de Automoción del año 2004.

Se hace constar que las centrales sindicales tienen certificaciones de las dos patronales de APTRA y AMA, donde exponen el número de empresas y número de trabajadores que representan, con expresión de los datos que dicen tener en dichas certificaciones, atendiendo al artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores.

La central sindical CCOO hace entrega de un documento donde exponen los nombres de los componentes elegidos para la Mesa Negociadora del Convenio Provincial de Automoción de 2004, adjuntando listado de titulares y suplentes.

En el mismo acto, la parte social hace entrega de su plataforma para el convenio a negociar.

Asimismo se acuerda que una vez estudiadas las plataformas de ambas partes, mantener una nueva reunión para el próximo lunes día 19 de abril, a las 17:00 horas, programando dos reuniones por semana, a la misma hora.

La Mesa Negociadora queda constituida en principio por las siguientes personas, que a continuación se relacionan:

Sin más asuntos que tratar, se levanta la sesión siendo las 18:20 horas del día al principio mencionado. CCOO

D. José Guerra Portillo

D. Antonio Gutiérrez Sepúlveda



D. Enrique Roldán del Pino  
D. Miguel Villalobos Pérez  
D. José Antonio González Zambrana UGT  
D. José Vera García  
D. Francisco Javier Portillo Barba  
D. Manuel Bracero García  
D. José A. Fuentes Benítez  
D. Juan Antonio Montero Millán

APTRA

D. Eduardo García Romero  
D. Juan Cruzado Moreno  
D.ª Francisca J. Gutiérrez García  
D. Antonio Martí Jordán  
D. José Francisco Gálvez (asesor)

Acta final

En la ciudad de Málaga, siendo las 17:00 horas del día 1 de junio de 2004, en la sede de APTRA, se reúne la Mesa Negociadora, al final relacionada, para la negociación del Convenio Colectivo del Sector Automoción de la provincia de Málaga. Comienza la sesión, corrigiéndose algunas erratas de los artículos negociados, una vez hecho esto, ambas partes manifiestan estar en total acuerdo con todo lo negociado, por lo que se procede a la firma del Convenio Provincial del Sector de Automoción para la provincia de Málaga, el cual se establece una vigencia de tres años.

Independientemente de la fecha de publicación de este convenio en el "Boletín Oficial" de la Provincia, las partes firmantes APTRA, UGT, CCOO, acuerdan la entrada en vigor del presente convenio provincial de automoción para los años 2004, 2005, 2006, a partir de la fecha de la presente acta, incluido la aplicación de las tablas salariales.

Ante cualquier error que se aprecie en el texto del convenio, calendario laboral y tablas salariales se procederá a su posterior corrección por la comisión paritaria.





CCOO

Enrique Roldán del Pino

Miguel Villalobos Pérez

José Antonio González Zambrana

Francisco Montesinos Corado

Francisco Javier Reyes Roldán

José Guerra Portillo

Antonio Gutiérrez Sepúlveda

Miguel J. Rivera García

UGT

José Vera García

José Gil Pedrosa

Francisco Javier Portillo Barba

Manuel Bracero García

José A. Fuentes Benítez

Juan Antonio Montero Millán

APTRA

Eduardo García Romero

Juan Cruzado Moreno

Francisca J. Gutiérrez García

Antonio Martí Jordán

José Francisco Gálvez Arenas

## **A c t a X**

En la ciudad de Málaga, siendo las 17:00 horas, del día 27 de mayo de 2004, en la sede de APTRA, se reúne la Mesa Negociadora al final relacionada, para la





negociación del Convenio Colectivo del Sector Automoción de la provincia de Málaga.

Se llega a un acuerdo definitivo en el artículo 36.-Gratificaciones de verano y Navidad, que recoja la siguiente lectura: Las aludidas gratificaciones serán concedidas proporcionalmente al tiempo de permanencia en la empresa, prorrateándose cada una de ellas por semestres naturales, quedando el resto del artículo igual que el convenio anterior.

Y en el artículo 37.-Incapacidad temporal (1.ª baja 100% desde el primer día, 2.ª baja 80% desde el tercer día, 3.ª baja 65% desde el tercer día, 4.ª baja y sucesivas porcentaje establecido S/S). Todos los supuestos calculados con arreglo a base reguladora.

Una vez corregidas algunas erratas y modificaciones realizadas por la parte social a artículos negociados se procede a dar lectura de los artículos que han sufrido algún tipo de modificación con respecto al convenio anterior.

Artículo 1. Ámbito funcional; artículo 3. Ámbito temporal; artículo 5. Denuncia; artículo 9. Puestos de trabajo; artículo 11. Formación profesional; artículo 16. Salud laboral y seguridad e higiene en el trabajo; artículo 17. Reconocimientos médicos y vigilancia de la salud; artículo 18. Jornadas; artículo 20. Horas extraordinarias; artículo 21.

Permisos y licencias retribuidas; artículo 22. Vacaciones; artículo 25.

Accidentes de trabajo; artículo 25 bis. Seguros accidentes de trabajo; artículo 26. Salarios; artículo 30. Quebranto de moneda; artículo 32.

Dietas; artículo 33. Plus de trabajo excepcionalmente penosos, tóxicos peligrosos; artículo 34. Discapacitación; artículo 35. Ayuda escolar; artículo 36. Gratificaciones de verano y Navidad; artículo 37. Incapacidad temporal; artículo 38. Premio jubilación; artículo 38 bis. Ayuda por cese originado por incapacidad; artículo 40. Premio a la constancia; artículo 41. Subcontratación; artículo 42. Contratos; artículo 53.

Garantías; artículo 56. Comisión paritaria.

Una vez dada lectura a los mismos, las partes negociadoras manifiestan su acuerdo al texto de los mismos, por lo que se firma la presente acta como preacuerdo del convenio, el cual tendrá que ser ratificado por las respectivas asambleas.

Se establece fecha para la próxima reunión el martes día 1 de junio a las 17:00 horas en la sede de APTRA.



Sin más asuntos que tratar se levanta la sesión, siendo las 18:00 horas del día al principio mencionado.

APTRA

Eduardo García Romero

Juan Cruzado Moreno

Francisca J. Gutiérrez García

Antonio Martí Jordán

José Francisco Gálvez Arenas

UGT

Juan A. Montero Millán

Manuel Bracero García

José Gil Pedrosa

José Vera García

José A. Fuentes Benítez

Francisco Javier Portillo Barba

CCOO

Francisco Javier Reyes Roldán

Miguel J. Rivera García

Francisco Montesinos Corado

Antonio Gutiérrez Sepúlveda

Enrique Roldán del Pino

José Antonio González Zambrana.

