

RESOLUCIÓN

TRE/2996/2009, de 5 de octubre, por la que se dispone la inscripción y la publicación del Convenio colectivo de trabajo de la empresa Centres Autoequip, SA, para los años 2009-2011 (código de convenio núm. 7902822).

Visto el Convenio colectivo de la empresa Centres Autoequip, SA, para los años 2009-2011, suscrito por los representantes de la empresa y por los de sus trabajadores el día 10 de junio de 2009, y de conformidad con lo que disponen el artículo 90.2 y 3 del Real decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores; el artículo 2.b) del Real decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo, y el artículo 170.1.e) y j) de la Ley orgánica 6/2006, de 19 de julio, de reforma del Estatuto de autonomía de Cataluña, y otras normas de aplicación,

RESUELVO:

—1 Disponer la inscripción del Convenio colectivo de la empresa Centres Autoequip, SA, para los años 2009-2011 (código de convenio núm. 7902822), en el Registro de convenios de la Dirección General de Relaciones Laborales.

—2 Disponer que el Acuerdo mencionado se publique en el *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*, previo cumplimiento de los trámites pertinentes.

Notifíquese esta Resolución a la Comisión Negociadora del Convenio.

Barcelona, 5 de octubre de 2009

SALVADOR ÁLVAREZ VEGA
Director general de Relaciones Laborales

Transcripción literal del texto firmado por las partes

CONVENIO

colectivo de la empresa Centres Autoequip, SA, para el periodo del 1 de enero 2009 al 31 de diciembre 2011

CAPÍTULO I

Ámbito. Vigencia. Duración. Prórroga

Artículo 1

Ámbito funcional y geográfico

El presente convenio es de ámbito de empresa, y afectará a los/las trabajadores/as que presten servicios en Autoequip, SA, en cualquiera de sus centros de trabajo presentes sitios en Cataluña.

Artículo 2

Ámbito personal

Este convenio será de aplicación a todos/as los/las trabajadores/as vinculados a la empresa por relación laboral común y con las categorías profesionales establecidas en el Anexo de tablas salariales.

Artículo 3

Vigencia, duración y prórroga.

Este convenio entrará en vigor el día 1º de enero de 2009, y tendrá una duración de tres años, que concluirá el día 31 de diciembre de 2011.

El convenio se entenderá tácitamente prorrogado por sucesivos periodos de una anualidad si no es objeto de denuncia por cualquiera de las partes, para su rescisión

o para su revisión. La denuncia deberá efectuarse con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su vencimiento inicial o al de cualquiera de sus prórrogas.

No quedarán prorrogados los pactos de naturaleza obligacional, que concluirán sus efectos al término de la vigencia inicial del convenio, ni los de carácter normativo en los que se haya convenido expresamente una duración limitada.

CAPÍTULO II

Prelación de normas. Absorción y compensación. Vinculación a la totalidad

Artículo 4

Prelación de normas

Las normas que regularán las relaciones laborales entre la Empresa y sus trabajadores/as serán, en primer lugar y con carácter preferente las contenidas en este convenio.

En lo no previsto, y con carácter supletorio, serán de aplicación el convenio general del comercio de Cataluña para subsectores y empresas sin convenio propio, el Estatuto de los trabajadores y demás disposiciones de aplicación general.

Artículo 5

Compensación y absorción

Las condiciones pactadas compensan y absorben las existentes en la empresa a la entrada en vigor de este convenio, en su conjunto y en cómputo anual.

Las mejoras retributivas o de condiciones de trabajo que se puedan promulgar en el futuro por medio de Disposición legal o reglamentaria del Estado, solo tendrán eficacia y se aplicarán, si consideradas en su conjunto y en cómputo anual, superan las condiciones de este convenio, también valoradas en su conjunto y en cómputo anual.

Artículo 6

Vinculación a la totalidad

Lo pactado en este convenio forma un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente. En el supuesto de que quedara sin efecto alguno de los pactos por cualquier causa ajena a la voluntad de las partes, quedará sin efecto la totalidad del convenio.

Artículo 7

Garantías personales

Se respetarán las situaciones personales que en su conjunto sean mas beneficiosas que las fijadas en el presente convenio, manteniéndose estrictamente ad personam mientras no sean absorbidas o superadas por la aplicación de futuras normas laborales.

CAPÍTULO III

Comisión Paritaria

Artículo 8

Comisión Paritaria

1. Se constituye la Comisión Paritaria prevista en el artículo 87.1 y 88.1 del Estatuto de los trabajadores, dicha Comisión Paritaria estará compuesta por cuatro miembros por la representación empresarial, y el mismo número por la representación social.

2. La composición personal de la Comisión Paritaria es la siguiente:

Por la representación empresarial:

Sr. Toni Atanasio

Sra. Dolors García

Sra. Patricia Ordaz

Sra. Eva Soler
Por la representación social:
Sr. Toni Ruiz Soto
Sr. Javier Ortiz González
Sr. Antonio Minero Cienfuegos
Sra. María Ángeles Grima Ávila

3. Las funciones de la Comisión Paritaria serán las que le asigna la legislación vigente, y, especialmente, las de seguimiento, vigilancia e interpretación del convenio.

Concretamente, se encomienda a la Comisión Paritaria:

- La interpretación del convenio.
- La mediación, conciliación, y, en su caso, arbitraje en las cuestiones que ambas partes sometan a su decisión.
- La vigilancia en el cumplimiento de lo pactado y todas aquellas otras cuestiones que, de común acuerdo, le sean conferidas por las partes, o se deduzcan de lo establecido en el texto articulado del convenio.

4. La Comisión Paritaria se reunirá a instancia de cualquiera de las partes y sus acuerdos se adoptarán por unanimidad.

5. Las partes firmantes del presente convenio, en representación de los trabajadores y de la empresa comprendidas en el ámbito personal del mismo, pactan expresamente el sometimiento a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Cataluña, para la resolución de los conflictos laborales de índole colectivo o plural que pudieran suscitarse, así como los de carácter individual no excluidos expresamente de las competencias de dicho Tribunal, a los efectos de lo establecido en los artículos 63 y 154 de la Ley de Procedimiento laboral.

CAPÍTULO IV

Estructura retributiva

SECCIÓN 1ª

Condiciones retributivas

Artículo 9

Estructura de las retribuciones

La estructura retributiva de la empresa es la siguiente:

- a. Salario base del convenio
- b. Complementos generales del salario
- c. Complementos individuales del salario
- d. Pagas extraordinarias

A efectos retributivos, todo el personal afectado por este convenio quedará asimilado a una de las categorías profesionales que componen la tabla salarial del anexo, según la siguiente adscripción:

Nivel 1

- Técnico superior
- Diplomado/a
- Directores/as de departamento

Nivel 2

- Encargado/a 1ª
- Encargado/a 2ª
- Encargado/a almacén
- Encargado/a mantenimiento
- Oficial 1ª admvo/a

Nivel 3

- Técnico/a comercial
- Mecánico 1ª
- Especialista neumatiquero

Oficial 2ª admvo/a
Responsable de tienda
Comercial

Nivel 4

Auxiliar lavado
Mozo almacén
Mecánico 2ª
neumático
Auxiliar admvo/a
Auxiliar mantenimiento
Conductor/a
Cajero/a

Nivel 5

Mecánico/a de iniciación
Vendedor/a junior

Nivel 6

Aprendiz 16 años
Aprendiz 17 años

Artículo 10

Retribuciones

Con efectos desde el día 1 de enero de 2009 y hasta el día 31 de diciembre de 2009, le serán de aplicación los salarios que figuran en la tabla salarial del anexo para cada categoría profesional.

Revisión salarial.

Se establece para la vigencia del presente convenio, los siguientes incrementos salariales:

Año 2009: El incremento salarial del 2009 será el equivalente al 1% sobre el salario real, con efectos retroactivos al 1 de enero de 2009.

Año 2010: El incremento salarial del 2010 será el equivalente al IPC real resultante sobre el salario real, más un 0,20%.

Año 2011: El incremento salarial del 2011 será el equivalente al IPC real resultante sobre salario real, más un 0,20%.

El 0,20% que se aplicará en los años 2010 y 2011 vendrá condicionado por el beneficio obtenido de la facturación en ventas para cada año, aplicándose dicho 0,20% a los correspondientes IPC reales cuando la facturación total de los centros se salde con 1 € de beneficios como mínimo.

SECCIÓN 2ª

Estructura salarial

Artículo 11

Salario base de convenio

Se considerara salario base de convenio la parte de la retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo, en función de categoría profesional, en jornada completa de trabajo, así como los descansos semanales y festivos. Los trabajadores contratados a tiempo parcial percibirán este concepto en proporción al tiempo efectivamente trabajado.

El salario base de convenio será el que se indica en la tabla salarial del anexo para cada categoría profesional, fijándose su importe en valor mensual, con independencia de los días naturales de cada mes.

Artículo 12

Antigüedad

El complemento personal de antigüedad se regirá por las normas siguientes:

1. Se abonará un porcentaje no acumulable de acuerdo con la escala siguiente:
A los tres años de antigüedad se percibirá el 3% sobre el salario base.
A los cinco años de antigüedad se percibirá el 5% sobre el salario base.
A los diez años de antigüedad se percibirá el 10% sobre el salario base.
A los quince años de antigüedad se percibirá el 15% sobre el salario base.
A los veinte años de antigüedad se percibirá el 20% sobre el salario base.
A los veinticinco años de antigüedad se percibirá el 25% sobre el salario base.
2. El abono se efectuará en el recibo mensual del en que se cumpla la antigüedad de que trate.
3. El trabajador que a la entrada en vigor de este convenio colectivo estuviese percibiendo un complemento personal derivado de la escala de antigüedad no vigente actualmente, lo continuará percibiendo, quedando garantizada su condición de no absorbible, consolidable y actualizable en el mismo porcentaje que lo haga el salario base del trabajador.

Artículo 13

Retribución de las horas extraordinarias

Cuando las horas extraordinarias sean compensadas mediante retribución, el precio de las mismas, para cada grupo profesional, es el que se detalla en las tablas Salariales del anexo.

Artículo 14

Pagas extraordinarias de junio, Navidad y marzo

Las gratificaciones extraordinarias de julio, Navidad y la paga de marzo, consistirán en el abono de 30 días de salario de convenio más antigüedad. La gratificación de junio ha de ser abonada como fecha límite el día 15 del indicado mes.

La paga de Navidad será abonada antes del 15 de diciembre y la paga de marzo se hará efectiva antes del 15 de marzo del año natural en curso. En ningún caso se podrán prorratearse el pago de las indicadas gratificaciones, a excepción de que el mismo trabajador lo solicite así.

Los trabajadores ingresados o cesados en el transcurso del año, así como los contratados a tiempo parciales, percibirán las gratificaciones en la cuantía proporcional que les corresponda.

Artículo 15

Nocturnidad

El complemento personal de nocturnidad se regirá por las condiciones siguientes:

Las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las diez de noche y las seis de la mañana, a menos que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tendrá una retribución específica incrementada en un 25% sobre el importe del valor hora a salario base, más antigüedad.

SECCIÓN 3ª

Complementos individuales del salario

Artículo 16

Normas sobre el pago de comisiones

1. Autoequip managers y jefes de taller.
 - a. Cada AEM y cada RT tendrá un % asignado sobre la facturación del centro o del taller que dirija.
 - b. El AEM cobrará sobre la facturación total del centro excluyendo facturación de crédito, gasolina, lavado y tienda de cortesía.
 - c. El RT cobrará sobre la facturación de mano de obra del taller que dirijan.
 - d. En ambos casos la comisión solo se generará si la facturación total del centro del mes supera la facturación del mismo mes del año anterior.

e. Si el acumulado semestral supera la facturación del semestre del año anterior se podrá compensar la comisión de aquellos meses que no se haya alcanzado el objetivo de facturación.

f. Para calcular la comisión cuando haya una baja médica, se hará de forma proporcional a los días trabajados y en el mes siguiente a la fecha de la baja.

g. En el caso de causar baja de empresa se pierde el derecho a comisión.

h. Anulará el derecho a la percepción de la comisión la apertura de expediente sancionador con la resolución de sanción grave o muy grave.

2. Autoequipo plantilla

a. Para calcular la comisión se tendrán en cuenta el número total de personas que forman el equipo del centro (incluido RC y RT). Y el número de horas realizado por cada miembro del equipo.

b. La comisión se repartirá en función de las horas trabajadas por cada persona.

c. Para calcular la comisión cuando haya una baja médica, se hará de forma proporcional a los días trabajados y en el mes siguiente a la fecha de la baja.

d. Todas las personas nuevas que entren en plantilla no empezarán a cobrar comisión hasta que lleven 9 meses en la empresa, aunque si se tendrán en cuenta para su cálculo, y una vez generen el derecho a comisión durante los seis primeros meses solo percibirán el 50% de la cantidad a repartir.

e. Para que se genere la comisión será necesario que se supere la facturación del mismo mes del año anterior.

f. Si el acumulado semestral supera la facturación del semestre del año anterior se podrá compensar la comisión de aquellos meses que no se haya alcanzado el objetivo de facturación.

g. No tendrán derecho a cobrar comisión aquellos trabajadores que acumulen más de tres faltas de puntualidad durante el mes. Aquellos que hayan recibido amonestación escrita o sanción.

h. La comisión se calculará siempre sobre la facturación sin crédito.

i. Tampoco cobrarán comisión aquellos que tengan más de 1 parte de observación durante el mes por no utilizar el material de protección o aquellos que hayan tenido un accidente laboral por negligencia propia(se entiende por negligencia, el realizar un acto inseguro, no llevar el equipo de protección o no seguir las normas de procedimiento correspondientes)

j. Cualquier centro de nueva apertura no empezará a generar comisión hasta que haya transcurrido un año desde su apertura. Una vez transcurrido este tiempo los miembros del equipo empezarán cobrando el 50% de la comisión durante los seis primeros meses y después pasarán al 100%.

k. La facturación de la gasolinera, lavado y tienda de cortesía (productos relacionados con la sección Bocor) de los centros que la tengan no contarán para el cálculo de la comisión.

l. Los puestos de trabajo que tienen derecho a comisión son los técnicos comerciales, los mecánicos, y responsable de tienda.

m. En el caso de causar baja de empresa se pierde el derecho a comisión

n. Cualquier excepción a estas normas deberá ser aprobado por el dep. de Recursos humanos.

SECCIÓN 4ª

Complementos no salariales.

Artículo 17

Plus transporte

Aquellos trabajadores/as que a la entrada en vigor del presente convenio ya vinieran percibiendo dicho concepto, se seguirá manteniendo en las mismas condiciones y cuantías.

Artículo 18

Dietas

El importe de las dietas en los supuestos que regula el artículo 33º, será la siguiente:

La dieta completa, será de 80 € por día. La media dieta será de 40 € por día.

Se devengará la dieta completa cuando el desplazamiento obligue al empleado a pernoctar fuera de su domicilio y tampoco pueda efectuar en el mismo ni el almuerzo ni la cena.

La media dieta se devengará cuando el desplazamiento obligue al empleado a efectuar fuera de su domicilio o el almuerzo o la cena.

Estas compensaciones por dietas solo se abonarán en el supuesto de que el empleado deba atender por su cuenta el alojamiento y las colaciones. En el supuesto de que la empresa opte por compensar directamente los costes de la manutención o el alojamiento, o abonando al trabajador su precio íntegro, no se percibirán dietas, si bien en el último supuesto, el empleado deberá justificar los gastos realizados.

Artículo 19

Desplazamientos

Los gastos de los desplazamientos que deban efectuar los empleados por razón de su trabajo, serán a cargo de la empresa, mediante la compensación del coste de los billetes de los servicios de transporte que hayan utilizado.

En el supuesto de que el desplazamiento lo efectúe con medios propios de transporte se le compensarán los gastos mediante el pago de una cantidad alzada de dieciséis céntimos de euro (0,16 euros) por kilómetro recorrido, en la que se hallan comprendidos todos los costes, salvo los de peaje de las autopistas, que serán compensados por su importe total previa justificación. Este importe se incrementará con el aumento del correspondiente IPC anual.

Artículo 20

Ropa de trabajo

1. La empresa dispondrá la uniformidad de los trabajadores que presenten servicios en sus establecimientos, y facilitará a su cargo las siguientes prendas: dos uniformes completos de verano y dos de invierno. Anorak en el caso de que el trabajo se realice fuera del centro. Todo el personal que esté en el taller deberá recibir tres mudas y una de ellas deberá estar en la taquilla.

Los uniformes de invierno deberán entregarse en la segunda quincena de septiembre, y la de verano en la segunda quincena de abril.

2. La utilización de las prendas se circunscribirá a la jornada de trabajo en la empresa.

3. La renovación de las prendas se efectuará con la periodicidad que exija su estado de presentación o su desgaste.

Los trabajadores que cesen en la prestación de sus servicios deberán devolver las prendas que hayan recibido de la empresa durante el último semestre. De no ser así, podrá descontarse su valor de la liquidación correspondiente.

CAPÍTULO V

Condiciones de trabajo

SECCIÓN 1ª

Ingresos, contratación y ceses

Artículo 21

Período de prueba

Todos los ingresos quedarán sujetos a un período de prueba, salvo que en el contrato estableciera lo contrario.

La duración del período de prueba es el siguiente:

Nivel I. 6 meses

Nivel II. 3 meses

Nivel III, IV y V. 2 meses

Nivel VI. 1 mes

Para los contratos de duración igual o inferior a un año suscritos en los niveles III, IV y V, el periodo de prueba será de un mes.

Durante este período se podrá rescindir la relación laboral por voluntad de cualquiera de las partes sin alegar causa alguna y sin preaviso. Así mismo, la empresa facilitará la liquidación correspondiente.

Las situaciones de Incapacidad temporal, que puedan concurrir durante el período de prueba, interrumpirán su cómputo.

Artículo 22

Contratación

La empresa podrá utilizar cualquiera de las modalidades de contratación establecidas en el Estatuto de los trabajadores o disposiciones de general aplicación.

Se establece una indemnización de doce días de salario por año trabajado o su parte proporcional al finalizar cualquier contrato no indefinido. Dicha indemnización se abonará junto con el saldo y finiquito.

Contratación de trabajadores discapacitados.

Se estará a lo dispuesto en la Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de los minusválidos (LISMI) y a sus normas reglamentarias de desarrollo, incluidas aquellas como el Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, por el que se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva a favor de trabajadores con discapacidad, la Orden de MTAS de 24 de julio de 2000 (BOE de 2 de agosto) y el Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero (BOE de 21 de febrero) que regula los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad.

Artículo 23

Ceses

Las/os trabajadoras/es que decidan cesar voluntariamente en la prestación de sus servicios, después de superar el período de prueba, deberán comunicarlo a la empresa por escrito con una antelación mínima.

- a. Tres meses, para el nivel I
- b. Un mes, para el nivel II
- c. Quince días, para los niveles III, IV, V y VI

El incumplimiento de estos plazos de preaviso, salvo que el trabajador/a sea eximido/a del preaviso por la empresa, ocasionará la pérdida de la retribución correspondiente a los días que le falten para cubrir dicho plazo.

Habiendo recibido aviso con la citada antelación, la empresa tendrá la obligación de liquidar y pagar, al finalizar el preaviso, el salario y demás conceptos devengados por el trabajador/a.

SECCIÓN 2ª

Tiempo de trabajo, calendario y vacaciones

Artículo 24

Jornada, cómputo y descansos

1. La jornada será de 40 horas semanales de trabajo efectivo, equivalentes a 1776 horas anuales.

2. Se establecen 20 minutos de descanso para los trabajadores/as computándose como tiempo de trabajo efectivo, en aquella jornada de igual o superior a 5 horas de duración continuada. En cada centro se adecuará este período de descanso de forma que no perjudique la prestación del servicio. En ningún caso se abonará un mayor importe por este período.

Artículo 25

Horas extraordinarias

1. Tendrán la consideración de horas extraordinarias las trabajadas que superen la duración de la jornada ordinaria de cada trabajador/a.

2. Las horas extraordinarias serán voluntarias, salvo que sean necesarias por causa de fuerza mayor, reparar siniestros o en situaciones de extrema urgencia y necesidad o por prevención de daños extraordinarios.

3. El número máximo de horas extraordinarias estará sujeto a los límites legales, si bien no se computarán como tales ni las horas trabajadas por causa de fuerza mayor, ni las que sean compensadas con tiempo de descanso.

4. Las horas extraordinarias podrán ser compensadas, a elección del trabajador/a mediante su retribución, en la cuantía que se establece en las tablas de retribución del anexo.

5. Cuando el trabajador/a opte por la compensación horaria se procurará atender su interés, o bien acumulándolas a los descansos semanales, de forma que se pueda alcanzar un período completo de descanso de varios días consecutivos.

Artículo 26

Vacaciones, duración, planificación y distribución

1. Las vacaciones tendrán una duración anual de treinta días naturales para todos los trabajadores/as, que serán abonados a razón de 30 días de salario real.

2. Para la determinación del salario real a percibir durante el mes de vacaciones, se tendrá en cuenta todas las percepciones salariales del mes en curso.

3. Los trabajadores/as que ingresen o cesen en el curso del año, tendrán derecho a las vacaciones en proporción al tiempo efectivamente trabajado.

4. Las vacaciones se disfrutarán en el transcurso del año natural y en turnos rotativos de la duración y características que se indican en el siguiente apartado.

5. Las vacaciones se realizarán durante el periodo de junio a septiembre de cada año. En ningún caso el periodo de vacaciones podrá iniciarse en día festivo. En aquellos casos concretos en los cuales dicho período de vacaciones deba realizarse fuera del plazo establecido, el trabajador/a tendrá derecho a disfrutar de 3 días más de vacaciones, o la parte proporcional de los días disfrutados fuera de dicho periodo.

6. Dentro del último trimestre de cada año, el responsable de cada centro de trabajo y los representantes de los trabajadores, confeccionarán el calendario de los turnos de vacaciones a distribuir para el año siguiente.

7. El derecho al disfrute de vacaciones anuales, establecidas en el presente artículo, ni se pierde ni puede limitarse por el hecho de que el trabajador/a se encuentre en situación de accidente de trabajo.

8. Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural, o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho artículo le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

9. A los/las trabajadores/as a tiempo parcial el disfrute del periodo vacacional se abonará a razón del promedio del salario real percibido durante los tres meses anteriores a su disfrute.

Artículo 27

Permisos y excedencias

1. Permisos retribuidos

Las/os trabajadoras/es, previo aviso y justificación, podrán no asistir o ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expone:

a. Por matrimonio del trabajador/a o parejas de hecho 18 días. En este último supuesto el trabajador/a deberá aportar certificado de convivencia expedido por el ayuntamiento de residencia u organismo competente.

b. Tres días, en los casos de nacimiento de hijo, adopción legal o acogimiento. Así mismo, el padre se podrá acoger al artículo 48 bis del Estatuto de los trabajadores.

c. En caso de muerte del cónyuge, padres, hijos, nietos, hermanos, abuelos, abuelos políticos, padres políticos y hermanos políticos: 3 días si el hecho sucediera en la misma provincia y 6 seis días si se produce fuera de esta.

d. Dos días en caso de enfermedad grave, accidente, hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, y cinco días si es necesario hacer un desplazamiento fuera de la provincia. Esta licencia también se reconoce en los casos de parejas de hecho debidamente inscritas.

En los casos C y D el permiso podrá realizarse de forma discontinua mientras persista la situación. El mismo tratamiento tendrá, en aquellos casos, los que convivan con el trabajador.

e. Dos días, por cambio de domicilio habitual.

f. Para la visita al médico especialista el trabajador presentará a la empresa el correspondiente justificante del médico de cabecera que proponga la visita al médico especialista y posteriormente, el trabajador tendrá de justificar documentalmente el tiempo utilizado. En la segunda y posteriores visitas al especialista con el justificante del mismo será suficiente.

g. Un día de permiso al año que la empresa y el trabajador acordarán mutuamente la fecha de su disfrute.

h. Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo, según artículo 37 apartado d) del Estatuto de los trabajadores.

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

j. 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.

k. El tiempo indispensable, para acompañar a hijos menores de catorce años al pediatra, justificándolo con el parte correspondiente del centro médico, con un tope máximo de 24 horas anuales.

l. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo/a menor de un año, tendrán derecho a una hora efectiva de ausencia en el trabajo, que se disfrutará, bien a la entrada o a la salida de su jornada. A petición de la madre o el padre, se podrá acumular al período de lactancia legal a la baja de maternidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por el padre o por la madre en caso de que ambos trabajen.

Tendrán la misma consideración que el matrimonio, la pareja de hecho estable y legalmente acreditada, así como en los casos de adopción, legalmente acreditada, con relación a los permisos aquí descritos.

m. Un día por boda de parientes de primer grado.

2. Excedencias

a. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo.

b. El/la trabajador/a con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia por un período no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el/la mismo/a trabajador/a si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

c. Las/os trabajadoras/es tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial, o administrativa hasta que el menor cumpla los ocho años de edad.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, las/os trabajadoras/es para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o hijas/os mayores de seis años y no puedan valerse por sí mismos, y no desempeñe actividad retribuida.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

d. Cuando la excedencia sea por las causas señaladas en el apartado c, se posibilitará que pueda disfrutarse de forma fraccionada si así lo reclamase el trabajador o trabajadora, previa notificación a la empresa con la suficiente antelación.

Lo establecido en este artículo será computable a efectos del período en que la trabajadora o trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a antigüedad y la trabajadora o trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocados por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo, transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Artículo 28

Reducción de la jornada por motivos familiares

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, 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 octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

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.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia previsto en el artículo 27.1 apartado l, y de la reducción de jornada previsto en este artículo, corresponderá al trabajador o trabajadora siempre dentro de su jornada laboral. El trabajador o trabajadora deberá preavisar a la empresa con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre la empresa y el trabajador o trabajadora sobre concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en los apartados anteriores de este artículo serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el art. 138 bis de la Ley de Procedimiento laboral.

Las indemnizaciones que legalmente correspondan por extinción de contrato, incluidos los supuestos de despido, será la que hubiera correspondido al trabajador o trabajadora a jornada completa.

CAPÍTULO VI

Niveles profesionales

SECCIÓN 1ª

Clasificación profesional

Artículo 29

Descripción de los puestos de trabajo

El personal de la empresa quedará adscrito a alguno de los siguientes puestos de trabajo, en relación al ámbito funcional en el que desarrollan su trabajo (ver anexo).

Artículo 30

Grupos profesionales

Todo el personal incluido en el ámbito personal del convenio, quedará encuadrado en grupos profesionales homogéneos por razón de las aptitudes profesionales y contenido de la prestación, según el siguiente detalle:

Grupo Nivel I

Comprende a los empleados de las siguientes categorías:

Técnico superior
Diplomado/a
Directores de departamento

Grupo Nivel II

Comprende a los empleados de las siguientes categorías:

Autoequip Manager
Jefe de taller
Encargado de almacén
Encargado de mantenimiento
Oficial 1ª admvo/a

Grupo Nivel III

Comprende a los empleados de las siguientes categorías.

Técnico comercial
Mecánico de 1ª
Especialista neumático
Oficial 2ª admvo/a
Responsable de tienda
Comercial

Grupo Nivel IV

Comprende a los empleados de las siguientes categorías:

Auxiliar de lavado
Mozo almacén
Mecánico de 2ª
Neumático
Auxiliar admvo/a
Auxiliar mantenimiento
Conductor
Cajera/o

Grupo Nivel V

Comprende a los empleados de las siguientes categorías.

Mecánico de 3ª
Vendedor junior

Grupo Nivel VI

Comprende a los empleados de las siguientes categorías.

Aprendiz 16 Años
Aprendiz 17 Años

CAPÍTULO VII

Organización del trabajo

Artículo 31

Facultades de la empresa

La organización del trabajo, con arreglo a lo prescrito en este convenio y en la legislación vigente, es facultad y responsabilidad de la dirección de la empresa.

La organización del trabajo tiene por objeto el alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad basado en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales.

Sin merma de la facultad aludida en el párrafo primero, los representantes de los/las trabajadores/as tendrán funciones de orientación, propuesta, emisión de informes, etc, en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con el Artículo 64 del texto refundido del Estatuto de los trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

Artículo 32

Movilidad funcional

1. Dentro de un mismo nivel, la empresa podrá acordar la movilidad funcional horizontal de los empleados, aunque ostenten categoría profesional distinta.

2. La movilidad funcional vertical para asignar trabajos correspondientes a categorías de distinto nivel, se podrá realizar cuando concurran razones técnicas o organizativas que la hagan necesaria, y por el tiempo imprescindible. Si las funciones encomendadas son de nivel inferior, deberán estar justificadas por necesidades perentorias o imprevisibles y se comunicarán a los representantes de los trabajadores.

Cuando se realicen funciones de categoría superior por un tiempo superior a seis meses durante un año, o a ocho meses durante dos años, se consolidará la categoría correspondiente a la superior función.

3. En el supuesto que la movilidad implique la realización de funciones que tengan asignado un superior nivel retributivo, el trabajador lo percibirá mientras la realice mediante un complemento llamado “plus categoría profesional”. Si tuvieran un nivel retributivo inferior, se respetará el que tenga reconocido personalmente el empleado.

Artículo 33

Movilidad geográfica

Se entiende por movilidad geográfica, de conformidad con lo que establece el artículo 40 del Estatuto de los trabajadores, tanto el desplazamiento como el traslado del trabajador de su lugar habitual donde presta sus servicios a otro donde la dirección de la empresa interese la prestación laboral.

En el supuesto de desplazamiento de un establecimiento o centro de empresa a otro, que exija un cambio de residencia del trabajador, este tendrá derecho a la compensación económica de los gastos que ocasione, de conformidad con lo que establece el referido artículo 40 del Estatuto de los trabajadores.

En el supuesto de traslado de un establecimiento o centro de empresa a otro, la empresa se compromete a negociar con el trabajador/a la compensación por gastos del mayor tiempo invertido para dicho traslado.

CAPÍTULO VIII

Seguridad y salud

Artículo 34

Seguridad y salud en el trabajo

La Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de riesgos laborales, y sus reglamentos de desarrollo, suponen un avance significativo con respecto a la situación anterior existente en materia de salud laboral. La Comisión negociadora de este convenio, convencida de que la mera existencia de este marco legal de ámbito general, constituye un elemento positivo, que posibilita desarrollar una política general en torno a la salud laboral, se compromete a que la atención de la salud y la prevención de riesgos en el trabajo sea prioritaria sobre cualquier otro aspecto del desarrollo de la actividad laboral.

En virtud de todo ello serán de aplicación todas las disposiciones legales vigentes de obligado cumplimiento en cuantas materias afecten a la seguridad y salud en el trabajo, siguiendo los criterios de aplicación y valoración que determinen los organismos competentes.

Siempre que se produzca un accidente, una copia del parte del mismo será facilitada al trabajador lesionado y otra al Comité de Seguridad y salud, el cual deberá atenerse a la confidencialidad y a lo estipulado por la Ley 15/1999 de 13 de diciembre, de Protección de datos de carácter personal.

Dada la complejidad y la estructura de la empresa se establece la posibilidad de constituir un Comité inter centros de Prevención y salud siempre que las partes lo consideren conveniente. En dicho Comité inter centros de salud se tratarán todos aquellos temas generales respecto a la prevención y a la salud que afecten al conjunto de los trabajadores de la empresa. Dicho comité inter centros se dotará de un reglamento interno de funcionamiento.

CAPÍTULO IX

Régimen disciplinario

Artículo 35

Normas de comportamiento y régimen disciplinario

La acción disciplinaria de la empresa se ajustará a la normativa vigente en el Estatuto de los trabajadores, y será ejercida con la finalidad de obtener un marco de estabilidad y comportamiento adecuado en las relaciones laborales.

Toda sanción que se imponga por el incumplimiento de las normas u omisión de las obligaciones contraídas, será merecedora de sanción según el grado de gravedad de la falta o faltas cometidas, siendo calificada atendiendo a su importancia, trascendencia o intencionalidad en leve, grave o muy grave. Con carácter enunciativo y no limitativo, se relacionan las faltas sancionables:

Son faltas leves

1. Las de descuido, error o demora en la ejecución de cualquier trabajo que no produzca perturbación importante en el servicio encomendado.
2. No atender al público con la corrección, diligencia y eficacia debidas.
3. Negligencia o omisión al anotar en la tarjeta de pago del cliente.
4. No fichar en las entradas y salidas del trabajo, así como en las interrupciones por descanso, o por otros motivos que deberán ser justificados.
5. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante el período de un mes, inferior a 15 minutos, siempre que de estos retrasos no se deriven graves perjuicios para el trabajo que la empresa le tenga encomendado, en este caso se calificará de grave.
6. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
7. Recibir visitas y efectuar llamadas telefónicas durante la jornada de trabajo, si no fueran estas por causa muy justificada.
8. El abandono sin causa justificada del trabajo, aunque sea por breve tiempo.
9. Pequeñas negligencias en la conservación del material.
10. La no asistencia a las reuniones periódicas del personal de cada establecimiento, sin causa justificada siempre y cuando sea en horario de jornada laboral.
11. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio.

Son faltas graves:

1. Más de tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, no justificadas y cometidas en el período de un mes.
2. La falta injustificada de asistencia al trabajo no superior a dos días, en el período de un mes.
3. Falta de aseo y pulcritud en el aspecto personal e imagen o limpieza en el uniforme de trabajo.
4. Simular la presencia de otro empleado fichando o firmando por él.
5. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social y Hacienda Pública. La falta maliciosa en estos actos se considerará como falta muy grave.

6. Simular enfermedad o accidente o no comunicar inmediatamente al encargado, cualquier proceso febril o enfermedad contagiosa.
7. Entregarse a juegos, cualquiera que sean, estando de servicio.
8. La negligencia importante en el manejo y conservación de las instalaciones y artículos del establecimiento.
9. Desobediencia a sus superiores en cualquier materia de servicio. Si esta desobediencia implicase quebranto manifiesto por el trabajo o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.
10. Incumplimiento de las normas de Seguridad e higiene.
11. Consumir alimentos y bebidas sin permiso o emplear para uso propio, enseres y géneros del establecimiento sin autorización.
12. Fumar durante el trabajo o en las zonas prohibidas.
13. La embriaguez, fuera del acto de servicio, vistiendo el uniforme de la empresa.
14. La reincidencia en faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, habiendo intervenido sanción.
15. Realizar sin el permiso oportuno trabajos particulares, o utilizar herramientas o materiales de la empresa para uso propio.
16. La falta de asistencia a los cursos de formación en horario de trabajo cuando haya sido convocado por la empresa previa justificación.
17. No seguir los procesos y procedimientos establecidos por la empresa para el desempeño del trabajo.

Son faltas muy graves:

1. Más de tres faltas de asistencia al trabajo, sin justificar, en un período de seis meses.
2. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en los trabajos y gestiones encomendadas así como en el trato con compañeros, encargados, jefes y clientes. Así como hacer negociaciones de comercio o de industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa.
3. El robo, hurto, malversación o cualquier otro acto delictivo cometido dentro o fuera de la empresa.
4. Sustraer o permitir la sustracción de dinero de las cajas registradoras y otros fondos de la empresa. No cobrar o no registrar deliberadamente cualquier venta realizada.
5. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en alimentos, materiales, útiles, herramientas, aparatos, instalaciones, mobiliario, edificios, documentos o cualquier otro bien u objeto de la empresa.
6. Consumir o traficar drogas dentro del establecimiento, o consumirlas fuera de él de forma habitual, redundando en el rendimiento del trabajo y en la imagen de la empresa.
7. La blasfemia habitual.
8. Mantener reiteradamente la falta de rendimiento en el trabajo.
9. Mantener discusiones, riñas o pendencias con los compañeros de trabajo, cuando estas sean reiteradas y frecuentes.
Cuando dichas situaciones se produzcan ante clientes, o afecten a los mismos, o cuando se produzcan maltratos de palabra u obra, se calificará la falta como muy grave, aunque no concurra reiteración.
10. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, que haya estado sancionada reglamentariamente.
11. Todo comportamiento o conducta, en el ámbito laboral, que atente al respeto de la intimidad y dignidad de la mujer o el hombre mediante la ofensa, física o verbal, de carácter sexual. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquélla.

Directiva 2002/73/CE, de 23 de septiembre de 2002, que modifica la 76/207/CEE, recoge (art.1.2) el texto siguiente:

Acoso sexual. Situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal, o físico no deseado de carácter sexual con la finalidad o el efecto de

atentar contra la dignidad de una persona, en concreto cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante o ofensivo.

Además de las faltas enumeradas, tendrán la condición de tales, todas aquellas conductas y actuaciones contrarias a las responsabilidades básicas y otras obligaciones contenidas en el presente Convenio o recogidas en el vigente ordenamiento legal. Su valoración o sanción se realizará de acuerdo con estas disposiciones y con la importancia y consecuencia que del propio hecho es deriven.

Sanciones:

Toda acción u omisión que incurra en alguna de las faltas señaladas en los artículos anteriores, será merecedora de sanción, que impondrá la empresa de acuerdo a los límites siguientes:

Por faltas leves

- a. Amonestación verbal.
- b. Amonestación escrita.
- c. Suspensión de empleo y sueldo hasta 2 días.

Por faltas graves

- a. Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 15 días.

Por faltas muy graves

- a. Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 60 días.
- b. Despido.

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves, a los veinte, y las muy graves, a los sesenta a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

CAPÍTULO X

Mejoras de la acción protectora de la seguridad social

Artículo 36

Complemento por incapacidad temporal

a. El trabajador/a que se encuentre en situación de incapacidad temporal por enfermedad común, la empresa complementará el abono de la prestación económica por este concepto hasta el 95% del salario convenio con un límite de 33 días y en la segunda baja, a partir del 31 día hasta el 60, el 90% dentro de la vigencia del convenio.

b. En los casos de accidente laboral se recibirá el 100% de la base reguladora de la seguridad social por contingencias profesionales del mes anterior a la baja, así como en los casos de enfermedad que requieran hospitalización, mientras dure la misma y el período post operatorio, sin hospitalización con un límite de 50 días y siempre que haya existido intervención quirúrgica, que requiera ingreso hospitalario superior a las 24 horas.

CAPÍTULO XI

Disposiciones varias

Artículo 37

Pago de las retribuciones

El pago de las retribuciones se efectuará mensualmente, por medio de transferencia a la cuenta corriente designada por el empleado.

Las retribuciones que se fijan en este convenio, se entenderán siempre brutas, y estarán sujetas a las retenciones que correspondan en cada momento por el Impuesto sobre la renta de las personas físicas (Irpf) y cuota obrera del Régimen general de la Seguridad social.

La Empresa entregará a cada empleado el Recibo de salarios, con el detalle de sus percepciones y de las retenciones practicadas.

Artículo 38

Formación

La formación es una herramienta esencial para el acceso a la formación profesional de calidad y, la formación permanente de los trabajadores y trabajadoras es una condición necesaria para poder mejorar profesionalmente.

1. El trabajador/a tendrá derecho a:

a. Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

b. A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del Permiso individual de formación (PIF) financiado por la Fundación tripartita para la Formación en el empleo con reserva del puesto de trabajo. Para ello se establecerá según legislación vigente en formación.

2. En todos los casos contemplados en el apartado anterior, la dirección de la empresa podrá exigir la presentación de certificados del centro de enseñanza que acrediten la asistencia del trabajador/a. La falta de dichos certificados con carácter reiterado supondrá la supresión de los beneficios que en este artículo se establecen.

3. Todos los empleados tendrán acceso a los cursos de formación en la medida que reúnan los requisitos exigidos en la correspondiente convocatoria.

4. Cuando la empresa dedique fondos públicos para la formación, deberá aportar toda la documentación relativa a los planes de formación anual al Comité de empresa.

Este comité deberá recibir la información sobre dicho plan según lo establecido en el artículo 10 del RD 1046/2003 de 1 de agosto por el que se regula el subsistema de formación profesional continua, el cual establece entre otros apartados lo siguiente:

a. Denominación y descripción de las acciones que se vayan a desarrollar y objetivos.

b. Colectivos destinatarios y número de participantes por acciones.

c. Calendario previsto de ejecución.

d. Medios pedagógicos.

e. Criterios de selección de los participantes.

f. Lugar previsto de impartición de las acciones formativas.

g. Balance de las acciones formativas desarrolladas en el ejercicio precedente.

CAPÍTULO XII

Disposiciones transitorias

Artículo 39

Pago de los atrasos

El pago de los atrasos del presente convenio, se efectuará dentro de los treinta días siguientes a su publicación.

Artículo 40

Horas de crédito sindical

Horas de crédito sindical. (Derechos sindicales y de la representación de los trabajadores en la empresa).

Los delegados de personal, miembros de comités de empresa y delegados sindicales dispondrán, en comités de empresa de hasta 500 trabajadores, de un crédito horario de 35 horas mensuales. A tal efecto, los delegados de personal, miembros de Comité de empresa y delegados sindicales podrán renunciar a todo o parte del crédito de horas por escrito a favor de otra u otras personas representantes de los trabajadores de los órganos anteriormente citados.

La notificación de la cesión de horas y su acumulación en otros representantes deberá realizarse por el sindicato por escrito a la Dirección de la empresa como mínimo con quince días de antelación al inicio de cada mes.

En el caso de que la acumulación de horas sindicales en algún o algunos representantes suponga su ausencia al trabajo en más del 75% de su jornada, el sindicato deberá indicar los períodos mensuales en que se mantendrá tal situación a los efectos de prever adecuadamente la sustitución en sus funciones en la empresa.

Los delegados sindicales, delegados de personal y miembros del Comité de empresa cuyas retribuciones estén fijadas en parte por comisiones sobre ventas, percibirán desde el momento de su elección y durante la utilización de las horas de garantía, el importe correspondiente al promedio de comisión obtenido durante los días efectivamente trabajados del mes en cuestión. En el supuesto de que en número de días trabajados en el mes por acumulación de horas no fueran significativos, se tomará como referencia para el cálculo de lo establecido en el párrafo anterior el último mes trabajado sin incidencia significativa de las horas sindicales.

Artículo 41

Comité Intercentros

Al amparo de lo establecido en el Artículo 63.3 del Estatuto de los trabajadores, en aquellas empresas donde exista una dispersión de centros en diversas provincias, se constituirá un comité intercentros, como órgano de representación colegiado, para servir de resolución de todas aquellas materias, que excediendo de las competencias propias de los comités de centro o delegados de personal, por ser cuestiones que afectan a varios centros de una misma empresa, deban ser tratados con carácter general.

Al comité intercentros le será de aplicación lo dispuesto en el Artículo 65, del Estatuto de los trabajadores.

El número máximo de componentes del comité intercentros será de 9 miembros, que serán designados de entre los componentes de los distintos comités de centro o delegados de personal. En la constitución del comité se guardará la proporcionalidad de los sindicatos, según los resultados electorales de la empresa.

La designación de los miembros del comité intercentros se realizará por los sindicatos, mediante comunicación dirigida a la empresa.

La composición del comité intercentros se comunicará al S.M.A.C. publicándose en el tablón de anuncios.

El comité intercentros asume las competencias previstas en los artículos 64 y 41 del Estatuto de los trabajadores/as. Para los comités, y sus decisiones en las materias de su competencia serán vinculantes para la totalidad de los trabajadores/as.

Artículo 42

Protección a los/las trabajadores/as víctimas de la violencia de género.

Aquellos trabajadores/as pertenecientes a la plantilla de la empresa y que sean declarados oficialmente como víctimas de la denominada violencia de género, les serán de aplicación todos los beneficios al efecto previsto en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de protección integral contra la violencia de género. Entre las mismas cabe destacar:

1. Derecho preferente para ocupar puestos de trabajo de igual categoría profesional si necesitan cambiar las víctimas de residencia.
2. Permisos de trabajo retribuido a fin de que puedan realizarse las gestiones (cambio de residencia, asistencia a juicios, acudir a tratamiento psicológico, etc.).
3. Suspensión de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo y jornadas flexibles durante el periodo de tiempo suficiente para que la víctima normalice su situación
4. Anticipación del periodo vacacional.

ANEXO:

*Tablas salariales y categorías del convenio.**Categorías convenio*

Niveles.	Categorías profesionales
Nivel I	Técnico superior
	Diplomado/a
	Directores de departamento
Nivel II	Autoequipo manager
	Jefe de taller
	Encargado de almacén
	Encargado de mantenimiento
	Oficial 1ª admvo/a
Nivel III	Técnico comercial
	Mecánico 1ª
	Especialista neumático
	Oficial 2ª admvo/a
	Responsable de tienda Comercial
Nivel IV	Auxiliar de lavado
	Mozo almacén
	Mecánico de 2ª
	Neumático
	Auxiliar admvo/a
	Auxiliar de mantenimiento
	Conductor Cajera
Nivel V	Mecánico 3ª
	Vendedor junior
Nivel VI	Aprendiz 16 Años
	Aprendiz 17 Años

Tabla salarial año 2009

	SMA	SAA	SM 2009	SA 2009
<i>Nivel 1</i>				
Técnico superior	1.612,98	24.194,70	1.629,11	24.436,65
Diplomado/a	1.415,67	21.235,05	1.429,83	21.447,40
Directores/as departamento	1.612,98	24.194,70	1.629,11	24.436,65
<i>Nivel 2</i>				
Encargado/a 1a	1.219,59	18.293,85	1.231,79	18.476,79
Encargado/a 2a	1.199,59	17.993,85	1.211,59	18.173,79
Encargado/a almacén	1.166,56	17.498,40	1.178,23	17.673,38
Encargado/a mantenimiento	1.193,15	17.897,25	1.205,08	18.076,22
Oficial/a 1a administrativo/a	1.193,15	17.897,25	1.205,08	18.076,22

	SMA	SAA	SM 2009	SA 2009
<i>Nivel 3</i>				
Técnico/a comercial	1.154,54	17.318,10	1.166,09	17.491,28
Mecánico/a 1a	1.154,54	17.318,10	1.166,09	17.491,28
Especialista neumático/a	1.154,54	17.318,10	1.166,09	17.491,28
Oficial/a 2a administrativo/a	1.166,56	17.498,40	1.178,23	17.673,38
Responsable de tienda	1.154,54	17.318,10	1.166,09	17.491,28
Comercial	1.154,54	17.318,10	1.166,09	17.491,28
<i>Nivel 4</i>				
Auxiliar de lavado	1.113,63	16.704,45	1.124,77	16.871,49
Mozo de almacén	1.113,63	16.704,45	1.124,77	16.871,49
Mecánico 2a	1.115,68	16.735,20	1.126,84	16.902,55
Neumático/a	1.115,68	16.735,20	1.126,84	16.902,55
Auxiliar administrativo/a	1.113,63	16.704,45	1.124,77	16.871,49
Auxiliar de mantenimiento	1.132,50	16.987,50	1.143,83	17.157,38
Conductor/a	1.113,63	16.704,45	1.124,77	16.871,49
Cajero/a	1.113,63	16.704,45	1.124,77	16.871,49
<i>Nivel 5</i>				
Mecánico/a de iniciación	915,68	13.735,20	924,84	13.872,55
Vendedor/a junior	954,54	14.318,10	964,09	14.461,28
<i>Nivel 6</i>				
Aprendiz/a 16 años	684,83	10.272,45	691,68	10.375,17
Aprendiz/a 17 años	715,12	10.726,80	722,27	10.834,07

SMA: Salario mensual actual

SAA: Salario anual actual

SM 2009: Salario mensual 2009 (1%)

(09.293.133)