



## I. PRINCIPADO DE ASTURIAS

### • OTRAS DISPOSICIONES

#### CONSEJERÍA DE ECONOMÍA Y EMPLEO

*RESOLUCIÓN de 22 de febrero de 2013, de la Consejería de Economía y Empleo, por la que se ordena la inscripción del Convenio Colectivo de la empresa García Rodríguez Motor, S.A., en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo dependiente de la Dirección General de Trabajo.*

Vista la solicitud de inscripción de convenio colectivo presentada por la Comisión Negociadora del convenio colectivo de la empresa García Rodríguez Motor, S.A. (expediente C-009/2013, código 33100122012013), a través de medios electrónicos ante el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo del Principado de Asturias, suscrito por la representación legal de la empresa y de los trabajadores el 14 de febrero de 2013, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, números 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 y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, en uso de las facultades conferidas por Resolución de 3 de julio de 2012, por la que se delegan competencias del titular de la Consejería de Economía y Empleo en el titular de la Dirección General de Trabajo, por la presente,

#### RESUELVO

Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo del Principado de Asturias, con funcionamiento a través de medios electrónicos, dependiente de la Dirección General de Trabajo, así como su depósito y notificación a la Comisión Negociadora.

Oviedo, a 22 de febrero de 2013.—El Consejero de Economía y Empleo.—P.D. autorizada en Resolución de 3-7-2012, publicada en el BOPA núm. 156, de 6-7-2012, el Director General de Trabajo.—Cód. 2013-04025.

#### I CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA GARCÍA RODRÍGUEZ MOTOR, S.A.

##### ACTA DE OTORGAMIENTO

En Oviedo, siendo las 10.00 horas del día 14 de febrero de 2013, se reúne la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo, perteneciente a la Empresa García Rodríguez Motor, S.A., con la asistencia de los siguientes señores:

Por la Representación Empresarial: D. Manuel García Arenas.

Por la Representación de los Trabajadores: D. Juan J. González Mejías.

Ambas partes, se reconocen mutua capacidad legal y representativa suficiente para suscribir en todo su ámbito y extensión el texto del I Convenio Colectivo de Empresa García Rodríguez Motor, S.A.

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo, la empresa García Rodríguez Motor, S.A. y la Representación de los Trabajadores, han negociado bajo el principio de la buena fe, diligencia y responsabilidad para obtener los acuerdos a los que se ha llegado.

Como reflejo de las negociaciones llevadas a cabo, por voluntad de las partes, se alcanza el siguiente acuerdo:

##### CAPÍTULO I

#### Art. 1.—Ámbito de aplicación

El presente Convenio regula, en las materias a las que las normas subsiguientes se refieren, en el ámbito de la empresa, las relaciones laborales entre la sociedad García Rodríguez Motor, S.A. y los trabajadores de la misma para la actividad de Compraventa y Reparación de Automóviles.

Su vigencia se mantendrá hasta el próximo día 31 de diciembre de 2016, con efectos desde el día 15 de febrero de 2013.

Al término de su vigencia, y en tanto no se sustituya por uno nuevo, quedará vigente su contenido normativo.

Ambas partes se comprometen a iniciar las negociaciones para un nuevo convenio antes del 31 de enero de 2017.

##### CAPÍTULO II RÉGIMEN DE TRABAJO Y EMPLEO

#### Art. 2.—Jornada

La jornada de trabajo será de 40 horas semanales de tiempo efectivo de trabajo de lunes a sábado, prevaleciendo el presente convenio sobre cualquier otro en virtud del acuerdo colectivo estatal del sector del metal de 7 de agosto de



2.008 y por aplicación de la Disposición Transitoria Primera según el Acta n.º 11 de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo Estatal del Sector del Metal de 14 de diciembre de 2012.

A partir de la firma del presente Convenio Colectivo por acuerdo entre empresa y representante de los trabajadores, durante el primer mes del año se elaborará un calendario laboral, debiendo exponerse un ejemplar del mismo en un lugar visible de cada centro de trabajo.

#### Art. 3.—Horas extraordinarias

El número de horas extras que se podrán realizar al año no superará las 80 horas.

El abono de las horas extras se realizará a mes vencido y el importe por cada hora será de 10 euros brutos.

#### Art. 4.—Horas extraordinarias en sábados

Tendrán el mismo tratamiento que las realizadas de lunes a viernes.

#### Art. 5.—Vacaciones

El período de vacaciones anuales será de treinta días naturales.

El comienzo de las vacaciones no podrá coincidir con sábado, domingo, día festivo o descanso semanal. El período para su disfrute se fijará antes del 15 de enero de cada año, por acuerdo entre el empleador y los representantes de los trabajadores, mediante un calendario para garantizar en todos los casos que la totalidad de la plantilla pueda disfrutarlas.

Dentro de los siete días naturales siguientes a la publicación del calendario de vacaciones, el personal podrá formular las reclamaciones y observaciones que considere oportunas, tramitándolas a través de sus representantes legales, quienes resolverán conjuntamente con la Dirección de la Empresa los casos presentados, dentro de los siete días siguientes a su formulación.

Concluido el plazo señalado para formular las reclamaciones sin haberse presentado ninguna, o una vez resueltas las presentadas, quedará confeccionado el calendario definitivo del que se dará conocimiento al personal.

Las vacaciones habrán de ser disfrutadas obligatoriamente dentro del año natural, no pudiendo ser compensadas en metálico, ni acumuladas para años sucesivos. Si la fecha de disfrute estuviese fijada de antemano y no se pudiesen disfrutar por circunstancias no imputables al trabajador, se le modificará la fecha establecida, pero siempre dentro del mismo año.

#### Art. 6.—Permisos y licencias retribuidos

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- c) Un día por traslado del domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

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

- e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

#### Art. 7.—Permisos no retribuidos

El trabajador tendrá derecho, sin retribución alguna, a los siguientes permisos:

- a) Disfrute de los necesarios para concurrir a exámenes.
- b) En caso extraordinario, debidamente acreditado, se podrán conceder licencias por el tiempo que sea preciso, sin percibo de haberes, con el descuento del tiempo de licencia a efectos de antigüedad.
- c) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica 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.



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

El progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquélla, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años. Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

Las reducciones de jornada contempladas en el presente apartado constituyen 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 de la reducción de jornada, prevista en el apartado c de este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria. Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral.

#### *Art. 8.—Embarazo y maternidad*

La evaluación de los riesgos a que se refiere Ley 31/95 deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, con el informe del médico del Servicio Nacional de la Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el art. 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

Lo dispuesto en los párrafos anteriores será también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certificase el médico que, en el régimen de Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la



reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal. En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el período que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el artículo siguiente.

En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En los supuestos de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión. En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida. Los períodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este apartado, así como en los previstos en el siguiente apartado y en el artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora retribuida de reducción de su jornada diaria de trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple y se podrá pactar entre empresa y trabajadora su acumulación en jornadas completas. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria. Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el art. 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral.

#### *Art. 9.—Permisos navideños*

Los días 24 y 31 de diciembre serán permisos retribuidos de Jornada Completa, a no ser que estas fechas coincidan en domingo.

#### *Art. 10.—Eficacia y rendimiento*

Todo trabajador estará obligado a trabajar con eficacia correcta y rendimiento normal.

Es eficacia correcta la que exige del trabajador la saturación de su jornada y puesto de trabajo, así como la consecución del resultado previsto en el producto a obtener o servicio a prestar.

Se considerará rendimiento normal el que consta como tiempos calificados en las tablas tarifadas contenidas en los libros de tiempos establecidos por el fabricante, siempre que las circunstancias y medios de trabajo sean también normales.

#### *Art. 11.—Productividad*

Se podrá pactar entre la empresa y trabajador el abono de retribuciones en función de su productividad que tendrán una vigencia máxima de tres meses, transcurridos los mismos decaerán y podrán establecerse otros nuevos de mutuo acuerdo.

#### *Art. 12.—Jubilación anticipada y contrato de relevo*



## 1.—Jubilación anticipada:

Los trabajadores que al cumplir los 64 años, quieran acogerse la Jubilación Anticipada, lo comunicarán a la Empresa que tramitará dicha solicitud a la mayor brevedad posible.

La Empresa estará obligada a lo que la Ley determine en cada momento.

Independientemente de lo expuesto, los trabajadores tendrán la obligación de jubilarse al cumplir los 65 años, siempre que el trabajador tenga la suficiente cotización para poder acceder a la Jubilación. Este acuerdo se toma en aras a favorecer la política de empleo.

## 2.—Jubilación parcial (contrato de relevo):

1. Para que el trabajador pueda acceder a la jubilación parcial, en los términos establecidos en el apartado 2 del artículo 166 de la Ley General de la Seguridad Social y demás disposiciones concordantes, deberá acordar con su empresa una reducción de jornada y de salario de entre un mínimo de un 25% y un máximo del 75, conforme al citado artículo 166, y la empresa deberá concertar simultáneamente un contrato de relevo, de acuerdo con lo establecido en el apartado siguiente, con objeto de sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente. También se podrá concertar el contrato de relevo para sustituir a los trabajadores que se jubilen parcialmente después de haber cumplido sesenta y cinco años.

La reducción de jornada y de salario podrá alcanzar el 85% cuando el contrato de relevo se concierte a jornada completa y con duración indefinida, siempre que el trabajador cumpla los requisitos establecidos en el artículo 166.2.c de la Ley General de la Seguridad Social.

La ejecución de este contrato de trabajo a tiempo parcial y su retribución serán compatibles con la pensión que la Seguridad Social reconozca al trabajador en concepto de jubilación parcial.

La relación laboral se extinguirá al producirse la jubilación total del trabajador.

### 2. El contrato de relevo se ajustará a las siguientes reglas:

- a. Se celebrará con un trabajador en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada.
- b. Salvo en el supuesto previsto en el párrafo segundo del apartado 2, la duración del contrato de relevo que se celebre como consecuencia de una jubilación parcial tendrá que ser indefinida o como mínimo, igual al tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de sesenta y cinco años. Si, al cumplir dicha edad, el trabajador jubilado parcialmente continuase en la empresa, el contrato de relevo que se hubiera celebrado por duración determinada podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes por períodos anuales, extinguiéndose, en todo caso, al finalizar el período correspondiente al año en el que se produzca la jubilación total del trabajador relevado.

En el caso del trabajador jubilado parcialmente después de haber cumplido sesenta y cinco años, la duración del contrato de relevo que podrá celebrar la empresa para sustituir la parte de jornada dejada vacante por el mismo podrá ser indefinida o anual. En este segundo caso, el contrato se prorrogará automáticamente por períodos anuales, extinguiéndose en la forma señalada en el párrafo anterior.

- c. Salvo en el supuesto previsto en el párrafo segundo del apartado 2, el contrato de relevo podrá celebrarse a jornada completa o a tiempo parcial. En todo caso, la duración de la jornada deberá ser, como mínimo, igual a la reducción de jornada acordada por el trabajador sustituido. El horario de trabajo del trabajador relevista podrá completar el del trabajador sustituido o simultanearse con él.
- d. El puesto de trabajo del trabajador relevista podrá ser el mismo del trabajador sustituido o uno similar, entendiéndose por tal el desempeño de tareas correspondientes al mismo grupo profesional o categoría equivalente.

En los supuestos en que, debido a los requerimientos específicos del trabajo realizado por el jubilado parcial, el puesto de trabajo que vaya a desarrollar el relevista no pueda ser el mismo o uno similar que el del jubilado parcial, deberá existir una correspondencia entre las bases de cotización de ambos, en los términos previstos en el artículo 166.2.e de la Ley General de la Seguridad Social.

Reglamentariamente se desarrollarán los requerimientos específicos del trabajo para considerar que el puesto de trabajo del trabajador relevista no pueda ser el mismo o uno similar al que venía desarrollando el jubilado parcial.

## Art. 13.—Preaviso por cese

Los trabajadores que deseen cesar en la Empresa donde prestan sus servicios, deberán comunicarlo a la misma por escrito con una antelación de 15 días.

Caso de no cumplir dicha obligación se deducirá de la liquidación que corresponda al trabajador una cantidad igual a las retribuciones que devengaría en el número de días de preaviso omitido.

La empresa al recibo del escrito anunciando el cese, entregará un comprobante de dicho aviso.

Asimismo, la empresa estará obligada a comunicar a sus trabajadores por escrito la finalización del mismo con 15 días de antelación a su expiración; caso de no cumplir dicha obligación se incrementará a la liquidación que corresponda al trabajador una cantidad igual a las retribuciones que devengare en el número de días de preaviso omitidos.



## CAPÍTULO III RÉGIMEN DE RETRIBUCIONES

### *Art. 14.—Tabla salarial*

Se establecen unas Tablas Salariales anuales para la Jornada Laboral Ordinaria a rendimiento correcto, que serán para cada trabajador las que correspondan a su nivel y Categoría Profesional, según el anexo que se une a este Convenio Colectivo, con la denominación de "Tabla Salarial".

### *Art. 15.—Pagas*

En la tabla Salarial anexa se refleja el importe que debe cobrar cada trabajador en concepto de salario base mensual.

Se abonarán dos Pagas Extraordinarias de idéntica cuantía, cuyo importe será el que figura en dicha Tabla Salarial, para cada una de ellas.

La primera de éstas se abonará dentro de la primera quincena de julio y su devengo se efectuará entre el 1 de enero y el 30 de junio. La segunda se abonará dentro de la primera quincena del mes de diciembre y su devengo se efectuará entre el 1 de julio y el 31 de diciembre.

### *Art. 16.—Antigüedad*

No se devengará ningún tipo de antigüedad ni derecho de cobro por la misma.

### *Art. 17.—Pago y documentación de las retribuciones*

Las retribuciones se abonarán dentro de los diez primeros días del mes siguiente a su devengo, documentándose el abono en impresos duplicados, debiéndose entregar un ejemplar al trabajador, pudiendo ser enviado por correo electrónico o por correo ordinario al trabajador.

El recibo de salario se ajustará al modelo aprobado por el Ministerio de Trabajo.

El abono del pago de los salarios será a través de las Entidades Bancarias.

### *Art. 18.—Sustitución y compensación de retribuciones*

Las retribuciones que se establecen en este Convenio Colectivo sustituyen y compensan en su conjunto a todas las retribuciones y emolumentos de carácter salarial o extrasalarial que viniera devengando el trabajador con anterioridad a la entrada en vigor del mismo, ya lo fuera por Disposiciones Laborales concordantes, Convenios Colectivos anteriores, Reglamentos de Régimen Interior, Pacto Individual o concesión graciable de la Empresa.

Operará la compensación y absorción cuando los salarios realmente abonados, en su conjunto y cómputo anual sean más favorables para los trabajadores que los fijados en el presente convenio colectivo.

### *Art. 19.—Fondo para fines asistenciales*

Expresamente se pacta su no existencia, y al mismo tiempo no se complementará a ningún trabajador en los períodos de baja por enfermedad independientemente de su tipo.

### *Art. 20.—Delegados sindicales*

En este tema se estará a lo dispuesto en el Título IV, artículo 10 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical. Y cualquier otra ley existente.

### *Art. 21.—Excedencias*

1. 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 público.

2. 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 cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

3. Los trabajadores 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, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, 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.

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.





El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, 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.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

4. Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

5. El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

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

## CAPÍTULO IV RÉGIMEN DISCIPLINARIO

### Art. 22.—*Sanciones*

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

### Art. 23.—*Graduación de faltas*

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

### Art. 24.—*Faltas leves*

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. Una falta de puntualidad sin justificación en el período de un mes.
2. No notificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la falta, salvo caso de fuerza mayor, la razón de la ausencia al trabajo.
3. El abandono del servicio sin causa justificada, aún por breve tiempo.
4. Pequeños descuidos en la conservación del material.
5. Falta de aseo o limpieza personal.
6. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.

### Art. 25.—*Faltas graves*

Son faltas graves.

1. Más de dos faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en el período de 30 días.
2. Falta de uno a tres días al trabajo durante un período de 30 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. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social. La falsedad de estos datos se considerará como falta muy grave.
4. Entregarse a juegos durante la jornada de trabajo.
5. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización del trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.
6. Simular la presencia de otro al trabajo, firmando o fichando por él.
7. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
8. La imprudencia en acto de trabajo. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como 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.
9. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo, para usos propios, de herramientas de la Empresa.
10. La reincidencia en falta leve (excluida la puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.



11. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
12. Discutir violentamente con los compañeros dentro de la jornada de trabajo.
13. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

#### Art. 26.—*Faltas muy graves*

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Más de cinco faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses, o doce en un año.
2. Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de tres meses.
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 cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
4. Los delitos de robo, estafa, malversación cometidos fuera de la empresa o cualquier 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 existe falta cuando un trabajador en baja por tales motivos realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.
6. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole, que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.
7. La embriaguez y estado derivado del consumo de drogas durante el trabajo.
8. Violar el secreto de correspondencia o documentos reservados de la Empresa, o revelar a extraños a la misma datos de reserva obligada.
9. Realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa, entendiéndose como tal la que practican aquellos trabajadores que, finalizada su jornada de trabajo en la empresa, se dedican a realizar trabajos para otras del mismo sector, estando por ello, cometiendo fraude.
10. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a sus jefes o a sus familiares, así como a sus compañeros y subordinados.
11. Causar accidentes graves por imprudencia o negligencia.
12. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad sin previo aviso.
13. La disminución no justificada en el rendimiento del trabajo.
14. La reincidencia en faltas graves, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometan en el período de un trimestre y hayan sido sancionadas.

#### Art. 27.—*Régimen de sanciones*

Corresponde a la Empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio.

La sanción de faltas graves o muy graves requerirá comunicación por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.

La empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores de toda sanción por falta grave o muy grave que se imponga.

Impuesta la sanción, el cumplimiento de la misma se podrá dilatar hasta seis meses después de la fecha de imposición.

#### Art. 28.—*Sanciones*

Las sanciones máximas que podrán imponerse en las faltas, serán las siguientes:

- a) Por faltas leves.
  - Amonestación verbal.
  - Amonestación por escrito.
  - Suspensión de empleo y sueldo de 2 a 10 días
- b) Por faltas graves.
  - Amonestación por escrito.
  - Suspensión de empleo y sueldo de diez a treinta días.
- c) Por faltas muy graves.
  - Amonestación por escrito.
  - Suspensión de empleo y sueldo de treinta a noventa días.
  - Despido.





## Art. 29.—Prescripción

Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días 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.

## Art. 30.—Comisión paritaria

El órgano de interpretación, tramitación, conciliación y vigilancia del cumplimiento del presente Convenio será la Comisión Paritaria, integrada por el Delegado de Personal, y otra persona, nombrada por la Dirección de la Empresa.

Sus funciones serán las siguientes:

- Interpretación del articulado del presente Convenio
- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado

Ambas partes convienen someter a la Comisión Paritaria cuantas dudas, discrepancias o conflictos pudieran producirse como consecuencia de su aplicación. Los acuerdos deberán adoptarse por unanimidad.

Cuando la Comisión sea requerida para actuar deberá reunirse y resolver en el plazo máximo de 15 días naturales, contados a partir de la fecha en que sea requerida su intervención.

## Art. 31.—Resolución de discrepancias

Sin perjuicio de las competencias de la comisión Mixta Paritaria establecidas en el artículo 30 de este Convenio Colectivo, las partes firmantes, con la finalidad de solventar las discrepancias que se susciten en el seno de dicha comisión, se someten al Acuerdo Interprofesional sobre Solución Extrajudicial de conflictos de Asturias (AISECLA), y a los que pudieran sustituirle durante la vigencia de este Convenio, acordando su adhesión al Servicio Asturiano de solución Extrajudicial de conflictos (SASEC) para la resolución de los conflictos colectivos laborales que se susciten en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo.

A los efectos de Resolución de discrepancias en los supuestos de Resolución de desacuerdos en los períodos de consultas relacionados en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, si las partes legitimadas para llegar a un acuerdo en el marco del período de consultas del artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores no lo hicieran, se someterán, al procedimiento regulado por el Servicio Asturiano de Solución Extrajudicial de Conflictos (SASEC) y, en última instancia, al procedimiento de arbitraje obligatorio y vinculante para ambas partes.

## Anexo

### ESCALONES Y CATEGORÍAS PROFESIONALES

#### NIVEL

- 1.º—Titulado Superior.
- 2.º—Titulado Medio.
- 3.º—Jefe Administrativo de 1.ª, Jefe Posventa, Jefe de Taller, Jefe de Almacén, Jefe de Ventas, Jefe de Recepción.
- 4.º—Jefe Administrativo de 2.ª, Maestro Industrial.
- 5.º—Oficial Administrativo de 1.ª, Oficial de Oficio de 1.ª, Recepcionista, Probador, Conductor de 1.ª Especial y 1.ª, Vendedor de 1.ª
- 6.º—Oficial Administrativo de 2.ª, Oficial de Oficio de 2.ª, Vendedor de 2.ª, Conductor de 2.ª
- 7.º—Oficial de Oficio de 3.ª
- 8.º—Engrasador, Lavador, Especialista.
- 9.º—Oficial de 3.ª Vendedor de 3.ª Dependiente.
- 10.º—Auxiliar Administrativo, Telefonista.
- 11.º—Mozo, Personal de Limpieza.
- 12.º—Aprendiz mayor de 18 años.
- 13.º—Aprendiz, Botones, Aspirante, Pinche de 16 y 17 años.

#### TABLA SALARIAL



TABLAS SALARIALES AÑO 2013  
CONVENIO DE GARCÍA RODRÍGUEZ MOTOR, S.A.

Categorías	Salarios	Paga extra junio diciembre
Titulado Superior	1.000	1.000
Titulado Medio	975	975
Jefe administ. 1.ª, Jefe Posventa, Jefe Taller, Jefe Almacén, Jefe Ventas, Jefe Recepción	950	950
Jefe administ. 2.ª, Maestro Industrial	925	925
Ofic. Administ. 1.ª, Ofic. Oficio 1.ª, Recepcionista, Probador, Conductor 1.ª Especial y 1.ª, Vendedor de 1.ª	900	900
Ofic. Administ. 2.ª, Ofic. Oficio 2.ª, Vendedor de 2.ª, Conductor de 2.ª	850	850
Ofic. Oficio 3.ª,	825	825
Engrasador, Lavador, Especialista	820	820
Ofic. de 3.ª (Vendedor de 3.ª, Dependiente)	800	800
Auxiliar administrativo, Telefonista	750	750
Mozo, Cobrador, Personal de Limpieza	725	725
Aprendiz mayor de 18 años	700	700
Aprendiz, Botones, Aspirante, Pinche de 16 y 17 años	675	675

#### INCREMENTO SALARIAL

Anualmente se procederán a actualizar las tablas salariales, conforme al beneficio neto sobre facturación que se haya producido en la Sociedad durante el período.

En todo caso se actualizará anualmente la tabla salarial en todas aquellas categorías cuyo importe quede por debajo del S.M.I. hasta este importe.

#### *Disposición Final*

El presente convenio colectivo de empresa expresamente tendrá prevalencia sobre cualquier convenio colectivo sectorial, provincial o de cualquier otro tipo que regule las materias pactadas en este, de tal manera que se acoge a la Disposición Transitoria Primera del Acta n.º 11 de la Comisión Negociadora del Acuerdo Estatal del Sector del Metal en virtud del acuerdo de 07/08/08.