



Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo
Autónomo

Delegación Territorial en Sevilla

Convenio o Acuerdo: ALMACENISTAS DE HIERROS, TUBERIAS, ACEROS Y MATERIAL NO FERREO

Expediente: 41/01/0029/2024

Fecha: 06/02/2024

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

Destinatario: FRANCISCO JAVIER MORENO MURUVE

Código 41000085011981.

VISTO el Convenio Colectivo del SECTOR ALMACENISTAS DE HIERROS, TUBERÍAS, ACEROS, Y MATERIAL NO FÉRREO DE SEVILLA (cod 41000085011981), suscrito por la Patronal FEDEME y las Centrales Sindicales UGT y CCOO, con vigencia desde el 01-01-2022 a 31-12-2025.

VISTO lo dispuesto en el art. 90.2 del Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre (E.T.), por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores (BOE 255, de 24/10/2015), de acuerdo con el cual, los convenios deberán ser presentados ante la autoridad laboral, a los solos efectos de su registro.

VISTO lo dispuesto en los artículos 2, 6 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo (BOE 143, de 12/06/2010), sobre "registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad", serán objeto de inscripción en los registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad de las autoridades laborales los convenios elaborados conforme a lo establecido en el Título III del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, sus revisiones, modificaciones y/o prórrogas, acuerdos de comisiones paritarias, acuerdos de adhesión a un convenio en vigor, acuerdos de planes de igualdad y otros.

VISTO lo dispuesto en los artículos 3, 6 y 8 del Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo (BOE n.º 143 de 12 de junio), Real Decreto 4043/82 de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de Trabajo. Es competencia de esta Delegación Territorial dictar la presente Resolución de conformidad con lo dispuesto en el Decreto del Presidente 10/2022, de 25 de julio, sobre reestructuración de Consejerías; Decreto del Presidente 13/2022, de 8 de agosto, por el que se modifica el Decreto del Presidente 10/2022, de 25 de julio, sobre reestructuración de Consejerías; Decreto 155/2022, de 9 de agosto, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo, en concordancia con el Decreto 226/2020, de 29 de diciembre, que regula la organización territorial provincial de la administración de la Junta de Andalucía, modificado por el Decreto 300/2022, de 30 de agosto.

Avda. De Grecia, s/n. Edif. Administrativo
41012 Sevilla
Servicio de Atención a la Ciudadanía 955 06 39 10





Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo
Autónomo

Delegación Territorial en Sevilla

Esta Delegación Territorial,

ACUERDA:

PRIMERO.- Registrar y ordenar la inscripción del Convenio Colectivo del SECTOR ALMACENISTAS DE HIERROS, TUBERÍAS, ACEROS, Y MATERIAL NO FÉRREO DE SEVILLA (cod 41000085011981), suscrito por la Patronal FEDEME y las Centrales Sindicales UGT y CCOO, con vigencia desde el 01-01-2022 a 31-12-2025

SEGUNDO.- Disponer su publicación gratuita en el Boletín Oficial de la Provincia.

DELEGADO TERRITORIAL DE EMPLEO,
ANTONIO AUGUSTIN VAZQUEZ

FIRMADO POR: ANTONIO AUGUSTIN VAZQUEZ
AC FNMT Usuarios
Firma Válida

Avda. De Grecia, s/n. Edif. Administrativo
41012 Sevilla
Servicio de Atención a la Ciudadanía 955 06 39 10



**TEXTO ARTICULADO DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE
ÁMBITO PROVINCIAL PARA LAS ACTIVIDADES DE “ALMACENISTAS
DE HIERROS, TUBERÍAS, ACEROS Y MATERIAL NO FÉRREO”**

ÍNDICE. –

CAPÍTULO I. ÁMBITO DE APLICACIÓN.

- Art. 1º.- Personal, Territorial y Funcional.
- Art. 2º.- Temporal.

CAPÍTULO II.- INTERPRETACIÓN Y ADMINISTRACIÓN DEL CONVENIO

- Art. 3º.- Comisión Paritaria
- Art. 4º.- Procedimiento de actuación de la Comisión Paritaria para la erradicación de la competencia desleal en el Sector.

CAPÍTULO III.-CONDICIONES ECONÓMICAS.

- Art. 5º.- Retribuciones.
- Art. 6º.- Antigüedad.
- Art. 7º.- Pagas Extraordinarias.
- Art. 8º.- Dietas.
- Art. 9º.- Absorción.

CAPÍTULO IV.-CONDICIONES DE TRABAJO

- Art. 10º.- Jornada de trabajo.
- Art.11º.- Vacaciones
- Art. 12º.- Licencias y permisos retribuidos.
- Art. 12º Bis. - Permiso parental

CAPÍTULO V.-CONDICIONES SOCIALES

- Art. 13º.- Ayuda por permanencia en la categoría.
- Art. 14º.- Complemento en situación de incapacidad temporal.
- Art. 15º.- Indemnización por cese.
- Art. 16º.- Indemnización por fallecimiento.
- Art. 17º.- Indemnización por incapacidad laboral permanente.

CAPÍTULO VI- CONTRATACIÓN Y EMPLEO

Art. 18 º.- Contratación por circunstancias de la producción.

Art. 19 º.- Limitación encadenamiento contratos temporales

Art. 20 º. - Contratos formativos.

1.- Contratos de trabajo de formación en alternancia.

2.- Contrato para la obtención de la práctica profesional.

Art. 21 º.- Preaviso en caso de cese.

Art. 22 º.- Finiquitos.

Art. 23 º.- Estudios para títulos académicos.

Art. 24 º.- Fomento de la contratación Indefinida.

Art. 25 º.- Jubilación parcial.

Art. 26 º.- Jubilación obligatoria.

CAPITULO VII.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO. FALTAS Y SANCIONES.

Art. 27 º.- Principio general.

Art. 28 º.- Clasificación de faltas.

Art. 29 º.- Faltas leves.

Art. 30 º.- Faltas graves.

Art. 31 º.- Faltas muy graves.

Art. 32 º.- Régimen de sanciones.

Art. 33 º.- Sanciones máximas.

Art. 34 º.- Prescripción.

CAPÍTULO VIII.-PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Art. 35 º.- Declaración de objetivos.

Art. 36 º.- Contenido obligacional.

Art. 37 º.- Evaluación de riesgos.

Art. 38 º.- Planificación de la actividad preventiva.

Art. 39 º.- Equipos de protección individual (EPI).

Art. 40 º.- Información y formación de las personas trabajadoras.

Art. 41 º.- Medidas en caso de riesgo grave e inminente.

Art. 42 º.- Vigilancia de la salud.

Art. 43 º.- Coordinación de la actividad empresarial.

Art. 44 º.- Protección de las personas trabajadoras sensibles a determinados riesgos.

Art. 45 º.- Obligaciones de las personas trabajadoras en materia de PRL.

Art. 46 º.- Ropa de trabajo.

CAPÍTULO IX IGUALDAD EFECTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Art. 47 º.- Planes de igualdad.

- a) Cuantificación del umbral para el nacimiento de la obligación de elaborar un plan de igualdad en la empresa.
- b) Plazo para llevar a cabo la negociación del plan de igualdad.
- c) Contenido de los planes de igualdad.
 - 1. Diagnóstico de situación.
 - 2. Contenido mínimo de los planes de igualdad.
- d) Procedimiento de negociación.

Art. 48 º.- Igualdad de remuneración por razón de sexo.

- Registro retributivo.
- Auditoria retributiva

CAPÍTULO X GARANTÍA INTEGRAL DE LA LIBERTAD SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL

Art. 49 º.- Acoso sexual y acoso por razón de sexo acoso moral.

Art. 50 º.- Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.

CAPÍTULO XI DERECHOS DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS A LA INTIMIDAD EN RELACIÓN CON EL ENTORNO DIGITAL Y A LA DESCONEXIÓN EN EL AMBITO LABORAL.

Art. 51 º.- Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral.

Art. 52 º.- Derecho a la desconexión digital.

Art. 53 º.- Derecho a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y de grabación de sonidos en el lugar de trabajo.

Art. 54 º.- derecho a la intimidad ante la utilización de sistemas de geolocalización en el ámbito laboral.

OTROS PACTOS

Art. 55º.- Inaplicación en la empresa de determinadas condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo.

Art. 56º.- Comisión Paritaria sobre Clasificación Profesional.

Disposición Final Garantía modificaciones normativas.

Disposiciones Adicionales

1ª.- Tablón de anuncios.

2ª.- Acumulación de horas sindicales.

3ª.- Resolución Extrajudicial de Conflictos.

4ª.- Ayudas para la transformación de contratos de duración determinada en indefinidos.

5ª.- Responsabilidad Social.

6ª.- Formación y plus compensatorio de formación.

CAPÍTULO I. ÁMBITO DE APLICACIÓN.

Artº 1.- **Personal, territorial y funcional.**

El presente Convenio es de obligado cumplimiento en todas las empresas de Sevilla y su provincia dedicadas a las actividades de Comercio de “Almacenistas de Hierros, Tuberías, Aceros y Material no Férrico”.

Asimismo, el Convenio afecta a todos los centros de trabajo que, comprendidos en el ámbito personal y funcional, se encuentren en la provincia de Sevilla, aunque el domicilio social de la empresa a que pertenezcan radique fuera de dicha provincia.

Igualmente, el Convenio afectará a todas las actividades que realicen las empresas a las que obliga.

Artº 2.- **Temporal.**

La duración del presente Convenio será de 4 años, desde el 1 de enero de 2022 hasta el 31 de diciembre de 2025.

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

En el plazo máximo de un mes a partir de la recepción de esta comunicación, se procederá a constituir la comisión negociadora y ambas partes establecerán un calendario o plan de negociación.

CAPÍTULO II.- INTERPRETACIÓN Y ADMINISTRACIÓN DEL CONVENIO

Art.º 3.- Comisión Paritaria

Las partes firmantes acuerdan establecer una Comisión Paritaria como órgano de interpretación y vigilancia del cumplimiento de lo pactado en el presente Convenio y de mediación y arbitraje en las relaciones laborales de carácter colectivo entre empresas y personas trabajadoras, así como para la emisión de informes y dictámenes.

La Comisión Paritaria estará compuesta por cuatro miembros de la parte empresarial, y cuatro miembros de las Centrales Sindicales, dos de CCOO y dos de UGT.

Tanto los Sindicatos firmantes como FEDEME podrán designar libremente asesores, de manera ocasional o permanente en cuantas materias sean de su competencia.

La Comisión Paritaria podrá constituir, para asuntos concretos de su competencia, Comisiones de Trabajo específicos.

Los asuntos sometidos a la Comisión Paritaria revestirán el carácter de ordinarios y extraordinarios. Otorgarán dicha calificación las partes firmantes del presente Convenio.

La Comisión Paritaria resolverá en plazo de 10 días a partir de su presentación, los asuntos calificados como ordinarios, y en 7 días los calificados como extraordinarios. Los acuerdos se adoptarán por mayoría y, en caso de discrepancia, se someterán a la jurisdicción u organismo que corresponda legalmente de acuerdo con las normas vigentes en ese momento.

Serán funciones de la Comisión Paritaria:

1º.- De interpretación del Convenio.

- a) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- b) Interpretación sobre contenidos específicos del Convenio.
- c) Mediación o arbitraje derivado de cuestiones sobre aplicación del convenio, y que sean sometidas por las partes a su consideración.

2º.- Emisión de Informes.

3º.- De igual forma podrá llevar a cabo estudios, entre otros, en relación

con:

- a) Actividades formativas.
- b) Salud laboral.
- c) Absentismo.
- d) Jubilación.
- e) Calificación de actividad productiva como normal.
- f) Empleo.

A tal efecto, La Comisión Paritaria podrá suscribir acuerdos de cooperación con la Administración Pública en general o entidades públicas o privadas, así como obtener recursos y recibir financiación de las citadas instituciones para la realización de los fines que le son propios, ello mediante el correspondiente apoderamiento por las Organizaciones firmantes.

La Comisión Paritaria queda ubicada físicamente en la sede de cada una de las organizaciones firmantes del Convenio, FEDEME, CCOO y UGT, pudiendo registrarse en sus oficinas las comunicaciones dirigidas a este órgano paritario. Igualmente, se podrán dirigir comunicaciones a esta Comisión vía correo electrónico, identificándose a tal efecto las siguientes direcciones electrónicas, fedeme@fedeme.com, sevilla@servicios.coo.es, sevilla@fesmcugt.org.

Artº 4.- Procedimiento de actuación de la Comisión Paritaria para la erradicación de la competencia desleal en el Sector.

En cumplimiento de la función atribuida a la Comisión Paritaria de este Convenio en su Artículo núm. 3, punto 1º, letra a), “Vigilancia del cumplimiento de lo pactado” , dicho órgano velará porque las empresas y las personas trabajadoras incluidas en su ámbito funcional y territorial apliquen y disfruten, respectivamente, de las condiciones legales, sociales y económicas recogidas en su texto articulado, a fin de evitar la competencia desleal y el intrusismo en el sector, así como las situaciones

irregulares en que se puedan encontrar las personas trabajadoras que deban resultar amparadas por su normativa.

De este modo, aquellas empresas y personas trabajadoras incluidas en el ámbito funcional y territorial del Convenio podrán poner en conocimiento de su Comisión Paritaria cualquier incumplimiento ilegal de lo dispuesto en su articulado, quedando facultados los miembros de dicha Comisión Paritaria para iniciar las actuaciones que se regulan en el presente artículo, revistiendo tales asuntos carácter “extraordinario” a los efectos previstos en el precitado artículo núm. 3.

Concretamente, el procedimiento de actuación de la Comisión Paritaria en esta materia se iniciará tras la recepción de un escrito de solicitud de actuación que podrá ser presentado por:

a) Las empresas, las personas trabajadoras y los órganos de representación legal o sindical de estas últimas, incluidos en el ámbito funcional/territorial del Convenio Colectivo.

b) Los sindicatos y asociaciones empresariales cuyo ámbito de actuación se corresponda con el del presente Convenio.

El escrito de solicitud de actuación (Anexo IV de este Convenio) deberá contener los siguientes datos:

a) Identificación de quien insta el procedimiento de actuación.

b) Los hechos considerados como incumplimiento de lo previsto en el Convenio vigente que motiven su presentación con indicación de toda aquella información que pueda facilitar su valoración, incluyéndose la aportación documental que se estimara pertinente.

c) Las personas trabajadoras/empresas/centros de trabajo afectados por el incumplimiento denunciado.

d) Fecha en la que se solicita la iniciación del procedimiento.

Una vez registrada por parte de la Comisión Paritaria el referido escrito de actuación, esta convocará una reunión en el plazo de 7 días.

Con carácter previo a la indicada sesión, las partes integrantes de la Comisión Paritaria recabarán por todos los medios que se encuentren a su alcance aquellas

informaciones adicionales a las que pudiera tener acceso sobre el asunto planteado, contactando con las empresas y las personas trabajadoras presuntamente afectadas por la situación irregular.

La reunión convocada se desarrollará con la intervención de las partes, en la que se analizará, estudiará y debatirá las informaciones, documentación y alegaciones recabadas sobre el asunto planteado, con la exposición de las argumentaciones que cada parte estime conveniente.

La Comisión Paritaria, finalizado el acto, levantará Acta que contendrá un pronunciamiento sobre la cuestión planteada, quedando facultados los miembros de dicha Comisión Paritaria para iniciar, por mayoría de sus miembros, las acciones legales o de cualquier otra índole destinadas a eliminar la posible situación de inaplicación ilegal del Convenio Colectivo y de competencia desleal detectada.

La Comisión Paritaria remitirá copia de Acta a quien hubiera solicitado el inicio del correspondiente procedimiento de actuación, para su conocimiento y constancia.

Igualmente, y con el fin expreso de combatir la referida competencia desleal, será función de esta Comisión Paritaria la de reunirse periódicamente y, al menos, una vez cada 2 meses, con el objetivo de realizar un seguimiento del Sector en esta materia y una valoración de situación de las empresas afectadas por el presente Convenio para erradicar el precitado intrusismo empresarial.

CAPÍTULO III.-CONDICIONES ECONÓMICAS.

Artº 5.- Retribuciones.

Para el primer año de vigencia del presente Convenio, 1 de enero a 31 de diciembre de 2022, los salarios serán los recogidos en la Tabla Anexo núm. 1 que representan un incremento salarial consistente en un 3% respecto de los salarios vigentes a 31 de diciembre de 2021.

Para el segundo año de vigencia del Convenio, 1 de enero a 31 de diciembre de 2023, los salarios se incrementarán en un 4 % con efecto 1 de enero de 2023 sobre los vigentes a 31 de diciembre de 2022.

Finalizado el año 2023, si el IPC interanual de diciembre de 2023 fuera superior al 4 %, se aplicará un incremento adicional máximo del 1 %, con efectos a 1 de enero de 2024.

Para el tercer año de vigencia del Convenio, 1 de enero a 31 de diciembre 2024 los salarios se incrementarán en un 3% con efecto 1 de enero de 2024 sobre los vigentes a 31 de diciembre de 2023.

Finalizado el año 2024, si el IPC interanual de diciembre de 2024 fuera superior a 3 %, se aplicará un incremento adicional máximo del 1 %, con efectos a 1 de enero de 2025.

Para el cuarto año de vigencia del Convenio, 1 de enero a 31 de diciembre 2025 los salarios se incrementarán en un 3% con efecto 1 de enero de 2025 sobre los vigentes a 31 de diciembre de 2024

Finalizado el año 2025, si el IPC interanual de diciembre de 2025 fuera superior al 3 %, se aplicará un incremento adicional máximo del 1 %, con efecto de 1 de enero de 2026.

Sobre esta materia las partes firmantes de este Convenio asumen el compromiso de suscribir, durante el primer trimestre del cuarto año de vigencia del Convenio, la Tabla de Salarios que incorpore la revisión salarial pactada para esta anualidad.

El plazo para el abono de atrasos consecuencia de los incrementos pactados en el presente artículo concluirá transcurridos 9 meses desde la fecha de la publicación oficial de este Convenio Colectivo en el BOP de Sevilla.

Artº 6.- **Antigüedad.**

El complemento personal de antigüedad se computará a contar desde el ingreso de la persona trabajadora de que se trate al servicio de la empresa, y consistirá en el abono de un cuatrienio del cinco por ciento (5%) del salario de Convenio que en cada momento rija, y ello, sea cual fuere la categoría profesional/grupo profesional de la persona trabajadora.

Se pacta expresamente que el tope de antigüedad será de 3 cuatrienios.

El personal que a 1 de enero de 1997 viniera percibiendo el complemento salarial de antigüedad por encima del tope establecido de tres cuatrienios, lo continuará percibiendo con el carácter de ad personam, sin que en lo sucesivo se produzcan nuevos incrementos, por quedar fijado en esa cantidad su tope de antigüedad durante toda su vida en la empresa. No obstante lo cual, la cantidad resultante sí experimentará el aumento porcentual de los salarios.

Asimismo lo anterior, el personal que a 1 de enero de 1997 se encuentre consolidando un nuevo cuatrienio por encima del tope fijado, consolidará dicho cuatrienio y este constituirá su tope de antigüedad durante toda su vida laboral.

Conforme al acuerdo alcanzado por la Comisión Negociadora del Convenio el 12 de julio de 1996, y que fue publicado en el B.O.P. nº 239 de 14 de octubre de 1996, se suprime el complemento personal de antigüedad para todo el personal que se contrate con carácter indefinido a partir del día 14 de octubre de 1996.

Artº 7.- Pagas Extraordinarias.

Se abonarán cuatro pagas extraordinarias de una mensualidad cada una, tomando como base las retribuciones del presente Convenio, más el complemento de antigüedad. Su abono se efectuará en las fechas siguientes:

- Durante el primer trimestre natural del año, fijando como fecha el 15 de marzo.
- 15 de junio.
- 15 de septiembre.
- 15 de diciembre.

Las expresadas pagas extraordinarias serán abonadas a todas las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio sin distinción de grupo profesional y no serán absorbibles en ningún caso.

Asimismo, a las personas trabajadoras que no llevasen un año al servicio de la empresa en la fecha de percibo de cualquiera de ellas, les será abonada la parte proporcional que le corresponda.

Artº 8.- Dietas.

El personal al que se confiera alguna comisión de servicio fuera de su residencia habitual de trabajo tendrá derecho a que se le abonen los gastos que hubiera efectuado, previa presentación de los justificantes correspondientes.

Artº 9.- Absorción.

Las mejoras que se establecen en el presente Convenio serán compensables y absorbibles con las que anteriormente rigieran en las empresas, bien por mejora pactada o por imperativo legal, así como las que pudieran establecerse en el futuro. No obstante, se respetarán las condiciones económicas de aquellas personas trabajadoras que las tengan establecidas en cuantía superior a las de este Convenio en cálculo o cómputo anual, manteniéndose estrictamente a título personal.

CAPÍTULO IV.-CONDICIONES DE TRABAJO

Art.º 10.- **Jornada de trabajo.**

La jornada laboral máxima en el sector será de 1.814 horas de trabajo efectivo en cómputo anual para cada una de las anualidades de vigencia del presente Convenio.

a) Comercio de Hierros. - La jornada de trabajo en esta actividad será de 40 horas semanales, distribuidas de lunes a viernes.

b) Comercio de Tubos, Aceros y Material no Férrico. - La jornada de trabajo para las empresas de estas actividades será de 40 horas semanales, distribuidas de lunes a viernes, si bien durante el período comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre, la jornada de trabajo será de 40 horas semanales distribuidas de lunes a viernes y en régimen de jornada continuada de mañana, fijándose como hora límite de terminación de la jornada laboral las 16:00 horas.

Los días 24, 31 de diciembre y 5 de enero concluirá la jornada laboral a las 14:00 horas, iniciándose la misma en su horario habitual, cerrándose por la tarde.

En las empresas ubicadas en Sevilla capital, durante la semana de la Feria de Abril, la jornada de trabajo se desarrollará de martes a viernes en horario de 9.00 a 13.00 horas, permaneciendo cerrada la jornada del sábado. Este régimen horario sólo se aplicará a los centros de trabajo se vean afectados por la celebración de dicho evento en cuanto acceso a sus instalaciones y desarrollo normal de su actividad.

Bolsa Horaria. - Con el fin de preservar el empleo, las empresas dispondrán libremente de 182 horas al año de trabajo efectivo por persona trabajadora-año, dentro de la jornada anual pactada, de libre disposición y distribución irregular a criterio de la dirección de la empresa. Dicha jornada irregular se ajustará a las siguientes reglas:

- La empresa preavisará a la persona trabajadora con cinco días de antelación.
- El disfrute compensatorio de descanso de dicha jornada, cuando proceda, deberá realizarse dentro de cada una de las anualidades de vigencia del Convenio y por días completos o medias jornadas, para lo cual se acumularán las horas realizadas, coincidiendo en este último caso a la finalización de la jornada laboral, sin que en ningún caso ello pueda afectar a la actividad de la empresa.
- La disponibilidad horaria, así como el disfrute compensatorio de descanso cuando proceda tendrá cómputo anual, de tal forma que procederá indistintamente la mayor o menor realización de jornada en función de los distintos períodos de actividad empresarial, por lo que la compensación podrá

producirse con carácter previo o con posterioridad al período o períodos de mayor carga de trabajo.

- La jornada ordinaria diaria no podrá ser superior a diez horas.

- Se informará periódicamente a los representantes de los trabajadores/as de la utilización de la distribución irregular de la jornada en la empresa, entregándole a la persona trabajadora afectada justificante comprensivo del número de horas realizadas con cargo a la bolsa horaria.

Registro diario de la jornada- Las empresas, de conformidad con lo previsto por la normativa vigente, procederán al establecimiento de un sistema de control y registro horario en el que de forma fidedigna se refleje la jornada diaria de cada persona trabajadora y que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo, sin perjuicio de la flexibilidad horaria que pudiera establecerse.

El registro debe permanecer en todo momento en el centro de trabajo, a disposición para su consulta, de las personas trabajadoras, de la representación legal de los trabajadores/as y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Adaptación de la jornada por causa de conciliación de la vida familiar y laboral. Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral.

Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.

En el caso de que tengan hijos o hijas, las personas trabajadoras tienen derecho a efectuar dicha solicitud hasta que los hijos o hijas cumplan 12 años.

Asimismo, tendrán ese derecho aquellas que tengan necesidades de cuidado respecto de los hijos e hijas mayores de 12 años, el cónyuge o pareja de hecho, familiares por consanguinidad hasta el segundo grado de la persona trabajadora, así como de otras personas dependientes cuando, en este último caso, convivan en el mismo domicilio, y que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos, debiendo justificar las circunstancias en las que fundamenta su petición.

La empresa, ante la solicitud de la persona trabajadora, abrirá un proceso de negociación con esta que tendrá que desarrollarse con la máxima celeridad y, en todo caso, durante un periodo máximo de 15 días, presumiéndose su concesión si no concurre oposición motivada expresa en este plazo.

Finalizado el proceso de negociación, la empresa, por escrito, comunicará la aceptación de la petición.

En caso contrario, planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o bien manifestará la negativa a su ejercicio. Cuando se plantee una propuesta alternativa o se deniegue la petición, se motivarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión.

La persona trabajadora tendrá derecho a regresar a la situación anterior a la adaptación una vez concluido el período acordado o previsto o cuando decaigan las causas que motivaron la solicitud.

En el resto de los supuestos, de concurrir un cambio de circunstancias que así lo justifique, la empresa sólo podrá denegar el regreso solicitado cuando existan razones objetivas motivadas para ello.

Las discrepancias surgidas entre la dirección de la empresa y la persona trabajadora serán resueltas por la jurisdicción social, a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

Art.º 11.- Vacaciones

Las vacaciones anuales se fijan en treinta días naturales, de los que quince días se disfrutarán preferentemente durante los meses de junio a septiembre. Su inicio no podrá coincidir con sábado, domingo o festivo. Dicho período de vacaciones se disfrutará en cada centro de trabajo, de común acuerdo entre personas trabajadoras y empresas.

Art.º 12.- Licencias y permisos retribuidos.

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

- a) 15 días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.
- b) Dos días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.

c) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja a de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

d) 1 día por traslado del domicilio habitual.

e) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborables en un período de 3 meses, podrá la empresa pasar a la persona trabajadora afectada a la situación de excedencia. 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.

En el supuesto de que la persona trabajadora, 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.

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

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

h) En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del vigente Estatuto de los Trabajadores, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Igualmente, se establece

la posibilidad de que quien ejerza este permiso pueda acumularlo en jornadas completas.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

i) La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, conforme a lo establecido en convenio colectivo o, en su defecto, en acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

En lo no previsto en el presente artículo se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Art.º 12 BIS. - *Permiso Parental*

1. Las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso parental, para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años.

Este permiso, que tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial conforme a lo establecido reglamentariamente.

2. Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio.

Corresponderá a la persona trabajadora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los períodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la empresa con una antelación de diez días o la concretada por los convenios colectivos, salvo fuerza mayor, teniendo en cuenta la situación de aquella y las necesidades organizativas de la empresa.

En caso de que dos o más personas trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante o en otros supuestos definidos por los convenios colectivos en los que el disfrute del permiso parental en el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la empresa, ésta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute igual de flexible.

CAPÍTULO V.-CONDICIONES SOCIALES

Art.º 13.- Ayuda por permanencia en la categoría.

Los auxiliares administrativos/ grupo profesional 6 y los mozos/as grupo profesional 6 que lleven en esa categoría y grupo cinco años de servicios, percibirán el 50% de la diferencia salarial existente entre la retribución que tengan fijada en Tabla salarial y la correspondiente a la categoría-grupo inmediata superior, y ello con carácter mensual, así como en las pagas extraordinarias.

Art.º 14.- Complemento en situación de Incapacidad temporal. -

A las personas trabajadoras que se encuentren en situación de Incapacidad Temporal derivada de enfermedad común o accidente sea o no laboral, las empresas les complementarán las prestaciones obligatorias hasta el importe íntegro de su retribución y mientras dure esta situación.

Art.º 15.- Indemnización por cese. -

Para premiar la fidelidad y permanencia de las personas trabajadoras en las empresas, se pacta que aquellas que cesen voluntariamente en las mismas durante la

vigencia del Convenio, con una antigüedad al menos de 15 años, tendrán derecho a percibir una indemnización por una sola vez cuya cuantía será, según la siguiente escala, de:

- ◆ Por cese a los 63 años: 5 mensualidades
- ◆ Por cese a los 64 años: 4 mensualidades
- ◆ Por cese a partir de los 65 años: 3 mensualidades

Las referidas indemnizaciones se calcularán en función del salario base y antigüedad, y se abonará una vez producido el cese a las edades señaladas.

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

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

Art.º 16.- Indemnización por fallecimiento.

Las empresas, con independencia de las prestaciones que en cada caso puedan corresponder a los derechohabientes de la persona trabajadora fallecida con arreglo al Régimen de la Seguridad Social, concertarán, de forma individual o colectiva una póliza de seguro de defunción para su personal cuyo capital total no será inferior a la cantidad de 10.000,00.- euros.

La cantidad asegurada se incrementará, ascendiendo a 11.300 euros, comenzando a computarse los efectos de la nueva póliza que refleje este último importe a partir de los 15 días siguientes a la fecha de publicación en el Boletín Oficial de la provincia de Sevilla.

Art.º 17.- Indemnización por Incapacidad Laboral Permanente. -

El personal que resuelva su contrato de trabajo por causa de incapacidad laboral permanente tendrá derecho a percibir una indemnización a tanto alzado de 5.000, 00.- euros. La empresa concertará póliza de seguros que cubra tal contingencia.

La cantidad asegurada se incrementará, ascendiendo a 5.560 euros, comenzando a computarse los efectos de la nueva póliza que refleje este último importe a partir de los 15 días siguientes a la fecha de publicación en el Boletín Oficial de la provincia de Sevilla.

CAPÍTULO VI. - CONTRATACIÓN Y EMPLEO

Art.º 18.- Contratación por circunstancias de la producción. -

El contrato por circunstancias de la producción previsto en el Art. 15, puntos 1 y 2 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, podrá concertarse por una duración máxima de 12 meses.

Art.19º.- Limitación encadenamiento contratos temporales

Las personas trabajadoras que en un periodo de veinticuatro meses hubieran estado contratadas durante un plazo superior a dieciocho meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos por circunstancias de la producción, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, adquirirán la condición de personas trabajadoras fijas. Esta previsión también será de aplicación cuando se produzcan supuestos de sucesión o subrogación empresarial conforme a lo dispuesto legal o convencionalmente.

Asimismo, adquirirá la condición de fija la persona que ocupe un puesto de trabajo que haya estado ocupado con o sin solución de continuidad, durante más de dieciocho meses en un periodo de veinticuatro meses mediante contratos por circunstancias de la producción, incluidos los contratos de puesta a disposición realizados con empresas de trabajo temporal.

Lo dispuesto en este artículo no se aplicará a la utilización de los contratos formativos, de relevo e ~~interinidad~~ y de sustitución.

Art.20º Contratos formativos -

1.- Contratos de trabajo de formación en alternancia.

Los contratos de trabajo de formación en alternancia regulados en el artículo 11.2 del Estatuto de los Trabajadores, podrán formalizarse por una duración mínima de 3 meses y máxima de hasta 2 años, podrá desarrollarse al amparo de un solo contrato de forma no continuada, a lo largo de diversos periodos anuales coincidentes con los estudios. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración

inferior a la máxima y no se hubiera obtenido el título o certificado correspondiente vinculado al contrato suscrito, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, hasta la obtención de dicho título.

La retribución a percibir por las personas trabajadoras contratadas bajo la modalidad de dicho contrato será la correspondiente al salario mínimo interprofesional vigente en cada momento, en proporción al tiempo de trabajo efectivo que no podrá superar el 65% durante el primer año ni el 85% durante el segundo de la jornada máxima prevista en este texto articulado. Este tipo de contrato podrá usarse para todos los grupos profesionales recogidos en este Convenio.

No podrán realizar horas extraordinarias ni trabajar en horario nocturno ni a turnos.

2.- Contrato para la obtención de la práctica profesional.

Las personas trabajadoras con contrato para la obtención de la práctica profesional regulado en el artículo 11.3 del Estatuto de los Trabajadores, que tendrá una duración no inferior a seis meses ni exceder de un año, percibirán en el tiempo que dure éste el 85% de la retribución fijada en la Tabla salarial correspondiente a cada anualidad para el grupo profesional y categoría correspondiente a las funciones desempeñadas. En ningún caso la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

Para el resto de condiciones, ambos tipos de contratos se regirán por lo dispuesto en la legislación vigente.

Art. 21º.- Preaviso en caso de cese.

Las personas trabajadoras que deseen causar baja en la empresa lo deberán comunicar con quince días de antelación.

Tal comunicación se hará por escrito, autorizando la empresa el duplicado de la misma para constancia.

Caso de incumplimiento de tal obligación, la empresa queda autorizada a abonar a la persona trabajadora la liquidación que corresponda sin las mejoras que se establecen en el Convenio, es decir tomando como base exclusivamente los devengos mínimos y reglamentarios.

Art. 22º.- Finiquitos.

Los recibos de finiquitos nunca serán inconcretos o indeterminados, sino que expresarán la cantidad percibida por la persona trabajadora y enumerarán los conceptos incluidos en la misma y las cantidades correspondientes a cada uno de

ellos. Únicamente por los conceptos incluidos tendrá el recibo carácter liberatorio, pudiendo la persona trabajadora afectada reclamar las cantidades que se le adeuden por cualquier materia no especificada en el recibo que superen las incorporadas al mismo, sin perjuicio de la efectividad del cese de la relación laboral desde la firma del finiquito. Este acuerdo no surtirá efecto en cuanto a los finiquitos acordados ante el Juzgado de lo Social.

Art. 23 º.- Estudios para títulos académicos. -

Las personas trabajadoras que cursen estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales podrán solicitar de la dirección de las empresas la adaptación y reducción de su jornada laboral, reduciéndose en proporción todos los conceptos salariales. La mencionada reducción de jornada nunca será superior a un tercio de la ordinaria, posibilitándose a las empresas la contratación a tiempo parcial de trabajadores a fin de cubrir el tiempo de reducción resultante del acuerdo anterior.

Art. 24º.- Fomento de la contratación Indefinida.

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

Art. 25 º.-Jubilación Parcial.

Siempre que simultáneamente se celebre un contrato de relevo en los términos previstos en el artículo 12.7 del Estatuto de los Trabajadores, las personas trabajadoras podrán acceder a la jubilación parcial cuando reúnan los requisitos exigidos por la normativa vigente en cada momento para causar derecho a dicha prestación económica, en los términos previstos en el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social y demás disposiciones complementarias y de desarrollo.

Art. 26 º.- Jubilación obligatoria.

En aras de favorecer la prolongación de la vida laboral, el presente Convenio Colectivo posibilita la extinción del contrato de trabajo por el cumplimiento la persona trabajadora de una edad igual o superior a 68 años, siempre que cumplan los siguientes requisitos:

a) La persona trabajadora afectada por la extinción del contrato de trabajo deberá reunir los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al 100% de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

b) La medida deberá vincularse, como objetivo coherente de política de empleo perseguido en este convenio colectivo, al relevo generacional a través de la contratación indefinida y a tiempo completo de, al menos, un nuevo trabajador o trabajadora.

2. Excepcionalmente, con el objetivo de alcanzar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres coadyuvando a superar la segregación ocupacional por género, el límite del apartado anterior podrá rebajarse hasta la edad ordinaria de jubilación fijada por la normativa de Seguridad Social cuando la tasa de ocupación de las mujeres trabajadoras por cuenta ajena afiliadas a la Seguridad Social en alguna de las actividades económicas correspondientes al ámbito funcional de este Convenio sea inferior al 20 % de las personas ocupadas en las mismas.

La aplicación de esta excepción exigirá, además, el cumplimiento de los siguientes requisitos:

a) La persona afectada por la extinción del contrato de trabajo deberá reunir los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al 100% de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

b) Que en el CNAE al que esté adscrita la persona afectada por la aplicación de esta cláusula concorra una tasa de ocupación de empleadas inferior al 20% sobre el total de personas trabajadoras a la fecha de efectos de la decisión extintiva. Este CNAE será el que resulte aplicable para la determinación de los tipos de cotización para la cobertura de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

c) Cada extinción contractual en aplicación de esta previsión deberá llevar aparejada simultáneamente la contratación indefinida y a tiempo completo de, al menos, una mujer en la mencionada actividad.

La decisión extintiva de la relación laboral será con carácter previo comunicada por la empresa a los representantes legales de los trabajadores y a la propia persona trabajadora afectada.

CAPITULO VII.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO. FALTAS Y SANCIONES.

Art. 27 º.- Principio general

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

Art. 28 º.- Clasificación de faltas

Toda falta cometida por una persona trabajadora se clasificará, atendiendo a su importancia y trascendencia, en leve, grave o muy grave.

Art. 29 º.- Faltas leves

Se considerarán faltas leves las siguientes:

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

Art. 30 º.- *Faltas graves*

Se considerarán como faltas graves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de treinta minutos en un mes.
2. La desobediencia a la dirección de la empresa y a quienes se encuentren con facultades de dirección u organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de trabajo. Si la desobediencia fuese reiterada o implicase quebranto manifiesto de la disciplina en el trabajo o de ella se derivase perjuicio para la empresa o para las personas podrá ser calificada como falta muy grave.
3. Descuido importante en la conservación de los géneros o del material de la empresa.
4. Simular la presencia de otra persona trabajadora, fichando o firmando por él.
5. Las discusiones con otras personas trabajadoras en presencia del público o que trascienda a éste.
6. Emplear para uso propio artículos, enseres o prendas de la empresa, o sacarlos de las instalaciones o dependencias de la empresa a no ser que exista autorización.
7. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.
8. La inasistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de dos días en seis meses.
9. La comisión de tres faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción o amonestación por escrito.

Art. 31º.- Faltas muy graves

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Faltar más de dos días al trabajo sin la debida autorización o causa justificada en un año.
2. La simulación de enfermedad o accidente.
3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con otras personas trabajadoras o con cualquier otra persona durante el trabajo, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa, así como la competencia desleal en la actividad de la misma.
4. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
5. El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral en cualquier otro lugar.
6. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, o revelar a personas extrañas a la misma el contenido de éstos.
7. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
8. Falta notoria de respeto o consideración al público.
9. Los malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares, así como a los compañeros/as y subordinado/as.
10. Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respecto de la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquélla.
11. La comisión por un superior de un hecho arbitrario que suponga la vulneración de un derecho de la persona trabajadora legalmente reconocido, de donde se derive un perjuicio grave para el subordinado.
12. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
13. La embriaguez habitual y drogodependencia manifestada en jornada laboral y en su puesto de trabajo. El estado de embriaguez o la ingestión de estupefacientes manifestados una sola vez serán constitutivos de falta grave.
14. Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo, siempre que no esté motivada por derecho alguno reconocido por las leyes.
15. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

Art. 32 º.- Régimen de sanciones

Corresponde a la dirección de la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente Convenio. La sanción de las faltas graves o muy graves requerirá comunicación escrita a la persona trabajadora, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

Art. 33 º.- Sanciones máximas

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

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

Art. 34 º.- Prescripción

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

CAPÍTULO VIII.-PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Art. 35 º.- Declaración de objetivos

La protección de la salud de las personas trabajadoras constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes y consideran que para alcanzarlo se requiere el establecimiento y planificación de una acción preventiva en los centros de trabajo y en las empresas que tengan por fin la eliminación o reducción de los riesgos en su origen, a partir de la evaluación, adoptando las medidas necesarias, tanto en la corrección de la situación existente como en la evolución técnica y organizativa de la empresa para adaptar el trabajo a la persona y proteger su salud.

La persona trabajadora a través de sus representantes legales y de la representación especializada regulada en la LPRL, tiene, asimismo, el derecho de participar en la formulación de la política de prevención en su centro de trabajo y en el

control de las medidas adoptadas en desarrollo de las mismas, de conformidad con lo previsto en la legislación vigente.

Art.36 º.- Contenido obligatorio

En el ámbito de la prevención de riesgos, la empresa tendrá en cuenta la normativa técnica de aplicación en esta materia, de tal forma que se ponga de manifiesto:

A) Que la prevención de riesgos laborales se ha integrado en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta.

B) Que han sido identificados los peligros y evaluados los riesgos a que se exponen las personas trabajadoras en el lugar de trabajo, tanto en relación con los equipos de trabajo como con el entorno del puesto de trabajo.

C) Que la concepción y utilización de los equipos y lugares de trabajo son seguros, de acuerdo con los principios de la acción preventiva establecidos en el artículo 15 de la LPRL.

D) Que se ha previsto una adecuada gestión de mantenimiento de los equipos de trabajo al objeto de que la seguridad no resulte degradada.

E) Que se han previsto medidas adecuadas para eliminar los peligros y minimizar los riesgos, para alcanzar los objetivos fijados por la legislación laboral.

F) Que la estructura, dedicación de personal, los medios a disposición de los órganos de prevención y los medios económicos son adecuados y suficientes para la actividad preventiva.

G) Que se han integrado en la actividad preventiva las medidas de emergencia y vigilancia de la salud previstas en los artículos 20 y 22 de la LPRL.

H) Que se controlan periódicamente las condiciones, la organización, los métodos de trabajo y el estado de salud de las personas trabajadoras en relación con los riesgos específicos concurrentes.

I) Que se han previsto y programado la formación, información, consulta y participación adecuada del personal, en materia de seguridad y salud.

J) Que se han previsto las medidas necesarias para garantizar la coordinación de actividades empresariales en el centro de trabajo.

Art. 37 º.- Evaluación de riesgos.

La evaluación de riesgos debe ser exhaustiva, abarcando cada uno de los puestos de trabajo existentes en la empresa o centro de trabajo; sometida a información y consulta de los representantes de las personas trabajadoras, y revisable periódicamente cuando las circunstancias lo hagan necesario conforme a la normativa en materia de PRL vigente.

En todo caso, se deberá revisar la evaluación correspondiente a aquellos puestos de trabajo afectados cuando se hayan detectado daños a la salud de las personas trabajadoras, cuando el cambio en las condiciones de trabajo así lo exigiese o se haya apreciado a través de los controles periódicos, incluidos los relativos a la vigilancia de la salud, que las actividades de prevención pueden ser inadecuadas o insuficientes.

Para llevar a cabo esta evaluación, se debe elaborar el proyecto de recogida de información de todos los riesgos relativos a los puestos de trabajo, incluyendo de forma expresa, en caso de existir, los físicos, químicos, medioambientales, psicosociales, ergonómicos, referidos a instalaciones y desplazamientos, para proceder a su posterior evaluación.

El procedimiento de evaluación general se verá completado con una evaluación específica de riesgos en todos los puestos de trabajo donde la identificación general de riesgos haya puesto de manifiesto la existencia de aquél.

La empresa deberá evaluar la posibilidad de la existencia de personas trabajadoras especialmente sensibles por sus características personales o estado biológico conocido a alguna de las condiciones del puesto de trabajo que vayan a ocupar, así como la posible existencia de trabajadoras embarazadas o en periodos de lactancia para evitar su exposición a agentes/condiciones de trabajo que pudieran poner en peligro su salud o la del feto o niño/a de conformidad con lo previsto en la LPRL y desarrollo normativo.

La evaluación de riesgos contemplará las siguientes fases: a) recopilación de la información previa necesaria para realizar el estudio; b) identificación de los riesgos por puestos de trabajo; c) evaluación de los riesgos identificados; d) planificación de las medidas correctoras tendentes a eliminar o mitigar los riesgos identificados y evaluados y/o los controles periódicos a realizar.

Art.38 º.- Planificación de la actividad preventiva

Cuando el resultado de la evaluación pusiera de manifiesto situaciones de riesgo se planificará la actividad preventiva a fin de eliminar o controlar y reducir los riesgos detectados, conforme a un orden de prioridades en función de su magnitud y número de personas trabajadoras expuestas a los mismos.

La actividad preventiva deberá planificarse para un período determinado, estableciendo las fases y prioridades de su desarrollo, así como su seguimiento y control periódico. En el caso de que el período en que se desarrolle la actividad

preventiva sea superior a un año, deberá establecerse un programa anual de actividades

La planificación de la prevención incluirá los medios humanos y materiales y recursos económicos necesarios; medidas de emergencia y de vigilancia de la salud; información y formación de las personas trabajadoras en materia preventiva, órganos encargados de su aplicación y seguimiento, graduación de la prioridad de la medida y plazos de ejecución de las medidas de prevención.

Empresa y los representantes de los trabajadores/as especializados en materia preventiva, (asesorados y apoyados por su servicio de prevención si lo hubiere) llevarán a cabo, en los términos establecidos en el LPRL y su desarrollo normativo, el diseño, aplicación y coordinación de los planes y programas de actuación preventiva y la planificación de la acción preventiva, con la determinación de las prioridades en la adopción de medidas preventivas adecuadas y la vigilancia de su eficacia.

Igualmente, los Servicios de Prevención, en el caso de existir, deberán facilitar a las empresas la memoria y programación anual de la actividad preventiva realizada en la misma, a fin pueda ser conocida por el Comité de Seguridad y Salud laboral o representación de los trabajadores/as en los términos establecidos en la LPRL.

Art. 39 º.- Equipos de protección individual (EPI)

Si tras la evaluación de riesgos resultara procedente, y sólo en última instancia, se utilizarán los medios de protección personal contra los riesgos detectados.

En todo caso, la utilización de los equipos de protección individual será el último recurso y deberán utilizarse cuando los riesgos no se puedan evitar o no puedan limitarse suficientemente por medios técnicos de protección colectiva o mediante medidas, métodos o procedimientos de organización del trabajo.

El uso de los epis será individual y personal, correspondiendo a la empresa la obligación de su puesta a disposición (si así lo establece la evaluación de riesgos), su conservación y mantenimiento y teniendo la persona trabajadora la obligación de usarlos y cuidarlos adecuadamente conforme a la información y formación recibida.

Art. 40 º.- Información y formación de las personas trabajadoras

La empresa obligatoriamente informará a las personas trabajadoras afectadas por este Convenio acerca de los riesgos existentes en el centro y en cada puesto de trabajo, de los equipos de protección que deben ser utilizados a los efectos de eliminar o reducir tales riesgos y de las medidas de emergencia adoptadas por la empresa para los casos de riesgo grave en el centro.

Igualmente, será obligatorio en el momento de ser admitidos, y con la periodicidad necesaria, formar de una manera teórico-práctica y específica a las personas trabajadoras afectadas por este convenio sobre los riesgos de su puesto de trabajo y las conductas que deben seguir para prevenirlos y/o evitarlos.

Necesariamente la formación deberá adaptarse a la evaluación de los riesgos y/o a la aparición de otros nuevos.

La empresa deberá consultar a los representantes legales de las personas trabajadoras el proyecto y la organización de la formación en materia preventiva.

La formación preventiva se considerará obligatoria y se realizará, preferiblemente, dentro del horario de trabajo o fuera del horario de trabajo, pero con descuento de la jornada del tiempo invertido en su asistencia. La formación se podrá impartir por la empresa con medios propios o con servicios ajenos (entidad especializada y homologada), el coste no podrá recaer en las personas trabajadoras y los formadores tendrán como mínimo el nivel de cualificación en prevención de riesgos de nivel intermedio o superior.

Art. 41 º.- Medidas en caso de riesgo grave e inminente.

La empresa informará a las personas trabajadoras afectadas de la existencia de un riesgo grave e inminente y de las medidas adoptadas o que deban adaptarse en materia de protección.

Además, en caso de peligro inevitable adoptará las medidas y dará las instrucciones precisas para que las personas trabajadoras puedan interrumpir su actividad y, si fuera necesario, abandonar de inmediato el lugar de trabajo.

Por su parte, la persona trabajadora podrá interrumpir su actividad y abandonar el lugar de trabajo, en caso necesario, cuando considere que dicha actividad entraña un riesgo grave e inminente para su vida o salud.

En el supuesto de que la empresa, ante la existencia de un riesgo grave e inminente, no adoptase las medidas necesarias para garantizar la seguridad y salud de las personas trabajadoras, la representación legal de estas y, caso de no resultar posible reunir con la urgencia requerida a la misma los delegados/as de prevención, podrán acordar por mayoría de sus miembros la paralización de la actividad de las personas trabajadoras afectadas por dicho riesgo. Dicho acuerdo será comunicado de inmediato a la empresa y a la autoridad laboral, la cual anulará o ratificará tal decisión en el plazo de veinticuatro horas.

Las personas trabajadoras o sus representantes no podrán sufrir perjuicio alguno derivado de la adopción de las medidas a que se refieren los párrafos anteriores, a menos que hubieran obrado de mala fe o cometido negligencia grave.

Art. 42 º.- Vigilancia de la salud.

El objetivo de la vigilancia de la salud será fomentar y mantener el más alto nivel posible de bienestar físico, mental y social de las personas que trabajan en las empresas afectadas por el presente Convenio, prevenir todos los daños a su salud por las condiciones de su trabajo, protegerlas en su trabajo contra los riesgos para la salud, adaptando el trabajo a la persona en el sentido de reducir los posibles efectos nocivos en su salud.

La empresa garantizará a las personas trabajadoras a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

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

Con independencia de lo establecido en aquellas disposiciones legales relacionadas con la protección de riesgos específicos, las empresas vendrán obligadas a realizar reconocimientos periódicos preferentemente de carácter anual, salvo criterio médico que establezca un plazo distinto.

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

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

Los resultados de la vigilancia a que se refiere el apartado anterior serán comunicados a las personas trabajadoras afectadas.

Los datos relativos a la vigilancia de la salud de las personas trabajadoras no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador/a.

El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud de las

personas trabajadoras, sin que pueda facilitarle a la empresa o a otras personas sin consentimiento expreso de estas.

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

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

Los reconocimientos médicos serán considerados como tiempo de trabajo y tendrán carácter gratuito para el trabajador.

Art. 43 º.- Coordinación de la actividad empresarial

Si en el mismo centro de trabajo desarrollan actividades personas trabajadoras de dos o más empresas, las empresas quedan obligadas a cooperar en la aplicación de la normativa sobre prevención de riesgos laborales. Para ello, como mínimo se realizará una reunión anual en la que se establecerán los medios de coordinación que sean necesarios en cuanto a la protección y prevención de riesgos laborales y la información a sus respectivas personas trabajadoras y representantes legales en los términos reflejados en la LPRL y normativa de desarrollo.

Art. 44 º.- Protección de personas trabajadoras sensibles a determinados riesgos.

La empresa afectada por el presente convenio se verá obligada a proteger a aquellas personas trabajadoras cuyas características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellas que tengan reconocida una discapacidad física, psíquica o sensorial, les haga especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo.

Para ello estará obligada a:

- No emplear a dichas personas en las actividades que puedan generar un peligro para ellos mismos o para terceros.
- Evaluar los riesgos en consonancia con sus características personales para adoptar las medidas preventivas y de protección oportunas.

Igualmente, la empresa deberá tener en cuenta en las evaluaciones los factores de riesgo que puedan incidir en la función de procreación de los trabajadores, en

particular por la exposición a agentes físicos, químicos y biológicos que puedan ejercer efectos mutagénicos o de toxicidad para la procreación tanto en los aspectos de la fertilidad, como del desarrollo de la descendencia, con objeto de adoptar las medidas preventivas necesarias.

Art. 45 º.- Obligaciones de las personas trabajadoras en materia de prevención de riesgos.

Corresponde a cada persona trabajadora velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones del empresario/a.

Las personas trabajadoras, con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones de la empresa, deberán en particular:

- 1.º** Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.
- 2.º** Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por la empresa, de acuerdo con las instrucciones recibidas de ésta.
- 3.º** No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar.
- 4.º** Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a las personas trabajadoras designadas para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al servicio de prevención, acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de las personas trabajadoras.
- 5.º** Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de las personas trabajadoras en el trabajo.
- 6.º** Cooperar con la empresa para que ésta pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de las personas trabajadoras.

El incumplimiento por las personas trabajadoras, de las obligaciones en materia de prevención de riesgos a que se refieren los apartados anteriores tendrá la consideración de incumplimiento laboral a los efectos previstos en régimen disciplinario regulado en el presente Convenio Colectivo.

Art. 46 º.- Ropa de trabajo.

Todo el personal que lo necesite por razón de su actividad deberá ser dotado por la empresa de la ropa de trabajo adecuada: impermeables incombustibles o de abrigo, según la índole del trabajo, y de las condiciones ambientales del centro de trabajo. Para quienes se dediquen al trabajo de carga y descarga, la empresa suministrará dos prendas anuales de las llamadas mono o similares y asimismo calzado de seguridad, en número mínimo de dos pares anuales. Las prendas serán distribuidas de la siguiente manera:

- Verano: Antes del 15 de abril (camisa y pantalón).
- Invierno: Antes del 15 de octubre (mono o camisa y pantalón y anorak).

Cuando así lo solicite la persona trabajadora se distribuirán dos prendas por temporada, es decir, dos camisas y dos pantalones antes del 15 de abril y dos monos o camisas y dos pantalones antes del 15 de octubre.

El número de prendas entregadas podrá ampliarse cuando sea necesario por el deterioro normal del uso.

CAPÍTULO IX. IGUALDAD EFECTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Artículo 47 º.- Planes de igualdad.

Todas las empresas comprendidas en el ámbito funcional de este Convenio, con independencia del número de personas trabajadoras en plantilla - de acuerdo con lo establecido en el artículo 45 y siguientes de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, así como el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre-, están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar, previa negociación, medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, así como promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

En el caso de empresas de 50 o más personas trabajadoras, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en la normativa reguladora de los mismos, plan que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo.

La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de las personas trabajadoras.

a) Cuantificación del umbral para el nacimiento de la obligación de elaborar un plan de igualdad en la empresa.

A estos efectos, se tendrá en cuenta la plantilla total de la empresa, incluidos todos sus centros de trabajo y todas sus personas trabajadoras cualquiera que sea la forma de contratación laboral- incluidos contratos fijos discontinuos, contratos de duración determinada, de puesta a disposición y a tiempo parcial. –

Al total de personas trabajadoras se sumará todos los contratos de duración determinada, cualquiera que sea su modalidad, vigentes durante los 6 meses anteriores, de forma que cada 100 días trabajados o fracción se computará como una persona trabajadora más.

Este cómputo deberá efectuarse, al menos, el último día de los meses de junio y diciembre de cada año.

Alcanzado el umbral que determine la obligación de negociar, elaborar y aplicar el plan de igualdad, ésta se mantendrá aun cuando la plantilla se sitúe por debajo de 50 trabajadores, una vez constituida la comisión negociadora y hasta que concluya el periodo de vigencia o, en su caso, durante 4 años.

b) Plazo para llevar a cabo la negociación del Plan de Igualdad.

Constatado el umbral anterior, en un máximo de 3 meses se deberá iniciar el procedimiento de negociación constituyendo comisión negociadora.

Las empresas deberán tener negociado, aprobado y presentada la solicitud de registro de su plan de igualdad en el plazo máximo de 1 año a contar desde el día siguiente a la fecha en que finalice el precitado plazo de 3 meses.

c) Contenido de los planes de igualdad.

1. Diagnóstico de situación.

Es el resultado del proceso de toma y recogida de datos, como primera fase de elaboración del plan de igualdad, que va dirigido a identificar y a estimar la magnitud,

a través de indicadores cuantitativos y cualitativos, de las desigualdades, dificultades y obstáculos, existentes o que puedan existir en la empresa para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Este diagnóstico permitirá obtener la información precisa para diseñar y establecer las medidas evaluables que deben adoptarse, la prioridad en su aplicación y los criterios necesarios para evaluar su cumplimiento.

Un resumen de este análisis y de sus principales conclusiones y propuestas deberá incluirse en un informe que formará parte del plan de igualdad.

Con este objetivo, el diagnóstico se referirá al menos a las siguientes materias:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el RD 902/2020.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

El diagnóstico deberá extenderse a todos los puestos y centros de trabajo de la empresa, a todos los niveles jerárquicos de la empresa y a su sistema de clasificación profesional.

En todo caso, si el resultado del diagnóstico pusiera de manifiesto la infrarrepresentación de personas de un sexo determinado en determinados puestos o niveles jerárquicos, los planes de igualdad deberán incluir medidas para corregirla.

2. Contenido mínimo de los planes de igualdad.

Los planes de igualdad, como conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo, tendrán, al menos, la siguiente estructura y contenido:

- a) Determinación de las partes que los conciertan.
- b) Ámbito personal, territorial y temporal.
- c) Informe del diagnóstico de situación de la empresa.
- d) Resultados de la auditoría retributiva, así como su vigencia y periodicidad de conformidad con lo establecido en el RD 902/2020.
- e) Definición de objetivos cualitativos y cuantitativos del plan de igualdad.

- f) Descripción de medidas concretas, plazo de ejecución y priorización de las mismas, así como diseño de indicadores que permitan determinar la evolución de cada medida.
- g) Identificación de los medios y recursos, tanto materiales como humanos, necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y objetivos.
- h) Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del plan de igualdad.
- i) Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica.
- j) Composición y funcionamiento de la comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica de los planes de igualdad.
- k) Procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación

En cuanto a su vigencia, será el determinado por las partes negociadoras que no podrá ser superior a cuatro años, sin perjuicio de los plazos de revisión que puedan contemplarse de manera específica, quedando estos sujetos a su revisión, evaluación y seguimiento de conformidad con lo previsto en el RD 901/2020.

d) Procedimiento de negociación

El procedimiento de negociación de los planes de igualdad se ajustará a lo previsto en el RD 901/2020 y la Ley Orgánica 3/2007.

1. **Obligación de negociar.** Los planes de igualdad, incluidos los diagnósticos previos, deberán ser objeto de negociación con la representación legal de las personas trabajadoras.
2. **Comisión negociadora.** Se constituirá una comisión negociadora paritaria entre la representación de la empresa y la de las personas trabajadoras- comité de empresa, delegados de personal o en su caso, secciones sindicales si las hubiere, siempre que en su conjunto sumen la mayoría de los miembros del comité-

En caso de no existir RLT en la empresa se creará una comisión negociadora constituida, de un lado, por la representación de la empresa y, de otro lado, por una representación de las personas trabajadoras, integrada por los sindicatos más representativos y por los sindicatos representativos del sector al que pertenezca la empresa y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación. Esta comisión negociadora contará con un máximo de seis miembros por cada parte.

Deberá promoverse la composición equilibrada entre mujeres y hombres de la comisión negociadora, así como que sus integrantes tengan formación o

experiencia en materia de igualdad en el ámbito laboral. La comisión negociadora podrá contar asesores externos especializados – con voz y sin voto-

3. **Acceso información.** Constituida la comisión negociadora, y a los efectos de elaborar el diagnóstico de situación, las personas que la integran tendrán derecho a acceder a cuanta documentación e información resulte necesaria a los fines previstos, estando la empresa obligada a facilitarla en los términos del artículo 46.2 de la LO 3/2007.
4. **Documentación.** Durante el proceso de negociación, se levantará acta de cada una de las reuniones de la negociación, que deberán ser aprobadas y firmadas con manifestaciones de parte, si fuera necesario. Las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo.
5. **Terminación con acuerdo.** Requerirá la conformidad de la empresa y de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la comisión.
6. **Terminación con desacuerdo.** La comisión negociadora podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos, si así se acuerda, previa intervención de la comisión paritaria de este Convenio.
7. **Resultado de la negociación.** El resultado de las negociaciones deberá plasmarse por escrito y firmarse por las partes negociadoras para su posterior remisión a la autoridad laboral competente, a los efectos de registro y depósito y publicidad en los términos previstos reglamentariamente.
8. **Derechos y obligaciones para negociadores.** Las personas que intervengan en la negociación de los planes de igualdad tendrán los mismos derechos y obligaciones que las personas que intervinieran en la negociación de convenios y acuerdos colectivos. Las personas que integran la comisión negociadora, así como, en su caso, las personas expertas que la asistan deberán observar en todo momento el deber de sigilo con respecto a aquella información que les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa a la comisión podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

Los contenidos recogidos en el presente artículo se ajustarán y se complementarán con la regulación y exigencias previstas en el RD 901/2020, de 13 de octubre y en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, adaptándose a la normativa reguladora de esta materia que resulte vigente en cada momento.

Artículo 48º. Igualdad de remuneración por razón de sexo

Registro Retributivo. Los empresarios y empresarias sujetos al presente Convenio Colectivo, independientemente del número de personas trabajadoras con las que cuenten, están obligado/as a llevar un registro retributivo de toda su plantilla, incluido personal directivo y altos cargos, que deberá incluir los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.

A estos efectos, se considerará que un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.

Las personas trabajadoras tienen derecho a acceder, a través de su representación legal en la empresa, al registro salarial de ésta.

El registro retributivo se ajustará a la regulación prevista en el RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

De conformidad con el precitado RD 902/2020 y sin perjuicio del resto de contenidos previstos en esta disposición, el registro retributivo;

- Tendrá, como periodo de referencia, con carácter general el año natural.
- Las empresas deberán contemplar, dentro de este, los datos retributivos de toda la plantilla sin excepción, incluyendo al personal directivo y a los altos cargos.
- Los representantes legales de las personas trabajadoras deberán ser consultados en el plazo de los diez días anteriores a la elaboración del registro. Y con la misma antelación cuando el registro deba modificarse debido a una alteración sustancial de su contenido.
- De no existir representación legal, las personas trabajadoras podrán acceder al registro, pero la información abarcará únicamente las diferencias porcentuales que existan en las retribuciones de la empresa (promediadas de mujeres y hombres), que también deberán estar desagregadas en atención a la naturaleza de la retribución y el sistema de clasificación aplicable.

Cuando en una empresa con al menos 50 trabajadores, el promedio de las retribuciones a las personas trabajadoras de un sexo sea superior a los del otro en un

25% o más, tomando el conjunto de la masa salarial o la media de las percepciones satisfechas, el empresario deberá incluir en el Registro salarial una justificación de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras.

Auditoria retributiva. Las empresas que elaboren un plan de igualdad deberán incluir en el mismo una auditoria retributiva, previa negociación requerida a tal efecto.

La Auditoria retributiva, que tendrá la vigencia del plan de igualdad salvo que se pacte otra inferior, obligará a la empresa;

- A La realización del diagnóstico de la situación retributiva en la empresa con los requisitos señalados en el RD 902/2020.
- Al establecimiento de un plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas, con determinación de objetivos, actuaciones concretas, cronograma y persona o personas responsables de su implantación y seguimiento. El plan de actuación deberá contener un sistema de seguimiento y de implementación de mejoras a partir de los resultados obtenidos.

Los contenidos recogidos en el presente artículo se ajustarán y se complementarán con la regulación y exigencias previstas en el RD 902/2020, de 13 de octubre, y en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, adaptándose a la normativa reguladora de esta materia que resulte vigente en cada momento.

CAPÍTULO X GARANTÍA INTEGRAL DE LA LIBERTAD SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL.

Artículo 49º.- Acoso sexual y acoso por razón de sexo. acoso moral. -

Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, constituye acoso sexual cualquier comportamiento verbal o físico de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Constituye acoso moral cualquier comportamiento realizado de modo sistemático que produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, intentando someterla emocional y psicológicamente de forma hostil para tratar de anular su capacidad profesional.

Las empresas y los trabajadores/as a través de sus representantes legales, ejercerán una labor de vigilancia y control con la finalidad de evitar que puedan producirse los comportamientos antes definidos, que constituyen situaciones indeseables, de clara discriminación, que deterioran las relaciones de trabajo en las empresas y que afectan a la calidad del empleo.

Artículo 50º.- Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo

Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, en los términos previstos en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, incluidos los cometidos en el ámbito digital.

Asimismo, deberán arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido víctimas de estas conductas, incluyendo específicamente las sufridas en el ámbito digital.

Las empresas podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de las personas trabajadoras, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas, protocolos de actuación o acciones de formación.

De las medidas adoptadas, de acuerdo con lo dispuesto en el párrafo anterior, podrá beneficiarse la plantilla total de la empresa cualquiera que sea la forma de contratación laboral, incluidas las personas con contratos fijos discontinuos, con contratos de duración determinada y con contratos en prácticas. También podrán beneficiarse las becarias y el voluntariado. Asimismo, podrán beneficiarse de las anteriores medidas aquellas personas que presten sus servicios a través de contratos de puesta a disposición.

Las empresas promoverán la sensibilización y ofrecerán formación para la protección integral contra las violencias sexuales a todo el personal a su servicio.

Las empresas deberán incluir en la valoración de riesgos de los diferentes puestos de trabajo ocupados por trabajadoras, la violencia sexual entre los riesgos laborales concurrentes, debiendo formar e informar de ello a sus trabajadoras.

Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, con especial atención al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital, mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las

conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

CAPÍTULO XI.- DERECHOS DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS A LA INTIMIDAD EN RELACIÓN CON EL ENTORNO DIGITAL Y A LA DESCONEXIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL.

Artículo 51º.- Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral.

Las personas trabajadoras acogidas al presente Convenio Colectivo tendrán derecho a la protección de su intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por su empresa.

La empresa podrá acceder a los contenidos derivados del uso de medios digitales facilitados a las personas trabajadoras a los solos efectos de controlar el cumplimiento de las obligaciones laborales y garantizar la integridad de dichos dispositivos.

La empresa deberá establecer criterios de utilización de los dispositivos digitales respetando en todo caso los estándares mínimos de protección de la intimidad de acuerdo con los usos sociales y los derechos legalmente reconocidos.

En la elaboración de estos criterios de utilización deberán participar los representantes de las personas trabajadoras, debiendo ser informados los trabajadores/as sobre los mismos.

El acceso por la empresa al contenido de dispositivos digitales respecto de los que haya admitido su uso con fines privados requerirá que se especifiquen de modo preciso los usos autorizados y se establezcan garantías para preservar la intimidad de los trabajadores, tales como, en su caso, la determinación de los períodos en que los dispositivos podrán utilizarse para fines privados.

Artículo 52º.- Derecho a la desconexión digital

Las personas trabajadoras tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo establecido en este Convenio Colectivo, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar.

Las modalidades de ejercicio de este derecho atenderán a la naturaleza y objeto de la relación laboral, potenciarán el derecho a la conciliación de la actividad laboral y la vida personal y familiar y se sujetarán a lo establecido en este Convenio y a lo acordado entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

La empresa, previa audiencia de los representantes de los trabajadores, elaborará una política interna dirigida a trabajadores/as, incluidos los que ocupen puestos directivos, en la que definirán las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática.

En particular, se preservará el derecho a la desconexión digital en los supuestos de realización total o parcial de teletrabajo vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas.

Artículo 53º- Derecho a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y de grabación de sonidos en el lugar de trabajo

La empresa podrá tratar las imágenes obtenidas a través de sistemas de cámaras o videocámaras para el ejercicio de las funciones de control de las personas trabajadoras previstas en el [artículo 20.3 del Estatuto de los Trabajadores](#) , siempre que estas funciones se ejerzan dentro de su marco legal y con los límites inherentes al mismo. Los empleadores habrán de informar con carácter previo, y de forma expresa, clara y concisa, a las personas trabajadoras y, en su caso, a sus representantes, acerca de esta medida.

En el supuesto de que se haya captado la comisión flagrante de un acto ilícito por las personas trabajadoras se entenderá cumplido el deber de informar cuando existiese la colocación de un dispositivo informativo en lugar suficientemente visible identificando, al menos, la existencia del tratamiento, la identidad del responsable y la posibilidad de ejercitar los derechos previstos en los artículos 15 a 22 del Reglamento (UE) 2016/679. También podrá incluirse en el dispositivo informativo un código de conexión o dirección de internet a esta información.

En ningún caso se admitirá la instalación de sistemas de grabación de sonidos ni de videovigilancia en lugares destinados al descanso o esparcimiento de las personas trabajadoras, tales como vestuarios, aseos, comedores y análogos.

La utilización de sistemas similares a los referidos en los apartados anteriores para la grabación de sonidos en el lugar de trabajo se admitirá únicamente cuando resulten relevantes los riesgos para la seguridad de las instalaciones, bienes y personas derivados de la actividad que se desarrolle en el centro de trabajo y siempre respetando el principio de proporcionalidad, el de intervención mínima y las garantías previstas legalmente.

La supresión de los sonidos conservados por estos sistemas de grabación se realizará en el plazo máximo de 1 mes desde su captación, salvo cuando hubieran de ser conservados para acreditar la comisión de actos que atenten contra la integridad de personas, bienes o instalaciones. En tal caso, las imágenes deberán ser puestas a

disposición de la autoridad competente en un plazo máximo de 72 horas desde que se tuviera conocimiento de la existencia de la grabación.

Artículo 54º.- Derecho a la intimidad ante la utilización de sistemas de geolocalización en el ámbito laboral

Las empresas podrán tratar los datos obtenidos a través de sistemas de geolocalización para el ejercicio de las funciones de control de los trabajadores previstas en el [artículo 20.3 del Estatuto de los Trabajadores](#) , siempre que estas funciones se ejerzan dentro de su marco legal y con los límites inherentes al mismo.

Con carácter previo, la empresa habrá de informar de forma expresa, clara e inequívoca a los trabajadores/as y, en su caso, a sus representantes, acerca de la existencia y características de estos dispositivos. Igualmente deberán informarles acerca del posible ejercicio de los derechos de acceso, rectificación, limitación del tratamiento y supresión.

OTROS PACTOS

Art 55º.- Inaplicación en la empresa de determinadas condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo

El presente Convenio Colectivo obliga a todas las empresas y personas trabajadoras incluidas dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia.

Sin perjuicio de lo anterior, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores/as legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá proceder, previo desarrollo de un período de consultas en los términos del artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio colectivo, que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de los trabajadores.
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción, y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a los sujetos indicados en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores, en el orden y condiciones señalados en el mismo.

Cuando el período de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas alegadas, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión.

El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. El acuerdo de inaplicación no podrá dar lugar al incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género o de las que estuvieran previstas, en su caso, en el Plan de Igualdad aplicable en la empresa. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo.

En caso de desacuerdo durante el período de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión del Convenio, que dispondrá de un plazo máximo de 7 días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada.

Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la Comisión o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos legalmente, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere este artículo, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en período de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando el período de consultas finalice sin acuerdo y no fueran aplicables los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior o estos no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos cuando la inaplicación de las condiciones de trabajo afectase a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de más de una comunidad autónoma, o a los órganos correspondientes de las comunidades autónomas en los demás casos.

La decisión de estos órganos, que podrá ser adoptada en su propio seno o por un árbitro designado al efecto por ellos mismos con las debidas garantías para asegurar su imparcialidad, habrá de dictarse en plazo no superior a 25 días a contar desde la fecha del sometimiento del conflicto ante dichos órganos. Tal decisión tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en período de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el precitado artículo 91.

El resultado del procedimiento que haya finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo deberá ser comunicado a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito.

Art. 56º.- *Comisión Paritaria sobre Clasificación Profesional.*

La Comisión Paritaria sobre Clasificación Profesional garantizará la aplicación, interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del sistema de Clasificación Profesional, basado en Grupos Profesionales del Convenio Colectivo de Almacenistas de Hierros, Tuberías, Aceros y Material no Férrico de la Provincia de Sevilla.

Cualquier conflicto y/o discrepancia que pueda surgir entre la dirección de la empresa y la representación legal de los trabajadores/as en la aplicación del sistema de Grupos Profesionales, deberá someterse en primera instancia a esta Comisión Paritaria.

La Comisión Paritaria deberá resolver la consulta realizada en un plazo no superior a 15 días, desde la fecha en que esta Comisión tenga conocimiento de la misma, en el supuesto de no recibir contestación en el plazo previsto, se dará por cumplimentado este trámite, debiendo el/los interesados acreditar a tal efecto, mediante certificación expedida por el Secretario, conforme no se ha producido resolución, pudiendo las partes, a partir de ese momento, acudir a las instancias que estimen conveniente.

Dicha Comisión Paritaria estará compuesta por una Presidencia, una Secretaría y por un máximo de 8 miembros, entre representantes de la Organización empresarial

FEDEME y representantes de las Organizaciones Sindicales CC OO y UGT, así como de los asesores que se estimen necesarios por las partes. Se levantará acta de los acuerdos que se tomen en la misma.

La Comisión Paritaria sobre Clasificación Profesional se reunirá, cuantas veces sea necesario y como mínimo dos veces al año, con el objeto de verificar la aplicación del sistema de Grupos Profesionales.

Disposición Final. Garantía modificaciones normativas

En todo lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales de carácter general.

Los contenidos incluidos en este Convenio Colectivo que reproduzcan los recogidos en el Estatuto de los Trabajadores y demás normativa laboral de aplicación a su firma, se entenderán sustituidos automáticamente por las modificaciones legislativas que pudieran producirse durante su vigencia.

Disposiciones Adicionales

1ª. Tablón de anuncios.

Las empresas colocarán tabloneros de anuncios en lugares suficientemente visibles, de forma que las centrales sindicales con presencia de afiliados en la empresa puedan insertar sus comunicaciones y convocatorias.

2ª.- Acumulación de horas sindicales.

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

3ª.- Resolución Extrajudicial de Conflictos

Las personas trabajadoras y la empresa o empresas comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio, una vez agotado, en su caso, los trámites ante las Comisiones Paritarias se someterán a los procedimientos del SERCLA para los

conflictos colectivos. En relación a los conflictos individuales que se susciten en materia de clasificación profesional, movilidad funcional, trabajos de superior o inferior categoría, modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, traslados y desplazamientos, período de disfrute de vacaciones, licencias, permisos y reducciones de jornada vinculadas con el cuidado de hijos y familiares, se someterán igualmente a los procedimientos contemplados en el SERCLA para los conflictos individuales previstos en el Acuerdo Interprofesional sobre Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía publicado en la Resolución de 30 de enero de 2015, de la Dirección General de Relaciones Laborales (BOJA 9.02.15).

4ª.-Ayudas para la transformación de contratos de duración determinada en indefinidos

Los contratos temporales o de duración determinada que se transformen en indefinidos tanto a tiempo completo como a tiempo parcial, podrán acogerse a las ayudas previstas, en su caso, en la normativa estatal y autonómica vigente en cada momento.

5ª.-Responsabilidad Social

Las partes firmantes de este Convenio Colectivo, en representación de las empresas y las personas trabajadoras del Sector de Almacenistas de Hierros, Tuberías, Aceros y Material no Férreo de la provincia de Sevilla, en el marco del presente Acuerdo identifican la denominada “Responsabilidad Social” como una herramienta de interés para el crecimiento económico sostenible, como conjunto de compromisos de orden económico, social y medioambiental, que podrán ser adoptados por las empresas de este Sector con carácter voluntario, y que constituye un valor añadido al cumplimiento de las obligaciones legales vigentes, contribuyendo al progreso social y económico en el marco de un desarrollo sostenible.

Las Comisión Paritaria del Convenio Colectivo realizará funciones de asesoramiento y apoyo a aquellas empresas que durante la vigencia del mismo decidan implantar, de forma voluntaria, este modelo innovador de gestión empresarial.

6ª Formación y plus compensatorio de formación

Ambas partes consideran imprescindible la puesta en marcha de acciones en materia de formación profesional para el empleo, por las que se eleven los niveles de capacitación y productividad. Y es por ello que se comprometen a establecer planes de actuación en los que se señalen como objetivos la mejora, actualización y capacitación en todos y en cada uno de los puestos de trabajo, presentes y futuros, concretándose en planes de formación continua, ocupacional o de libre acceso. Y adquiriendo la

representación empresarial el compromiso de colaboración en la realización de prácticas en los centros de trabajo, en los términos que la legislación establezca para las mismas.

Asimismo, las organizaciones firmantes cooperarán en alcanzar los objetivos enunciados, colaborando en la creación e impartición de los planes formativos, especialmente haciendo uso de instituciones, organizaciones o entidades unitarias. Requiriendo de las distintas administraciones públicas o privadas las ayudas y prestaciones que en esta materia puedan ser consideradas como convenientes.

Plus compensatorio de formación. En aras de conseguir un sector moderno y competitivo, es necesario contar con empresarios, empresarias y personas trabajadoras con una formación adecuada y permanentemente actualizada. En consecuencia, se hace necesaria la participación en aquellos modelos que garanticen el desarrollo y mantenimiento de un sector competitivo y por la consecución de un empleo estable y de calidad dentro del sector.

Por ello, las partes acuerdan por unanimidad que aquellas empresas que no acrediten su participación en alguna organización empresarial firmante del presente Convenio o integradas en la misma, representativa del sector que constituye su ámbito funcional y que colabore activamente en el desarrollo formativo de este sector, a través del impulso de planes de formación, dirigidos prioritariamente a personas trabajadoras ocupadas afectadas por este Convenio - entendida como aquella que tiene por objeto facilitar una formación ajustada a las necesidades del mercado de trabajo que atienda a los requerimientos de competitividad de las empresas de este sector, a la vez que satisfaga las aspiraciones de promoción profesional y desarrollo personal de las personas trabajadoras, capacitándolas para el desempeño cualificado de las diferentes profesiones-, o la participación en planes de formación desarrollados por la empresa, por organismos públicos o privados o por otras entidades formativas acreditadas sin vinculación con las partes del Convenio y que cumplan perfectamente con el objetivo de mejorar la formación en el ámbito del Convenio , o la participación en planes de formación en materias del sector desarrollados por los sindicatos más representativos del sector (CCOO y UGT), deberán abonar a sus trabajadores y trabajadoras un plus compensatorio de formación, de naturaleza salarial, en cuantía de 50 euros mensuales, desde la fecha de publicación oficial del Convenio Colectivo en el BOP de Sevilla, que se percibirán igualmente en los períodos de incapacidad temporal y disfrute de vacaciones del trabajador.

A tal efecto, se aplicará el sistema de acreditación siguiente:

1. Mediante certificación expedida por organización empresarial representativa de este sector partícipe en el desarrollo de planes formativos, que acredite la adhesión de la empresa a la misma, con el traslado a la Comisión Paritaria.

2. Mediante certificación expedida por una de las organizaciones sindicales más representativas dentro del sector, que acredite la participación de la empresa en algún plan formativo de este sector desarrollado por ellos, con el traslado a la Comisión Paritaria.

3. Mediante certificación expedida por la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo previa solicitud de la empresa en la que conste su participación en Planes y Programas de Formación desarrollados por la propia empresa, por Organismos Públicos o Privados o por otras entidades formativas acreditadas para impartir formación en el ámbito de las actividades reguladas por este Convenio.

Dicha solicitud deberá ir firmada con el visto bueno de la representación legal de los trabajadores/as en la empresa, en su caso.

Dichas certificaciones tendrán validez anual, pudiendo ser renovadas automáticamente si se mantiene el cumplimiento de los requisitos tenidos en cuenta para su expedición, o revocadas en cualquier momento si se dejasen de cumplir.

En todo caso, las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio podrán recabar información de la Comisión Paritaria referente a la vigencia y validez de la certificación invocada por la empresa.

ANEXO I
CUADRO DE RETRIBUCIONES APLICABLES DURANTE EL AÑO 2022 EN EL CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE ALMACENISTAS DE HIERROS, TUBERIAS, ACEROS Y MATERIAL NO FERREO DE SEVILLA. (3%)

CATEGORIAS	RETRIBUCION MENSUAL	CUATRIENIOS
Ingenieros/as y Licenciados/as	1.861,86 €	93,08
Ayudantes técnicos	1.556,18 €	77,80
Practicantes	1.219,50 €	60,97
Jefe/as de personal, ventas y compras	1.861,86 €	93,08
Encargado/a general	1.861,86 €	93,08
Jefe/a de almacén y sucursal	1.556,18 €	77,80
Jefe/a de grupo	1.374,56 €	68,72
Jefe/a de sección	1.264,60 €	63,22
Encargado/a de establecimiento, vendedor, comprador, etc.	1.233,35 €	61,67
Viajante	1.214,39 €	60,73
Corredor/a de plazas	1.160,71 €	58,04
Dependiente/a	1.170,19 €	58,51
Ayudante	955,41 €	47,77
Administrativos:		
Jefe/a administrativo	1.675,53 €	83,76
Jefe/a de sección	1.380,27 €	69,02
Contable, cajero/a, taquimecanógrafo/a, e idiomas	1.269,93 €	63,51
Oficial administrativo	1.201,73 €	60,07
Auxiliares Administrativos:		
Auxiliar administrativo de entrada	894,99 €	44,75
Auxiliar administrativo	1.106,98 €	55,34
Auxiliares de Caja:		
Auxiliar de caja de entrada	894,99 €	44,75
Auxiliar de caja	1.034,44 €	51,72
Profesionales de oficio:		
De primera	1.106,98 €	55,34
De segunda	1.043,83 €	52,18
Ayudante de oficio	968,04 €	48,41
Capataz	1.075,46 €	53,77
Mozo/a especializado	1.043,83 €	52,18
Telefonista y Mozo/a	949,10 €	47,46
Conserje	949,10 €	47,46
Vigilante, sereno, ordenanza y portero/a	949,10 €	47,46
Cobrador/a	1.075,46 €	53,77
Personal de limpieza	875,00 €	43,49

ANEXO I
CUADRO DE RETRIBUCIONES APLICABLES DURANTE EL AÑO 2023 EN EL CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE ALMACENISTAS DE HIERROS, TUBERIAS, ACEROS Y MATERIAL NO FERREO DE SEVILLA (4%)

CATEGORIAS	RETRIBUCION MENSUAL	CUATRIENIOS
Ingenieros/as y Licenciados/as	1.936,34 €	96,80
Ayudantes técnicos	1.618,43 €	80,91
Practicantes	1.268,28 €	63,41
Jefe/as de personal, ventas y compras	1.936,34 €	96,80
Encargado/a general	1.936,34 €	96,80
Jefe/a de almacén y sucursal	1.618,43 €	80,91
Jefe/a de grupo	1.429,55 €	71,47
Jefe/a de sección	1.315,18 €	65,75
Encargado/a de establecimiento, vendedor, comprador, etc.	1.282,69 €	64,14
Viajante	1.262,97 €	63,16
Corredor/a de plazas	1.207,14 €	60,36
Dependiente/a	1.217,00 €	60,86
Ayudante	993,62 €	49,68
Administrativos:		
Jefe/a administrativo	1.742,55 €	87,11
Jefe/a de sección	1.435,48 €	71,78
Contable, cajero/a, taquimecanógrafo/a, e idiomas	1.320,73 €	66,05
Oficial administrativo	1.249,80 €	62,48
Auxiliares Administrativos:		
Auxiliar administrativo de entrada	945,00 €	46,54
Auxiliar administrativo	1.151,26 €	57,55
Auxiliares de Caja:		
Auxiliar de caja de entrada	945,00 €	46,54
Auxiliar de caja	1.075,82 €	53,79
Profesionales de oficio:		
De primera	1.151,26 €	57,55
De segunda	1.085,58 €	54,27
Ayudante de oficio	1.006,77 €	50,35
Capataz	1.118,48 €	55,92
Mozo/a especializado	1.085,58 €	54,27
Telefonista y Mozo/a	987,06 €	49,36
Conserje	987,06 €	49,36
Vigilante, sereno, ordenanza y portero/a	987,06 €	49,36
Cobrador/a	1.118,48 €	55,92
Personal de limpieza	945,00 €	45,23

ANEXO I
CUADRO DE RETRIBUCIONES APLICABLES DURANTE EL AÑO 2024, EN EL CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE ALMACENISTAS DE HIERROS, TUBERIAS, ACEROS Y MATERIAL NO FERREO DE SEVILLA. (3%)

CATEGORIAS	RETRIBUCION MENSUAL	CUATRIENIOS
Ingenieros/as y Licenciados/as	1.994,43 €	99,71
Ayudantes técnicos	1.666,98 €	83,34
Practicantes	1.306,33 €	65,31
Jefe/as de personal, ventas y compras	1.994,43 €	99,71
Encargado/a general	1.994,43 €	99,71
Jefe/a de almacén y sucursal	1.666,98 €	83,34
Jefe/a de grupo	1.472,43 €	73,61
Jefe/a de sección	1.354,64 €	67,72
Encargado/a de establecimiento, vendedor, comprador, etc.	1.321,17 €	66,06
Viajante	1.300,86 €	65,05
Corredor/a de plazas	1.243,35 €	62,17
Dependiente/a	1.253,51 €	62,68
Ayudante	1.023,43 €	51,17
Administrativos:		
Jefe/a administrativo	1.794,83 €	89,72
Jefe/a de sección	1.478,54 €	73,94
Contable, cajero/a, taquimecanógrafo/a, e idiomas	1.360,35 €	68,03
Oficial administrativo	1.287,30 €	64,35
Auxiliares Administrativos:		
Auxiliar administrativo de entrada	992,25 €	47,93
Auxiliar administrativo	1.185,79 €	59,28
Auxiliares de Caja:		
Auxiliar de caja de entrada	992,25 €	47,93
Auxiliar de caja	1.108,09 €	55,40
Profesionales de oficio:		
De primera	1.185,79 €	59,28
De segunda	1.118,15 €	55,90
Ayudante de oficio	1.036,97 €	51,86
Capataz	1.152,03 €	57,59
Mozo/a especializado	1.118,15 €	55,90
Telefonista y Mozo/a	1.016,67 €	50,84
Conserje	1.016,67 €	50,84
Vigilante, sereno, ordenanza y portero/a	1.016,67 €	50,84
Cobrador/a	1.152,03 €	57,59
Personal de limpieza	992,25 €	46,58

ANEXO II**CLASIFICACIÓN PROFESIONAL CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE ALMACENISTAS
DE HIERROS, TUBERIAS, ACEROS Y MATERIAL NO FÉRREO DE SEVILLA
GRUPOS PROFESIONALES**

GRUPO PROFESIONAL	CATEGORÍAS PROFESIONALES
GRUPO 1	Ingeniero/a y Licenciado/a
GRUPO 2	Titulado/a Grado Medio Ayudante Técnico Encargado/a General Jefe/a División Jefe/a Personal, compras y ventas Jefe/a Administrativo
GRUPO 3	Jefe/a de Almacén y sucursal Jefe/a de Grupo Jefe/a de Sección Encargado/a de establecimiento, Vendedor/a, Comprador/a Jefe/a de Sección Administrativa
GRUPO 4	Contable, Cajero/a, Taquimecanógrafo/a e Idioma Extranjero

GRUPO 5	Viajante Corredor/a de plazas Dependiente/a Oficial Administrativo Profesional de Oficio de 1ª Profesional de Oficio de 2ª Cobrador/a Capataz
GRUPO 6	Ayudante Auxiliar Administrativo Auxiliar Caja Ayudante de oficio Mozo/a especializado
GRUPO 7	Telefonista y mozo/a Conserje Vigilante, sereno/a, ordenanza y portero/a Personal de Limpieza
GRUPO 8	Auxiliar Administrativo de entrada Auxiliar de Caja de entrada

ANEXO III. DEFINICIÓN DE TAREAS POR ÁREAS DE ACTIVIDAD

PERSONAL TÉCNICO TITULADO.

- A) TITULADOS/AS DE GRADO SUPERIOR. - Es quién en posesión de un título de grado superior, ejerce en la empresa, con responsabilidad directa, funciones propias de su titulación.
- B) AYUDANTES TÉCNICOS.- Es quién en posesión del correspondiente título desarrolla en la empresa funciones que el mismo le faculta.
- C) TITULADOS/AS GRADO MEDIO. - Es quién en posesión de un título de grado medio o asimilado por disposición legal, desempeña en la empresa las funciones propias de su titulación.

PERSONAL MERCANTIL.

- A) JEFE/A DE COMPRAS. - Es quién realiza las compras generales de mercancías objeto de la actividad comercial de la empresa.
- B) JEFE/A DE VENTAS. - Es quién tiene a su cargo la dirección y supervisión de las operaciones de venta que se produzcan en el seno de la empresa, así como la determinación de los criterios y orientaciones conforme a las cuales dichas operaciones deben realizarse.
- C) ENCARGADO/A GENERAL. - Es quién está al frente de un establecimiento del que dependen otros establecimientos o sucursales ubicados en distintas localidades o el que está al frente de varias sucursales que radiquen en la misma localidad.
- D) JEFE/A DE SUCURSAL. - Es quién está al frente de una sucursal ejerciendo de forma delegada las funciones propias de la empresa.
- E) ENCARGADO/A DE ESTABLECIMIENTOS. - Es quién está al frente de un establecimiento cuyo número de empleados/as no sea superior a cinco, ocupándose de la organización en general y buena marcha del mismo.
- F) JEFE/A DE GRUPO. - Es quién está al frente de varias secciones en aquellos establecimientos que tengan su organización establecida en base a las mismas.

- G) JEFE/A DE SECCIÓN. - Es quién está al frente de una sección con mando directo sobre el personal afecto a la misma, encargándose de las ventas y de disponer en general del buen funcionamiento. Orientando a la empresa sobre las compras y surtido de artículos de la sección.
- H) VIAJANTE.- Es quién al servicio de una sola empresa, realiza viajes, según la ruta previamente señalada por la empresa, para ofrecer artículos, tomar nota de pedidos, informar a los clientes, transmitir a la empresa los encargos recibidos y cuidar de su cumplimiento.
- I) CORREDOR/A DE PLAZA. - Es quién al servicio de una sola empresa realiza las mismas funciones del viajante pero dentro de la localidad en donde radica el establecimiento al que pertenezca.
- J) DEPENDIENTE/A. - Es el empleado encargado de realizar las ventas, con conocimientos prácticos de los artículos que se le confien, de forma que pueda orientar al público en las compras. Deberá cuidar el recuento de mercaderías para su reposición y exhibición en escaparates y vitrinas, poseyendo además los conocimientos mínimos necesarios de cálculo mercantil para efectuar las ventas.
- K) AYUDANTE. - Es el empleado que auxilia al dependiente en las funciones a éste encomendadas, pudiendo realizar por sí mismo operaciones de venta.

PERSONAL ADMINISTRATIVO

- A) JEFE/A ADMINISTRATIVO. - Es quién con plenas facultades asume el control y vigilancia de todas las funciones administrativas de una empresa.
- B) JEFE/A DE SECCIÓN. - Es quién lleva la responsabilidad de una sección de la empresa en el ámbito administrativo, con autoridad directa sobre los empleados a sus órdenes.
- C) CAJERO/A.- Es quién lleva la responsabilidad de la Caja de la Empresa con autoridad directa sobre los Auxiliares de Caja a sus órdenes.
- D) CONTABLE.- Es quién lleva la responsabilidad de la contabilidad de la Empresa con autoridad directa sobre los Oficiales y Auxiliares Administrativos.

- E) SECRETARIO/A.- Es el empleado/a que realiza funciones de carácter administrativo, despacha correspondencia ordinaria, concreta entrevistas, etc....

- F) OFICIAL ADMINISTRATIVO.- Es quién en posesión de los conocimientos técnicos precisos realiza trabajos que requieren propia iniciativa, tales como realización de contratos mercantiles corrientes, correspondencia, elaboración e estadísticas, gestión de informes, transcripción en libros de contabilidad, etc...

- G) OPERADOR/A MAQUINAS CONTABLES (Contable). - Es quién tiene como principal función la de manejar algunos de los diversos tipos de máquinas de proceso de datos que por su complejidad requieren poseer conocimientos específicos sobre sus técnicas y sistemas.

- H) AUXILIAR ADMINISTRATIVO. - Es quién con conocimientos generales de índole administrativa auxilia a los oficiales y jefes en la ejecución de trabajos de índole administrativo, tales como redacción de correspondencia de trámite, confección de facturas y estados para liquidación de intereses e impuestos, mecanografía, ordenadores, etc. Desde su contratación y durante un periodo máximo de 2 años tendrán la consideración de auxiliar administrativo de entrada.

- I) AUXILIARES DE CAJA. - Es quién realiza el abono de las ventas al contado, la revisión de talones de caja, la redacción de facturas y recibos y cualquiera otra operación semejante. Desde su contratación y durante un periodo máximo de 2 años tendrán la consideración de auxiliar de caja de entrada.

PROFESIONALES DE OFICIOS, ACTIVIDADES AUXILIARES Y SUBALTERNOS.

- A) CAPATAZ.- Es quién al frente de los Mozos y Mozos Especializados, si los hubiese, dirige el trabajo y cuida de la disciplina y rendimiento.

- B) PROFESIONALES DE OFICIO.- Son todos aquellos trabajadores/as que ejecutan los trabajos propios de un oficio especializado clásico que normalmente requieren un aprendizaje. Se comprenderán los Mecánicos, Conductores de camiones o vehículos, etc...

- C) COBRADOR/A.- Es quién se encarga de realizar los cobros y pagos fuera del establecimiento.
- D) CONSERJE.- Es quién se encarga de distribuir el trabajo de los Ordenanzas y de cuidar el ornato y policía de las dependencias.
- E) MOZO/A ESPECIALIZADO. - Es quién se dedica a trabajos concretos y determinados que sin constituir propiamente un oficio exige cierta práctica en la ejecución de aquellos, tales como enfardar, embalar, etc... cobrando o sin cobrar las mercancías que transporte, pesar las mercancías y todas aquellas funciones analógicas.
- F) TELEFONISTAS.- Es quién entiende una centralita telefónica estableciendo la conversación con el interior de la empresa y con el exterior, anotando y transcribiendo cuantos avisos reciba.
- G) VIGILANTE.- Es quién tiene a su cargo el servicio de vigilancia diurna o nocturna dentro o fuera de las dependencias de la empresa.
- H) ORDENANZA.- Es quién hace recados, recoge y entrega la correspondencia, atiende los ascensores y demás trabajos análogos, así como trabajos sencillos de oficio tales como franqueo y cierre de la correspondencia, copia de cuentas, ayuda a apuntar pedidos, etc...
- I) PORTERO/A.- Tiene como misión esencial vigilar las puertas y acceso a los locales.
- J) MOZO/A.- Es quién transporta las mercancías dentro y fuera de las instalaciones de la empresa, hace los paquetes corrientes, los reparte, y realiza cualquier otro trabajo que exija predominantemente esfuerzos físicos, así como trabajos de limpieza del establecimiento.
- K) PERSONAL DE LIMPIEZA.- Se encarga del aseo y limpieza de los locales en general y de todas sus dependencias.

ANEXO IV.- MODELO DE DENUNCIA PARA LA ERRADICACIÓN DE LA COMPETENCIA DESLEAL EN EL SECTOR

A LA COMISIÓN PARITARIA DEL CONVENIO COLECTIVO PARA LAS ACTIVIDADES DE
“ALMACENISTAS DE HIERROS, TUBERÍAS, ACEROS Y MATERIAL NO FÉRREO” DE SEVILLA.

....., a..... de..... de.....

Datos de la persona denunciante.

Nombre:

Apellidos:

DNI:

Teléfono:

E-mail:

Actúa en calidad de :

(1) Representante de empresa, trabajador/a, Miembro de comité de empresa/delegado de personal, delegado/a sindical, , etc.

Empresa afectada:

CIF

Centro de trabajo afectado:

Domicilio:

N.º Trabajadores/as:

Insta

Que al amparo del Artículo núm. 4 del CONVENIO COLECTIVO DE “ALMACENISTAS DE HIERROS, TUBERÍAS, ACEROS Y MATERIAL NO FÉRREO” DE SEVILLA. se proceda a la puesta en marcha por parte de su Comisión Paritaria del Procedimiento de actuación para la erradicación de la competencia desleal en el Sector en atención a los siguientes

Hechos;

Fdo.

- *Adjuntar la documentación que pueda apoyar/completar la información aportada.*