ACTA DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE ALMACENISTAS DE HIERROS, TUBERÍAS, ACEROS Y MATERIAL NO FÉRREO, DE SEVILLA.

Visto el Convenio Colectivo del Sector de Almacenistas de Hierros, Tuberías, Aceros y Material no Férreo, de Sevilla (Código: 4100085), suscrito por la representación patronal FEDEME y por las Centrales Sindicales CC.OO. y U.G.T., como representación social, con vigencia desde el 1-1-05 al 31-12-08.

Visto lo dispuesto en el art. 90 del Real Decreto Legislativo 111995, de 24 de marzo (En, en relación con el art. 2.b) del Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, serán objeto de inscripción los convenios elaborados conforme a lo establecido en el Título III del referido Real Decreto y sus revisiones, debiendo ser presentados ante la autoridad laboral a los solos efectos de su registro, publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia y remisión, para su depósito, al Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación (CMAC).

Visto lo dispuesto en el art. 2.b del Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, que dispone que serán objeto de inscripción en los Registros de Convenios de cada una de las Delegaciones de Trabajo los convenios elaborados conforme a lo establecido en el Titulo III del referido Estatuto, sus revisiones y los acuerdos de adhesión a un convenio en vigor.

Esta Delegación Provincial de la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía, acuerda:

Primero.-Registrar el Convenio Colectivo del Sector de Almacenistas de Hierros, Tuberías, Aceros y Material no Férreo, de Sevilla, suscrito por la representación patronal FEDEME y por las Centrales Sindicales CC.OO. y U.G.T., como representación social, con vigencia desde el 1-1-05 al 31-12-08.

Segundo.-Remitir el mencionado Convenio al CMAC para su depósito.

Tercero.-Comunicar este acuerdo a las representaciones económica y social de la Comisión Negociadora, en cumplimiento del artículo 3 del Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo.

Cuarto.-Disponer su publicación gratuita en el «Boletín Oficial» de la provincia.

Sevilla, 19 de abril de 2006.-El Delegado Provincial, Antonio Rivas Sánchez.

ACTA FINAL

Asistentes:

Por FEDEME:

D. Juan C. Núñez García.

D. Roque Delgado Gómez.

D. David Roldán Franco.

D. Juan Fernández Florencia.

D. Juan J. Gamito Camacho.

D. a Ana Cañabate Cazarla.

Por CC.OO.:

D. Joaquín Gordillo Fernández.

D. Francisco Gordillo de la Prida.

D. Juan Manuel Rojas Cabeza.

Asesor:

D. Rafael Domínguez Romero.

POR U.G.T.:

D. Francisco M. Suárez de las Casas.

D. José Luis García Chaparro.

En la ciudad de Sevilla, siendo las 13.00 horas del día 24 de enero de 2006, se reúnen los señores anteriormente relacionados, miembros de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo Provincial de Almacenistas *de* Hierros, Tuberías, Aceros y Material no Férreo, de Sevilla.

Tiene por objeto la presente reunión examinar y aprobar, en su caso, el texto articulado y tablas salariales redactados a tenor de los acuerdos adoptados por la Comisión Negociadora.

Tras el examen de dichos textos, los reunidos, por unanimidad, adoptan los siguientes:

Acuerdos:

1. Aprobar el texto articulado y tablas salariales del Convenio Colectivo Provincial de Almacenistas de Hierros, Tuberías, Aceros y Material no Férreo, de Sevilla, que se unen a la presente Acta.

2. Remitir toda la documentación a la Autoridad Laboral, para su debido registro y publicación en el «Boletín Oficial » de la provincia de Sevilla.

Y no habiendo más asuntos de que tratar se da por terminada la presente reunión, siendo las 14.00 horas del día antes mencionado, redactándose a continuación la presente acta, la cual, una vez leída, es aprobada por todos los señores asistentes, en prueba de conformidad. (Siguen las firmas.)

ACTA DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE ALMACENISTAS DE HIERROS, TUBERÍAS, ACEROS Y MATERIAL NO FÉRREO, DE SEVILLA.

En la ciudad de Sevilla, siendo las 13.00 horas del día 1 de marzo de 2006, se reúnen los señores que a continuación se indican, en la sala de Juntas de la Federación de Empresarios del Metal de Sevilla (FEDEME).

Por FEDEME:

D. Juan C. Núñez García.

D. Roque Delgado Gómez.

D. David Roldán Franco.

D. Juan Fernández Florencia.

D. Juan J. Gamito Camacho.

Dª. Ana Cañabate Cazarla.

POR CC.OO.:

D. Joaquín Gordillo Fernández.

D. Francisco Gordillo de la Prida.

D. Juan Manuel Rojas Cabeza.

Asesor:

D. Rafael Domínguez Romero.

POR U.G.T.:

D. Francisco M. Suárez de las Casas.

D. José Luis García Chaparro.

Los reunidos componen la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo citado en el encabezamiento, teniendo por objeto la reunión, que ha sido previamente convocada, corregir el texto del artículo número 15 del Convenio Colectivo de Almacenistas de Hierros, Tuberías, Aceros y Material no Férreo, de Sevilla, que por un error informático fue firmado incorrectamente el día 24 de enero de 2006, siendo registrado en la Delegación de Empleo de la provincia de Sevilla el 7 de febrero de 2006.

Abierto el acto, las partes convienen sustituir el texto erróneo del artículo núm. 15 del precitado Convenio Colectivo, cuyo contenido se transcribe, literalmente, a continuación: "Articulo 15.- Indemnización por fallecimiento. Las empresas, con independencia de las prestaciones que en cada caso puedan corresponder a los derecho habientes del trabajador fallecido, con arreglo al Régimen de la Seguridad Social, concertarán, dentro de los treinta días siguientes a partir de la fecha de publicación del presente Convenio en el BOP, de forma individual o colectiva, una póliza de seguro de defunción por accidente, para sus trabajadores, cuyo capital total no será inferior a la cantidad de siete mil euros (7.000,00 euros)", por el contenido correcto del mismo, que seguidamente se expone: "Articulo 15.-Indemnización por fallecimiento. Las Empresas, con independencia de las prestaciones que en cada caso puedan corresponder a los derechohabientes del trabajador fallecido, con arreglo al Régimen de la Seguridad Social, concertarán, dentro de los treinta días siguientes a partir de la fecha de publicación del presente Convenio en el BOP, de forma individual o colectiva, una póliza de seguro de defunción, para sus trabajadores, cuyo capital total no será inferior a la cantidad de siete mil euros (7.000,00 euros).»

A los efectos de facilitar a la Autoridad Laboral la modificación pretendida por la Comisión Negociadora, los integrantes de esta acuerdan unánimemente volver a firmar y registrar las páginas número 9 y 10 del Texto Articulado presentado, el pasado 7 de febrero, en la Delegación de Empleo de Sevilla, para que por parte de esta se proceda a su directa sustitución en los ejemplares del citado Convenio Colectivo registrados en dicha fecha, a los efectos de su posterior remisión al «Boletín Oficial» de la provincia de Sevilla, para su publicación.

Igualmente, los presentes acuerdan facultar a D. José Luis Herrera Gómez, Tesorero de FEDEME, al objeto de presentar y registrar en la Delegación de Empleo de Sevilla el texto correcto del artículo núm. 15 del Convenio Colectivo de Almacenistas de Hierros, Tuberías, Aceros y Material no Férreo, de Sevilla, recogido en las páginas número 9 y 10, que por quintuplicado ejemplar volverán a ser aportadas a la Autoridad Laboral.

Habiéndose observado las prescripciones del Convenio Colectivo relativas a la convocatoria de esta Comisión, se levanta la reunión siendo las catorce horas del día ocho de marzo de dos mil seis, redactándose la presente acta, la cual, una vez leída, se firma por todos los asistentes, en prueba de conformidad. (Siguen las

firmas.)

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

Ámbito de aplicación.

Articulo 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 Férreo".

Asimismo, el Convenio afecta a todos los centros de trabajo que, comprendidos en el ámbito personal, 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.

Articulo 2. Temporal.

La duración del presente Convenio será de 4 años, desde el 1 de enero de 2005 hasta el 31 de diciembre de 2008.

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 dos meses de antelación a la fecha de expiración del periodo de vigencia o de cualquiera de sus prórrogas. La denuncia deberá efectuarse por escrito.

Articulo 3. Clasificación profesional.

El personal que preste sus servicios en las empresas comprendidas en este Convenio, se clasificará en los siguientes grupos:

I. PERSONAL TÉCNICO TITULADO.

II. PERSONAL MERCANTIL.

III. PERSONAL ADMINISTRATIVO.

IV. PROFESIONALES DE OFICIOS, ACTIVIDADES AUXILIARES Y SUBALTERNOS.

l. Grupo I. PERSONAL TÉCNICO TITULADO.

En éste Grupo se comprenden:

A) TITULADO DE GRADO SUPERIOR. Es quien en posesión de un titulo de grado superior, ejerce en la empresa, con responsabilidad directa, funciones propias de su titulación.

B) AYUDANTE TÉCNICO. Es quien en posesión del correspondiente titulo desarrolla en la empresa funciones que el mismo le faculta.

C) TITULADOS GRADO MEDIO. Es quien en posesión de un titulo de grado medio o asimilado por disposición legal, desempeña en la empresa las funciones propias de su titulación.

ll. Grupo ll. PERSONAL MERCANTIL.

En éste grupo se comprenden:

A) JEFE DE COMPRAS. Es quien realiza las compras generales de mercancías objeto de la actividad comercial de la empresa

B) JEFE DE VENTAS. Es quien 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 GENERAL. Es quien 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 DE SUCURSAL. Es quien está al frente de una sucursal ejerciendo de forma delegada las funciones propias de la empresa.

E) ENCARGADO DE ESTABLECIMIENTOS. Es quien está al frente de un establecimiento cuyo número de empleados no sea superior a cinco, ocupándose de la organización en general y buena marcha del mismo.

F) JEFE DE GRUPO. Es quien está al frente de varias secciones en aquellos establecimientos que tengan su organización establecida en base a las mismas.

G) JEFE DE SECCIÓN. Es quien 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 quien 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 DE PLAZA. Es quien 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. Es el empleado mayor de veintidós años encargado de realizar las ventas, con conocimientos prácticos de los artículos que se le confíen, 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 menor de veintidós años que auxilia al dependiente en las funciones a éste encomendadas, pudiendo realizar por si mismo operaciones de venta.

III. Grupo III. PERSONAL ADMINISTRATIVO.

En éste grupo se comprenden:

A) JEFE ADMINISTRATIVO. Es quien con plenas facultades asume el control y vigilancia de todas las funciones administrativas de una empresa

B) JEFE DE SECCIÓN. Es quien lleva la responsabilidad de una sección de la empresa en el ámbito administrativo, con autoridad directa sobre los empleados a sus órdenes.

C) CAJERO. Es quien lleva la responsabilidad de la Caja de la Empresa con autoridad directa sobre los Auxiliares de Caja a sus órdenes.

D) CONTABLE. Es quien 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 quien en posesión de los conocimientos técnicos precisos realiza trabajos que requieren propia iniciativa, tales como realización de contratos mercantiles corrientes, correspondencia, elaboración de estadísticas, gestión de informes, transcripción en libros de contabilidad, etc ...

G) OPERADOR MAQUINAS CONTABLES (Contable). Es quien 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 especificas sobre sus técnicas y sistemas.

H) AUXILIAR ADMINISTRATIVO. Es quien 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 ...

1) AUXILIARES DE CAJA Es quien 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.

IV. Grupo IV. PROFESIONALES DE OFICIOS, ACTIVIDADES AUXILIARES Y SUBALTERNOS.

En este Grupo se comprenden:

A) CAPATAZ. Es quien 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. Es quien se encarga de realizar los cobros y pagos fuera del establecimiento.

D) CONSERJE. Es quien se encarga de distribuir el trabajo de los Ordenanzas y de cuidar el ornato y policía de las dependencias.

E) MOZO ESPECIALIZADO. Es quien 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 quien 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 quien tiene a su cargo el servicio de vigilancia diurna o nocturna dentro o fuera de las dependencias de la empresa.

H) ORDENANZA. Es quien 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. Tiene como misión esencial vigilar las puertas y acceso a los locales.

J) Mozo. Es quien 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.

Condiciones económicas.

Articulo 4. Retribuciones.

Para el primer año de vigencia del presente Convenio 1 de enero de 2005 a 31 de diciembre de 2005, los salarios será los que se recogen en la tabla Anexo núm. 1, que suponen un incremento salarial del 4,00% respecto a los salarios vigentes a 31 diciembre 2004.

Para el segundo año de vigencia, 1 de enero 2006 a 31 de diciembre 2006los salarios se incrementarán en el I.P.C. Real Nacional para el año más un 0"50%. A estos efectos a partir del 1 de enero de 2006 las empresas abonarán el I.P.C. previsto nacional por el Gobierno para dicho año más el 0"50%. Conocido el I.P.C. real nacional para el año 2006, se practicará la liquidación en más o en menos que corresponda, y en caso de ser positiva se abonará dentro del primer trimestre del año 2007. Si resultara negativa, esto es, que el I.P.C. real fuese inferior al previsto, el porcentaje que corresponda se descontará del incremento salarial para el tercer año de vigencia.

Para el tercer y cuarto año de vigencia 1 enero 2007 a 31diciembre 2007 y 1 enero 2008 a 31 diciembre 2008, los salarios se incrementarán en el I.P.C. real nacional para dichos años más el 0"75%. A estos efectos a partir del 1 enero de cada uno de los años citados las empresas abonarán el I.P.C. previsto nacional por el Gobierno más el 0"75%. Una vez conocido el I.P.C. real nacional para cada uno de esos años, se practicará la liquidación correspondiente, en más o en menos, abonándose la diferencia positiva dentro del primer trimestre del año 2008 y 2009 respectivamente; y en caso de que la liquidación resultare negativa, esto es que el I.P.C. real fuese inferior al I.P.C. previsto, la diferencia se tendrá en cuenta para ser descontada en la siguiente negociación.

Los atrasos correspondientes a 2005 se abonarán antes del 28 de Febrero de 2006.

Articulo 5. Antigüedad.

El complemento personal de antigüedad se computará a contar desde el ingreso

del productor de que se trate al servicio de la empresa, y consistirá en el abono de cuatrienio del cinco por ciento (5%) del salario de Convenio que en cada momento rija, y ello, sea cual fuere la categoría profesional de trabajador.

Se pacta expresamente que el tope de antigüedad será de 3 cuatrienios. No obstante ello, los trabajadores que, a 1 de enero de 1997, lleven más de 25 años ininterrumpidos trabajando en la empresa, y le queden diez para la edad de jubilación a los 65 años, no tendrán tope de antigüedad, siempre que su jubilación efectiva se produzca a los 65 años.

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 personan, 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, salvo lo previsto en el párrafo precedente. No obstante lo cual la cantidad resultante si 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. núm. 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.

Articulo 6. 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 julio.

- 15 de septiembre.

- 15 de diciembre.

Las expresadas pagas extraordinarias serán abonadas a todos los trabajadores afectados por el presente Convenio, sin distinción de categoría, no serán absorbibles en ningún caso.

Asimismo, a los productores 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.

El importe de tales pagas, no podrá ser prorrateado mensualmente.

Articulo 7. 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.

Articulo 8. 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 aquellos productores que las tengan establecidas en cuantía superior a las de este Convenio en cálculo o cómputo anual, manteniéndose estrictamente a título personal.

Condiciones de trabajo.

Artículo 9. Jornada de trabajo.

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

b) Comercio de Tubos, Aceros y Material no Férreo. La jornada de trabajo para las empresas de estas actividades será de 40 horas semanales, distribuidas de lunes a viernes, si bien durante el periodo 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 horas.

En los días de Jueves y Sábados Santos, se cerrará todo el día, afectando esta disposición a la generalidad de las empresas afectadas por el Convenio. Igualmente, los días 24, 26 y 31de diciembre y 5 de enero se concluirá la jornada a las 14.00 horas, iniciándose la misma en su horario habitual, cerrándose por la tarde. Asimismo durante los días de Feria de Abril, la jornada de trabajo será de martes a viernes de 9.00 a 13.00 horas, no abriéndose el sábado.

Las empresas cerrarán sus establecimientos la tarde del Miércoles Santo, recuperándose las horas que corresponda según acuerdo entre empresas y trabajadores.

Con el fin de preservar el empleo, las empresas dispondrán libremente de 85 horas al año de trabajo efectivo por trabajador-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 al trabajador con 48 horas 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 computo anual, de tal forma que procederá indistintamente la mayor o menor realización de jornada en función de los distintos periodos de actividad empresarial, por lo que la compensación podrá producirse con carácter previo o con posterioridad al periodo o periodos de mayor carga de trabajos.

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

- Se informará periódicamente a los representantes de los trabajadores de la utilización de la distribución irregular de la jornada en la Empresa, entregándole al trabajador afectado justificante comprensivo del número de horas realizadas con cargo a la bolsa horaria.

Articulo 10. 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 trabajadores y empresas.

Articulo 11. 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 los que 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 el trabajador 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.

Condiciones sociales.

Articulo 12. Ayuda por permanencia en la categoría.

Los Auxiliares Administrativos mayores de 25 años de edad y los Mozo. sea cual fuere su edad, que lleven en esa categoría cinco atlas de servicios, percibirán el 50% de la diferencia salarial existente entre su categoría y la inmediata superior y ello con carácter mensual y asimismo en las pagas extraordinarias.

Artículo 13. Complemento en situación de Incapacidad Temporal.

A los trabajadores 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 integro de su retribución y mientras dure esta situación.

Articulo 14. Indemnización por cese.

Para premiar la fidelidad y permanencia de los trabajadores en la Empresa, se pacta que aquellos trabajadores que cesen voluntariamente a partir de los 60 años de edad, en las mismas, durante la vigencia del presente Convenio, tendrán derecho a percibir una indemnización por una sola vez, cuya cuantía variará dependiendo de la antigüedad del productor en la empresa, siguiendo la siguiente escala:

- A quienes lleven al servicio de la empresa de uno a cinco años inclusive: una mensualidad de sus retribuciones.

- A quienes lleven de seis a nueve años inclusive: dos mensualidades de sus retribuciones.

- A quienes hubieran permanecido en la empresa de diez a catorce años: cuatro mensualidades de sus retribuciones.

- A los de 15 a 20 años: ocho mensualidades de sus retribuciones.

- A los de más de 20 años: doce mensualidades.

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

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

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

Articulo 15. Indemnización por fallecimiento.

Las Empresas, con independencia de las prestaciones que en cada caso puedan corresponder a los derechohabientes del trabajador fallecido con arreglo al Régimen de la Seguridad Social, concertarán, dentro de los 30 días siguientes a partir de la fecha de publicación del presente Convenio en el BOP, de forma individual o colectiva una póliza de seguro de defunción, para sus trabajadores cuyo capital total no será inferior a la cantidad de SIETE MIL EUROS (7.000,00 EUROS).

Articulo 16. Indemnización por Incapacidad Laboral Permanente.

A partir de la fecha de publicación de este Convenio, el personal que resuelva su contrato de trabajo por causa de incapacidad laboral permanente, tendrá derecho a percibir una indemnización, a tanto alzado, de 3.005,06 euros. La Empresa podrá concertar póliza de seguros que cubra tal contingencia A partir de 1 enero 2007, el importe de la indemnización será de 3.300,00 euros.

Articulo 17. Servicio Militar.

El personal comprendido en el presente Convenio, tiene derecho a que se le respete el puesto de trabajo durante el tiempo que dure su servicio militar y dos meses más.

Asimismo, el personal que lleve un año prestando servicio al tiempo de ser incorporado al Servicio militar, tiene derecho a percibir, como si estuviese presente en el trabajo, el importe de las gratificaciones extraordinarias fijas de julio y de diciembre.

Contratación.

Artículo 18. Contratación eventual.

En los supuestos contemplados en el art. 15.1 b) del Estatuto de los Trabajadores, el contrato podrá tener una duración máxima de 12 meses, dentro de un periodo de 18 meses contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

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

De conformidad con lo prevenido en el articulo 49.1c) del Estatuto de los Trabajadores en su redacción dada por la Ley 12/01, a la finalización del controlo de trabajo de carácter temporal, excepto en los casos de contrato de interinidad, del. Contrato de inserción y de los contratos formativos, el trabajador tendrá derecho a una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar ocho días de salario por cada año de servicio.

Articulo 18. Contrato de formación.

Este contrato tiene por objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o de un puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación.

La retribución de los trabajadores contratados para la formación para el primer y segundo año de vigencia del contrato, para un contrato con un tiempo de trabajo efectivo del 85% sobre la jornada ordinaria no podrá ser inferior al 85% del Salario Mínimo Interprofesional vigente en cada momento. En ningún caso, la retribución de los trabajadores mayores de 18 años contratados bajo esta modalidad podrá ser inferior al Salario Mínimo Interprofesional vigente en cada momento.

Articulo 19. Fomento de la contratación indefinida.

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

Articulo. 20. Jubilación forzosa.

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

a) Que el trabajador afectado tenga derecho a percibir el 100% de la pensión que le corresponda

b) Que la empresa comunique al trabajador afectado la resolución de su contrato por causa de jubilación forzosa, asumiendo el compromiso de sustituir al

trabajador/a jubilado mediante la contratación de un nuevo trabajador/a, procurando que el nuevo contrato se celebre preferentemente con los trabajadores que, con mayor antigüedad, estén prestando sus servicios en la empresa mediante un contrato de duración determinada en el momento de la jubilación.

c) Que, en ningún caso, esta medida provocará una disminución de la plantilla.

d) Si el nuevo contrato se resolviere durante el periodo de prueba o antes de cuatro años, la empresa en un plazo no superior a treinta días vendrá obligada a realizar una nueva contratación en los términos señalados en el párrafo segundo de este artículo.

En caso de que el trabajador/a jubilado no tuviera derecho a percibir el 100% de la pensión que le corresponda, la empresa podrá garantizar la diferencia hasta dicho porcentaje, a través de una póliza de seguros, necesitando en este supuesto, el acuerdo favorable de la Comisión Paritaria.

Articulo 21. Jubilación anticipada a los 64 años y jubilación parcial.

El/la trabajador/a al cumplir los 64 años de edad, previo acuerdo con la empresa, podrá solicitar la jubilación anticipada, y simultáneamente, la empresa procederá a su sustitución por otro trabajador, mediante su contratación por una cualquiera de las modalidades de contratos vigentes en cada momento excepto la contratación a tiempo parcial, salvo que el trabajador sustituido lo fuera a tiempo parcial, o la modalidad prevista en el articulo 15 aptdo.1. b) del Estatuto de los Trabajadores, por un periodo mínimo de duración de un año conforme a lo dispuesto en el R.D. 1194/85, de 17 de julio. En ningún caso, esta jubilación anticipada podrá suponer ni un coste adicional para las empresas, ni la disminución de las plantillas de las empresas.

El/la trabajador/a que reúnan las condiciones exigidas para tener derecho a la pensión de jubilación, excepto la edad, que ha de ser inferior en 5 años como máxima a la exigida con carácter general (es decir 60 años) pueden acceder a la jubilación parcial por un tiempo no inferior al 25% ni superior al 85% de la jornada, en los términos previsto en el R. D.1131/2002.

Articulo 22. Preaviso en caso de cese.

Los productores 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 al productor la liquidación que corresponda sin las mejoras que se establecen en el Convenio, es decir tomando como base exclusivamente los devengos mínimos

y reglamentarios.

Articulo. 23. Finiquitos.

Los recibos de finiquitos nunca serán inconcretos o indeterminados, sino que expresaran la cantidad percibida por el trabajador y enumeraran los conceptos incluidos en la misma y las cantidades correspondientes a cada uno de ellos. Únicamente por los conceptos incluidos tendrá el recibo carácter liberatorio, pudiendo el trabajador afectado reclamar las cantidades que se le adeuden por cualquier materia no especificada en el recibo que superen las incorporadas al mismo, sin perjuicio de la efectividad del cese de la relación laboral desde la firma del finiquito. Este acuerdo no surtirá efecto en cuanto a los finiquitos acordados ante el Juzgado de lo Social.

Articulo 24. Estudios para títulos académicos.

Los trabajadores 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.

Articulo 25. Vigilancia de la salud.

El empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores, 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 los trabajadores o para verificar se el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores 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.

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

Las medidas de vigilancia y control de salud de los trabajadores se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador 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 los trabajadores afectados.

Los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicios del trabajador.

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 los trabajadores, sin que pueda facilitarle al empresario o a otras personas sin consentimiento expreso del trabajador.

No obstante lo anterior, el empresario 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 del trabajador 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 los trabajadores 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.

Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada.

Otros pactos.

Artículo 26. Comisión Paritaria.

A efectos de resolver en vía arbitral las cuestiones relativas a la interpretación y aplicación del Convenio, se crea una Comisión Paritaria que estará formada por ocho miembros, cuatro de entre los representantes de los empresarios y cuatro por parte obrera, a razón de dos por cada Central Sindical firmante de este Convenio.

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

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

Articulo 27. Cláusula de inaplicación salarial.

Las empresas al objeto de coadyuvar a la superación de dificultades económicas que de una forma coyuntural atraviesen, podrán obtener tratamiento salarial diferenciado, para lo cual formularán solicitud a la Comisión Paritaria del Convenio, en un plazo de 15 días a partir de la fecha de publicación del Convenio en el Boletín Oficial de la provincia, acompañando a la solicitud balances y cuentas de resultado correspondiente a los dos últimos años, previsiones económicas para el año siguiente e informe y análisis de la situación, o la documentación correspondiente a la modalidad fiscal en la que se encuentra clasificada.

Las empresas y trabajadores afiliados a las organizaciones firmantes del presente Convenio, podrán acordar las condiciones y requisitos necesarios para la referida inaplicación, notificando dicho acuerdo, en su caso, a la Comisión Paritaria del Convenio, que homologará el mismo, en un plazo no superior a 10 días, salvo que el acuerdo contenga aspectos contrarios a Ley o a lo establecido en el presente Convenio. El acuerdo requerirá visto bueno de la organización a la que esté afiliada la empresa y/o trabajador.

La Comisión Paritaria, atendiendo a las circunstancias y dimensiones de la empresa y en caso de discrepancias sobre la valoración de los datos de la documentación que se cita en el párrafo 1ª , determinará por mayoría en un plazo no superior a 10 días, la procedencia o improcedencia de la solicitud formulada por la empresa de tratamiento salarial diferenciado, pudiendo comprobar, por cualquier medio admitido en derecho, la realidad de la documentación presentada, en su caso.

Si el acuerdo mayoritario de la Comisión no es posible, se ofrecerá a las partes el sometimiento voluntario a la decisión arbitral que a tal efecto adopten en forma de laudo un Comité, constituido, para cada caso, por un representante de FEDEME, otro de una de las organizaciones sindicales firmantes de presente Convenio y el Delegado Provincial de Trabajo o persona en la que él delegue, vinculando el laudo arbitral a las partes, en los términos establecidos en los mismos.

En cualquier caso, la indicada inaplicación sólo afectará a los conceptos salariales del Convenio, quedando obligados empresas y trabajadores por el resto del contenido normativo.

Considerando el carácter coyuntural que debe tener la inaplicación salarial establecida, las empresas que obtengan de la Comisión Paritaria dicha homologación o reconocimiento, deberán eliminar posterior y paulatinamente, las diferencias salariales en los términos que se acuerde.

Régimen disciplinario. Faltas y sanciones.

Articulo 28. Principio general.

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

Articulo 29. Clasificación de las faltas.

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

Articulo 30. 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 otros trabajadores 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 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.

Articulo 31. 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 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 otro trabajador, fichando o firmando por él.

5. Las discusiones con otros trabajadores 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.

Articulo 32. Faltas muy graves.

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Faltas 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 los otros trabajadores 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 rifas 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 y subordinados.

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 del trabajador 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

Articulo 33. 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 leves, graves o muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

Articulo 34. 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.

Articulo 35. 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.

Disposición final.

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

Disposiciones adicionales.

1ª. Reconocimientos médicos.

Las empresas someterán a todos los trabajadores afectados por el presente Convenio a reconocimientos médicos anuales, que se llevarán a cabo en coordinación. con el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (Gabinete Técnico de Sevilla) o con la Mutua Patronal que corresponda en su caso.

2ª. Tablón de anuncios.

Las empresas colocarán tablones 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.

3ª. Acumulación de horas sindicales.

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

4ª. Formación Profesional.

Las partes signatarias del presente Acuerdo, conscientes de la necesidad de procurar una idónea formación profesional de los trabajadores del sector que

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

#*1*#

#*2*#