

**CONSEJERÍA DE EMPLEO**  
**DELEGACIÓN PROVINCIAL DE SEVILLA**

**Convenio: Almacenistas de Hierros, Tuberías, Aceros y Material no Férreo.**

**Expediente: 41/01/0001/2011.**

**Fecha: 02/02/2012.**

**Asunto: Resolución de Inscripción y Publicación.**

**Destinatario: Gabino Eusebio Gallego Hinojosa.**

**Código de Convenio número: 41000085011981.**

Visto el Convenio Colectivo provincial de Sevilla del Sector «Almacenistas de Hierros, Tuberías, Aceros y Material no Férreo», junto con sus tablas salariales, suscrito por la Patronal FEDEME y las Centrales Sindicales CC.OO y U.G.T., con vigencia desde el 1 de enero de 2009 a 31 de diciembre de 2012.

Visto lo dispuesto en el art. 90.2 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (E.T.), 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 arts. 2, 6 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre «registros y depósitos de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo» serán objeto de inscripción en los Registros de Convenios y Acuerdos colectivos de trabajo 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 R.D. 1/95 de 24 de marzo, 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 arts. 3, 6 y 8 del R.D. 713/2010 de 28 de mayo, Real Decreto 4043/82, de 29 de diciembre, por el que se traspasan Funciones y Servicios a la Junta de Andalucía, Decreto 14/2010, de 22 de marzo, sobre reestructuración de Consejerías y el Decreto 136/2010 de 13 de abril, que establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo.

Esta Delegación Provincial de la Consejería de Empleo.

**Acuerda:**

**Primero.-** Registrar y ordenar el depósito del Convenio Colectivo provincial de Sevilla del Sector de «Almacenistas de Hierros, Tuberías, Aceros y Material no Férreo», suscrito por la patronal FEDEME y las Centrales Sindicales CC.OO. y U.G.T. con vigencia desde el 1 de enero de 2009 al 31 de diciembre de 2012.

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

Sevilla a 2 de febrero de 2012.- La Delegada Provincial, Aurora Cosano Prieto.

**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.**

**Artículo 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.

**Artículo 2. Temporal.**

La duración del presente Convenio será de 4 años, desde el 1 de enero de 2009 hasta el 31 de diciembre de 2012.

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.





### **Artículo 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.

#### **I.- Grupo I.- Personal Técnico Titulado.**

En este Grupo se comprenden:

A) Titulados 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 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.

#### **II.- Grupo II.- Personal mercantil.**

En este grupo se comprenden:

A) Jefe de compras.- Es quién realiza las compras generales de mercancías objeto de la actividad comercial de la empresa.

B) Jefe 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 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 de sucursal.- Es quién está al frente de una sucursal ejerciendo de forma

delegada las funciones propias de la empresa.

E) Encargado de establecimientos.- Es quién 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 quién está al frente de varias secciones en aquellos establecimientos que tengan su organización establecida en base a las mismas.

G) Jefe 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 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.- 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 sí mismo operaciones de venta.

### **III.- Grupo III.- Personal administrativo.**

En este grupo se comprenden:

A) Jefe administrativo.- Es quién con plenas facultades asume el control y vigilancia de todas las funciones administrativas de una empresa.

B) Jefe 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.- 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 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.

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.

#### **IV.- Grupo IV.- Profesionales de oficios, actividades auxiliares y subalternos.**

En este Grupo se comprenden:

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 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 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 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.- Tiene como misión esencial vigilar las puertas y acceso a los locales.

J) Mozo.- 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.

#### **Condiciones económicas:**

#### **Artículo 4. Retribuciones.**

Para el primer año de vigencia del presente Convenio, 1 de enero de 2009 a 31 de diciembre de 2009, los salarios serán los recogidos en la Tabla Anexo núm. 1, que representan un incremento salarial consistente en un 0,8% respecto de los salarios vigentes a 31 diciembre 2008.

Para el segundo año de vigencia del Convenio, 1 de enero 2010 a 31 de diciembre 2010, los salarios se incrementarán en un 1% con efecto 1 de enero de 2010, sobre los vigentes a 31 de diciembre de 2009, valores que se recogen en la Tabla Anexo núm. 2.

Para el tercer año de vigencia del Convenio, 1 de enero 2011 a 31 de diciembre 2011 los salarios se incrementarán en un 1% con efecto 1 de enero de 2011, sobre los vigentes a 31 de diciembre de 2010, valores que se recogen en la Tabla Anexo núm.3.



Para el cuarto año de vigencia del Convenio, 1 de enero 2012 a 31 de diciembre 2012, los salarios se incrementarán en un 0,5% con efecto 1 de enero de 2012, sobre los vigentes a 31 de diciembre de 2011.

A estos efectos, las partes firmantes de este Convenio asumen el compromiso de suscribir, durante el primer trimestre del año 2012, la correspondiente Tabla de Salarios que incorpore la revisión salarial expresada en el párrafo anterior referida al año 2012.

Los atrasos correspondientes a los años 2009, 2010 y 2011 se abonarán en el plazo de 9 meses desde la firma del presente Convenio Colectivo.

Los atrasos correspondientes a 2012 se abonarán en el plazo de 9 meses desde la firma de la correspondiente revisión salarial.

### **Artículo 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 persónam, 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 «Boletín Oficial» de la provincia n.º 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.





## **Artículo 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.

## **Artículo 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.

## **Artículo 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 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.

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 31 de diciembre y 5 de enero se concluirá la jornada a las catorce 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 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 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.

#### **Artículo 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.

### **Artículo 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.**

#### **Artículo 12. Ayuda por permanencia en la categoría.**

Los Auxiliares Administrativos mayores de 25 años de edad y los Mozos, sea cual fuere su edad, que lleven en esa categoría cinco años 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 íntegro de su retribución y mientras dure esta situación.

#### **Artículo 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.

### **Artículo 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 «Boletín Oficial» de la provincia, 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).

### **Artículo 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 3.300,00 euros. La Empresa podrá concertar póliza de seguros que cubra tal contingencia.

### **Contratación:**

#### **Artículo 17. 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 desde la fecha de inicio de la vigencia de este Convenio, con independencia de su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia de Sevilla.

De conformidad con lo prevenido en el artículo 49.1c) del Estatuto de los Trabajadores en su redacción dada por la Ley 35/2010, a la finalización del contrato de trabajo de carácter temporal, excepto en los casos de contrato de interinidad 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 12 días de salario por cada año de servicio, si bien con el siguiente calendario de aplicación gradual.

— Ocho días de salario por cada año de servicio para los contratos temporales que se celebren durante los años 2009, 2010 y hasta el 31 de diciembre de 2011.

— 9 días de salario por cada año de servicio para los contratos temporales que se celebren durante el 2012.

— Diez días de salario por cada año de servicio para los contratos temporales que se celebren durante 2013.

— 11 días de salario por cada año de servicio para los contratos temporales que se celebren durante el 2014.

— 12 días de salario por cada año de servicio para los contratos temporales que se celebren a partir del 1 de enero de 2015.

#### **Artículo 18. Contrato para la formación y el aprendizaje.**

El contrato para la formación y el aprendizaje tendrá por objeto la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo.

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 75% sobre la jornada ordinaria no podrá ser inferior al 75% del Salario Mínimo Interprofesional vigente en cada momento. En ningún caso, la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

### **Artículo 19. Fomento de la Contratación Indefinida.**

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

### **Artículo 20. Jubilación Forzosa.**

Durante la vigencia de este Convenio Colectivo se establece la Jubilación Obligatoria para todo trabajador/a que haya cumplido los 65 años de edad siempre que, además de cumplir los demás requisitos exigidos por la legislación de Seguridad Social para tener derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva, concurren los siguientes requerimientos:

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 resolviera 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.

### **Artículo 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 artículo 15 Apto.1. b) del Estatuto de los Trabajadores, por un período mínimo de duración de un año conforme a lo dispuesto en el Real Decreto 1194/85, de 17 de julio de 1985. En ningún caso, esta jubilación anticipada podrá suponer ni un coste adicional para las empresas, ni la disminución de las plantillas de las empresas.

Con efecto 1 de enero de 2013, —fecha de entrada en vigor de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del Sistema de la Seguridad Social— quedará derogado el Real Decreto 1194/1985, eliminándose, por tanto, en tal fecha la modalidad de Jubilación especial a los 64 años.

El/la trabajador/a que reúna las condiciones exigidas para tener derecho a la pensión de jubilación, excepto la edad, que habrá de ser 61 años con carácter general y 60 años si el trabajador tiene la condición de «mutualista», puede acceder a la jubilación parcial por un tiempo no inferior al 25% ni superior al 75% de la jornada —85% si el contrato de relevo simultáneo obligatorio se celebra a jornada completa y por tiempo indefinido—, en los términos previstos en el artículo 166, punto 1 y 2 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

No obstante, de conformidad con el Real Decreto Ley 8/2010, de 20 de mayo, de medidas para la reducción de déficit público se establece como excepción y hasta el 31 de diciembre de 2012, la posibilidad de acceder a la jubilación parcial aquellos trabajadores que, con el cumplimiento de todos los exigidos por el art. 166, 1. y 2. de LGSS, se encuentren afectados por compromisos adoptados en EREs o por medio de convenios y acuerdos colectivos de empresa aprobados o suscritos antes del 25 de mayo de 2010, con las siguientes edades:

- 60 años si el trabajador relevista es contratado a jornada completa mediante un contrato de duración indefinida.
- 60 años y 6 meses si el trabajador relevista es contratado en otras condiciones:

### **Artículo 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.

### **Artículo 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.

### **Artículo 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.

### **Artículo 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, 4 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.

#### **Artículo 27. Cláusula de inaplicación Salarial.**



Por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas de duración no superior a quince días, a inaplicar el régimen salarial previsto en el presente Convenio Colectivo Provincial cuando la empresa tenga una disminución persistente de su nivel de ingresos o su situación y perspectivas económicas pudieran verse afectadas negativamente como consecuencia de tal aplicación, afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo en la misma.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, éstos podrán atribuir su representación a una comisión de un máximo de tres miembros integrada por trabajadores de la propia empresa y elegida por éstos democráticamente o a una comisión de igual número de componentes designados, según su representatividad, por los sindicatos más representativos del sector al que pertenezca la empresa y que estuvieran legitimados para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación a la misma.

En todos los casos, la designación deberá realizarse en un plazo de 5 días a contar desde el inicio del periodo de consultas.

En el supuesto de que la negociación se realice con la comisión cuyos miembros sean designados por los sindicatos, el empresario podrá atribuir su representación a FEDEME.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el párrafo primero, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión.

El acuerdo deberá ser notificado a la Comisión paritaria de este Convenio Colectivo.

El acuerdo de inaplicación deberá determinar con exactitud la retribución a percibir por los trabajadores de dicha empresa, estableciendo, en su caso y en atención a la desaparición de las causas que lo determinaron, una programación de la progresiva convergencia hacia la recuperación de las condiciones salariales establecidas en el presente Convenio Colectivo, sin que en ningún caso dicha inaplicación pueda superar el período de vigencia del convenio ni, como máximo, los tres años de duración. El acuerdo de inaplicación y la programación de la recuperación de las condiciones salariales no podrán suponer el incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones retributivas por razones de género.

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

Cuando aquella no alcanzara un acuerdo, las partes podrán recurrir a los procedimientos de aplicación general y directa para solventar de manera efectiva discrepancias que, en su caso, se establezcan mediante acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, 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 periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del Et.

### **Régimen disciplinario.- Faltas y sanciones.**

#### **Artículo 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.

#### **Artículo 29. Clasificación de Faltas.**

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

#### **Artículo 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 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.

### **Artículo 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.

### **Artículo 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 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 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.





### **Artículo 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.

### **Artículo 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.

### **Artículo 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.

En todo lo previsto en el presente Convenio, en el supuesto de que, bien por acuerdo Nacional suscrito por CEOE y CEPYME con las Centrales Sindicales CC.OO. y UGT, bien a falta de este acuerdo, por disposición legal, resultaren modificados los contenidos de este Texto Articulado, aquellas materias modificadas quedarán expresamente sustituidas, en el momento de su entrada en vigor, por lo pactado a nivel nacional por las organizaciones antes citadas o bien, a falta de este, por las disposiciones legales a las que se ha hecho antes referencia.

### **Disposiciones Adicionales.**

#### **Primera. 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.

### **Segunda. 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.

### **Tercera. 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.

### **Cuarta. 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.

### **Cuarto. Resolución Extrajudicial de Conflictos.**

Los trabajadores 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, se someterán igualmente a los procedimientos contemplados en el SERCLA para los conflictos individuales, previstos en el acuerdo Interprofesional de 4 de marzo de 2005, a partir del momento en que dichos procedimientos entren en vigor en sus respectivos marcas territoriales.

### **Quinto. 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 el Capítulo III de la Orden de 21 de julio de 2005 («Boletín Oficial de la Junta de Andalucía» núm. 146 de 28 de julio) que desarrolla lo establecido en el Capítulo IV del Decreto 149/2005, de 14 de junio («Boletín Oficial de la Junta de Andalucía» núm. 122, de 24 de junio).

### **Anexo I**

**Cuadro de retribuciones aplicables durante el año 2009, en  
el Convenio Colectivo Provincial de Almacenistas de Hierros,  
Tuberías, Aceros y Material no Férreo de Sevilla (0,8%)**



<i>Categorías</i>	<i>Retribución mensual (Eur.)</i>	<i>Cuatrienios (Eur.)</i>
Ingenieros y Licenciado . . . . .	1.612,64	80,62
Ayudantes técnicos . . . . .	1.347,88	67,38
Practicantes . . . . .	1.056,26	52,81
Jefes de personal, ventas y compras . . . . .	1.612,64	80,62
Encargado general . . . . .	1.612,64	80,62
Jefe de almacén y sucursal. . . . .	1.347,88	67,38
Jefe de grupo . . . . .	1.190,57	59,52
Jefe de sección . . . . .	1.095,32	54,75
Encargado de establecimiento, vendedor, comprador, etc. . . . .	1.068,26	53,41
Viajante . . . . .	1.051,84	52,60
Corredor de plazas . . . . .	1.005,34	50,27
Dependiente de 22 a 25 años . . . . .	1.013,55	50,68
Dependiente más de 25 años . . . . .	1.013,55	50,68
Ayudante . . . . .	827,52	41,38
<i>Administrativos:</i>		
Jefe administrativo. . . . .	1.451,25	72,55
Jefe de sección . . . . .	1.195,51	59,78
Contable, cajero, taquimecanógrafo, e idiomas . . . . .	1.099,94	55,01
Oficial administrativo . . . . .	1.040,87	52,03
<i>Auxiliares Administrativos:</i>		
De 16 a 20 años . . . . .	775,19	38,76
Más de 20 años . . . . .	958,80	47,93
<i>Auxiliares de Caja:</i>		
De 16 a 20 años . . . . .	775,19	38,76
Más de 20 años . . . . .	895,97	44,80
<i>Profesionales de oficio:</i>		
De primera . . . . .	958,80	47,93
De segunda . . . . .	904,11	45,20
Ayudante de oficio . . . . .	838,46	41,93
Capataz . . . . .	931,50	46,57
Mozo especializado. . . . .	904,11	45,20
Telefonista y mozo . . . . .	822,05	41,11
Conserje . . . . .	822,05	41,11
Vigilante, sereno, Ordenanza y portero . . . . .	822,05	41,11
Cobrador. . . . .	931,50	46,57
Personal de limpieza (por hora) . . . . .	4,60	-

## Anexo II

*Cuadro de retribuciones aplicables durante el año 2010, en el Convenio Colectivo provincial de Almacenistas de Hierros, Tuberías, Aceros y Material no Férreo de Sevilla (1%).*

<i>Categorías</i>	<i>Retribución mensual (Eur.)</i>	<i>Cuatrienios (Eur.)</i>
Ingenieros y Licenciado . . . . .	1.628,77	81,43
Ayudantes técnicos . . . . .	1.361,36	68,06
Practicantes . . . . .	1.066,83	53,34
Jefes de personal, ventas y compras . . . . .	1.628,77	81,43
Encargado general . . . . .	1.628,77	81,43
Jefe de almacén y sucursal. . . . .	1.361,36	68,06
Jefe de grupo . . . . .	1.202,47	60,12
Jefe de sección . . . . .	1.106,28	55,30
Encargado de establecimiento, vendedor, comprador, etc. . . . .	1.078,94	53,95
Viajante . . . . .	1.062,36	53,12
Corredor de plazas . . . . .	1.015,39	50,77
Dependiente de 22 a 25 años . . . . .	1.023,69	51,19
Dependiente más de 25 años . . . . .	1.023,69	51,19
Ayudante . . . . .	835,79	41,79
<i>Administrativos:</i>		
Jefe administrativo. . . . .	1.465,76	73,27
Jefe de sección . . . . .	1.207,46	60,38
Contable, cajero, taquimecanógrafo, e idiomas . . . . .	1.110,94	55,56
Oficial administrativo . . . . .	1.051,28	52,55



<i>Categorías</i>	<i>Retribución mensual (Eur.)</i>	<i>Cuatrienios (Eur.)</i>
<i>Auxiliares Administrativos:</i>		
De 16 a 20 años .....	782,94	39,15
Más de 20 años .....	968,39	48,41
<i>Auxiliares de Caja:</i>		
De 16 a 20 años .....	782,94	39,15
Más de 20 años .....	904,93	45,24
<i>Profesionales de oficio:</i>		
De primera .....	968,39	48,41
De segunda .....	913,15	45,65
Ayudante de oficio .....	846,85	42,35
Capataz .....	940,82	47,04
Mozo especializado .....	913,15	45,65
Telefonista y mozo .....	830,27	41,52
Conserje .....	830,27	41,52
Vigilante, sereno, Ordenanza y portero .....	830,27	41,52
Cobrador .....	940,82	47,04
Personal de limpieza (por hora) .....	4,64	-

## Anexo III

*Cuadro de retribuciones aplicables durante el año 2011, en el Convenio Colectivo provincial de Almacenistas de Hierros, Tuberías, Aceros y Material no Férreo de Sevilla (1%).*

<i>Categorías</i>	<i>Retribución mensual (Eur.)</i>	<i>Cuatrienios (Eur.)</i>
Ingenieros y Licenciado. ....	1.645,05	82,24
Ayudantes técnicos .....	1.374,97	68,74
Practicantes .....	1.077,49	53,87
Jefes de personal, ventas y compras .....	1.645,05	82,24
Encargado general .....	1.645,05	82,24
Jefe de almacén y sucursal. ....	1.374,97	68,74
Jefe de grupo .....	1.214,50	60,72
Jefe de sección .....	1.117,34	55,86
Encargado de establecimiento, vendedor, comprador, etc. ...	1.089,73	54,49
Viajante .....	1.072,98	53,65
Corredor de plazas .....	1.025,55	51,28
Dependiente de 22 a 25 años .....	1.033,93	51,70
Dependiente más de 25 años .....	1.033,93	51,70
Ayudante .....	844,15	42,21
<i>Administrativos:</i>		
Jefe administrativo .....	1.480,42	74,00
Jefe de sección .....	1.219,54	60,99
Contable, cajero, taquimecanógrafo, e idiomas .....	1.122,05	56,11
Oficial administrativo .....	1.061,79	53,08
<i>Auxiliares Administrativos:</i>		
De 16 a 20 años .....	790,77	39,54
Más de 20 años .....	978,07	48,89
<i>Auxiliares de Caja:</i>		
De 16 a 20 años .....	790,77	39,54
Más de 20 años .....	913,98	45,70
<i>Profesionales de oficio:</i>		
De primera .....	978,07	48,89
De segunda .....	922,28	46,11
Ayudante de oficio .....	855,32	42,78
Capataz .....	950,23	47,51
Mozo especializado .....	922,28	46,11
Telefonista y mozo .....	838,58	41,93
Conserje .....	838,58	41,93
Vigilante, sereno, Ordenanza y portero .....	838,58	41,93
Cobrador .....	950,23	47,51
Personal de limpieza (por hora) .....	4,69	-



**Almacenistas de hierros, tuberías, aceros y material no férreo**

BOP 50, 01 de marzo del 2012

Página 26 de 26

