



CONVENIO COLECTIVO PARA EL COMERCIO DE MAQUINARIA INDUSTRIAL, AGRÍCOLA, MATERIAL ELÉCTRICO, APARATOS ELECTRODOMÉSTICOS, MOBILIARIO Y MATERIAL DE OFICINA DE SEVILLA

Visto el Convenio Colectivo del Sector Comercio de Maquinaria Industrial, Agrícola, Material Eléctrico, Aparatos Electrodomésticos, Mobiliario y Material de Oficina de Sevilla, suscrito por las patronales FEDEME, APROCOM y las centrales sindicales CC OO y UGT, con vigencia desde el 01-01-2012 a 31-12-2013, sus anexos y tabla salarial para el 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 artículos 2, 6 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre «registro y depósitos de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo», serán objeto de inscripción en los Registros de Convenios y Acuerdos Colectivo 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 RD 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 artículos 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 149/2012, de 5 de junio, que regula la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo, y el Decreto 342/2012, de 31 de julio, que regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía.

Esta Delegación Territorial acuerda:

Primero: Registrar y ordenar el depósito del Convenio Colectivo del Sector Comercio de Maquinaria Industrial, Agrícola, Material Eléctrico, Aparatos Electrodomésticos, Mobiliario y Material de Oficina de Sevilla, suscrito por las patronales FEDEME, APROCOM y las centrales sindicales CC OO y UGT, con vigencia desde el 01-01-2012 a 31-12-2013, sus anexos y tabla salarial para el 2012.

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

La Delegada Territorial, Aurora Cosano Prieto.

TEXTO ARTICULADO DEL CONVENIO COLECTIVO PARA EL COMERCIO DE MAQUINARIA INDUSTRIAL, AGRÍCOLA, MATERIAL ELÉCTRICO, APARATOS ELECTRODOMÉSTICOS, MOBILIARIO Y MATERIAL DE OFICINA DE SEVILLA



Capítulo I. Disposiciones Generales

Artículo 1. Ámbito Funcional

Las normas contenidas en el presente Convenio serán de aplicación para todas las empresas del Sector Comercio de Maquinaria Industrial, Agrícola, Material Eléctrico, Aparatos Electrodomésticos, Mobiliario y Material de Oficina, incluidas dentro del ámbito territorial que se determina en el artículo siguiente.

Artículo 2. Ámbito Territorial.

El presente Convenio regirá en Sevilla y su provincia.

Artículo 3. Ámbito Personal

Quedan comprendidos en este Convenio todos los trabajadores de las empresas incluidas en sus ámbitos funcional y territorial, con la única excepción de los supuestos comprendidos en el número 3º del artículo 1º del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 4. Duración y Vigencia

La duración del presente Convenio será de 2 años, extendiéndose su vigencia desde el 1 de enero de 2012 hasta el 31 de diciembre de 2013, con independencia de la fecha de la firma y de su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia.

Artículo 5. Abono de la Retroactividad

Las diferencias retributivas que se produzcan con motivo de los incrementos pactados en los distintos conceptos económicos del Convenio, se abonarán, de forma prorrateada en la nomina de cada mes durante los 14 meses siguientes a la firma de este texto articulado y, en todo caso, antes de la fecha de terminación de la vigencia del mismo.

Artículo 6. Prórroga

El Convenio se considerará prorrogado por años sucesivos una vez llegada la fecha de su vencimiento, a no ser que cualquiera de las organizaciones firmantes, lo denuncia al menos con dos meses de antelación a la fecha de expiración del periodo de vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

La denuncia se realizará por la parte legitimada e interesada ante el Ministerio de Empleo y Seguridad Social a través de la aplicación informática vigente para ello en cada momento en el ámbito geográfico correspondiente, remitiendo una copia del escrito de dicha denuncia a la otra parte. Una vez efectuada la denuncia, la Comisión Negociadora se constituirá en el plazo máximo de 30 días. Las partes



firmantes establecerán un plan o calendario de negociación.

Artículo 7. Compensación y Absorción

Las partes que firman el presente Convenio, en cuanto al tema de compensación y absorción, estarán a lo dispuesto en el número 4 del artículo 26 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 8. Normas Subsidiarias

Para todo lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo establecido en la Legislación Vigente en cada momento, y de forma especial en el Estatuto de los Trabajadores y en las Normas que lo desarrollen o complementen.

Artículo 9. Interpretación y Aclaración. Comisión Paritaria

Las partes firmantes acuerdan establecer una Comisión Paritaria como Órgano de Interpretación y Vigilancia del cumplimiento

de lo pactado en el presente Convenio, de mediación y arbitraje en las relaciones laborales de carácter colectivo entre empresa

y trabajador, así como para la emisión de informes y dictámenes.

La Comisión Paritaria estará compuesta por seis miembros de la parte empresarial, tres de FEDEME y tres de APROCOM y seis miembros de las Centrales Sindicales, tres de CC. OO. y tres de U.G.T.

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

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

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

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

Serán funciones de la Comisión Paritaria:



1.º De interpretación del Convenio.

a) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

b) Interpretación del Convenio.

c) Mediación o arbitraje, derivado de las cuestiones sobre aplicación del convenio, y que sean sometidas por las partes a su consideración.

2.º Emisión de informes.

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

a) Actividades formativas.

b) Salud laboral.

c) Absentismo.

d) Jubilación.

e) Calificación de actividad productiva como normal.

f) Empleo.

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

Capítulo II. Clasificación Profesional

Artículo 10. Principios Generales

De conformidad con lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores en esta materia, para su aplicación en el ámbito de la provincia de Sevilla, las partes firmantes acuerdan constituir una Comisión Paritaria de Clasificación Profesional que se ocupará en el plazo de seis meses desde la firma del presente Convenio de la realización de los trabajos necesarios para la adaptación definitiva del Sistema actualmente vigente a un Sistema de Clasificación profesional basado en Grupos Profesionales, con la simplificación de los salarios en los mismos.

La clasificación del personal actualmente prevista en el presente Convenio es meramente enunciativa y no supone, en ningún caso, obligación por parte de las empresas de tener provistas todas las categorías profesionales, lo que se llevará a efecto, en función de las necesidades y volumen de las empresas y de la





facultad discrecional de los empresarios.

También son enunciativos los cometidos o funciones previstas en los distintos grupos profesionales, dado que todo trabajador incluido en el ámbito funcional del Convenio está obligado a ejecutar cuantos trabajos se le encomienden, sin menoscabo de su dignidad profesional.

Artículo 11. Clasificación General

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. Personal de servicios, actividades auxiliares y subalterno.

Artículo 12. Grupo I. Personal Técnico Titulado

En este Grupo se comprenden:

A) Titulado de Grado Superior.—Es quien en posesión de un título de grado superior, ejerce en la empresa, con responsabilidad directa, funciones propias de su profesión.

B) Ayudante Técnico Sanitario.—Es quien en posesión del correspondiente título desarrolla en la empresa las funciones que el mismo le faculta.

C) Titulado de Grado Medio.—Es quien en posesión de un título de grado medio o asimilado por disposición legal, desempeña en la empresa las funciones propias de su profesión.

Artículo 13. Grupo II. Personal Mercantil

En este 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 Establecimiento.—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 sólo 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) Intérprete.—Es quien en posesión de dos o más idiomas extranjeros realiza operaciones de venta o colabora en las mismas cuando se requiera la utilización de dichos idiomas extranjeros.

K) 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.

L) 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.

Artículo 14. Grupo III. Personal Administrativo

En este Grupo se comprenden:



A) Jefe de Personal.—Es quien, al frente de todo el personal de la Empresa dicta las oportunas normas para la adecuada organización y distribución del trabajo cuya vigilancia le corresponde.

B) Jefe Administrativo.—Es quien con plenas facultades asume el control y vigilancia de todas las funciones administrativas de una Empresa.

C) 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.

D) Cajero.—Es quien lleva la responsabilidad de la Caja de la Empresa con autoridad directa sobre los Auxiliares de Caja a sus órdenes.

E) Contable.—Es quien lleva la responsabilidad de la contabilidad de la Empresa con autoridad directa sobre los Oficiales y Auxiliares Administrativos.

F) Secretario/a.—Es el Taquimecanógrafo/a que realiza funciones de carácter administrativo, despacha correspondencia ordinaria, concreta entrevistas, etc.

G) 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 estadística, gestión de informes, transcripción en libros de contabilidad, etc.

H) Operador de Máquinas Contables.—Es quien tiene como principal función la de manejar alguno de los diversos tipos de máquinas de proceso de datos que por su complejidad requieren poseer conocimientos específicos sobre sus técnicas y sistemas.

I) 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.

J) Perforista.—Es quien tiene como misión principal el manejo de máquinas perforadoras dentro del proceso de datos para transmisión de los mismos.

K) Auxiliar 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.

Artículo 15. Grupo IV. Personal de Servicios, Actividades Auxiliares y Subalterno



En este Grupo se comprenden:

A) Jefe de Almacén.—Es quien está al frente de un almacén, teniendo como cometido la reposición, recepción, conservación y marca de las mercaderías, registro de entrada y salida de las mismas, su distribución a los establecimientos y el cumplimiento y ordenación de los muestrarios.

B) Jefe de Sección.—Es quien tiene a su cargo la responsabilidad de una sección de servicios en las que el trabajo puede estar dividido, con autoridad directa sobre los trabajadores.

C) Jefe de Taller.—Es el productor que, técnicamente capacitado, está al frente de un taller auxiliar de la actividad principal de la Empresa, y que con mando sobre los profesionales de oficio dispone lo conveniente para el buen orden del trabajo y disciplina, debiendo orientar al personal sobre las específicas funciones del cometido de cada uno y trasladar a la Empresa información y asesoramiento de las particularidades técnicas que sean de interés.

Deberá facilitar al cliente toda la información y asesoramiento que precise sobre el normal funcionamiento de los equipos o aparatos propios de la actividad de la Empresa, en la forma y con el agrado que exija la organización interna de ésta.

D) Capataz.—Es quien al frente de los Mozos y Mozos Especializados, si los hubiese, dirige el trabajo y cuida de la disciplina y rendimiento.

E) Dibujante.—Es el empleado que realiza con propia iniciativa dibujos propios de su competencia profesional.

F) Escaparatista.—Es el empleado que tiene asignada como función principal la ornamentación de interiores, escaparates y vitrinas, a fin de exponer al público los artículos de venta.

G) Visitador.—Es quien por cuenta de la Empresa, realiza fuera y dentro de sus establecimientos, gestiones, visitas, encuestas de índole comercial, administrativa o de relaciones públicas.

H) Profesionales de oficio.—Son todos aquellos trabajadores que ejecutan los trabajos propios de un oficio especializado clásico que normalmente requiere un aprendizaje. Se comprenderán los Ebanistas, Carpinteros, Barnizadores, Electricistas, Mecánicos, Pintores, Conductores de vehículos, etc.

Serán profesionales de oficio de Primera o de Segunda, según la iniciativa, responsabilidad y grado de conocimientos.

I) Rotulista.—Es el que se dedica a confeccionar los rótulos, carteles y trabajos semejantes para la Empresa.





J) Cobrador.—Es quien se encarga de realizar los cobros y pagos fuera del establecimiento.

K) Conserje.—Es quien se encarga de distribuir el trabajo de los Ordenanzas y de cuidar el ornato y policía de las dependencias.

L) Ayudante de Montaje.—Es el empleado que ayuda en las funciones de exhibición y decorado realizando las tareas que se le encomienden relativas a dicha actividad.

M) 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, reparto, cobrando o sin cobrar las mercancías que transporte, pesar las mercancías y todas aquellas funciones análogas.

N) Telefonista.—Es quien atiende una centralita telefónica estableciendo la conversación con el interior de la Empresa y con el exterior, anotando y transcribiendo cuantos avisos reciba.

O) Vigilante.—Es quien tiene a su cargo el servicio de vigilancia diurna o nocturna dentro o fuera de las dependencias de la Empresa.

P) 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 los pedidos, etc.

Q) Portero.—Tiene como misión esencial vigilar las puertas y acceso a los locales.

R) 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 esfuerzo físico, así como trabajos de limpieza del establecimiento.

S) Personal de Limpieza.—Se encarga del aseo y limpieza de los locales en general y de todas sus dependencias.

Capítulo III. Organización del Trabajo

Artículo 16. Principio General

La organización práctica del trabajo, con sujeción a la Legislación vigente en cada momento es facultad exclusiva de la Dirección de cada una de las empresas incluidas en el ámbito del presente Convenio.

Artículo 17. Jornada Laboral



La jornada laboral será de 1.810 horas de trabajo efectivo, que se computarán por año de vigencia del Convenio.

La distribución de dicha jornada corresponderá a la Dirección de cada una de las empresas afectadas por este Convenio, de forma que pueda cumplir en todo momento su función esencial de servicio al público.

En la distribución de la jornada anual por parte de la Dirección de las empresas afectadas por el presente Convenio se excluirán siempre a efectos de trabajo, permaneciendo cerrados los establecimientos, todos los sábados por la tarde y domingos del año, las 14 fiestas oficiales, la mañana del sábado de Feria y del Sábado Santo, las tardes de Semana Santa y las tardes de los días 24 y 31 de diciembre. Igualmente, permanecerán cerrados los establecimientos las tardes de todos los días de Feria de Sevilla, y por lo que respecta al resto de la provincia, se estará a los usos y costumbres de cada localidad.

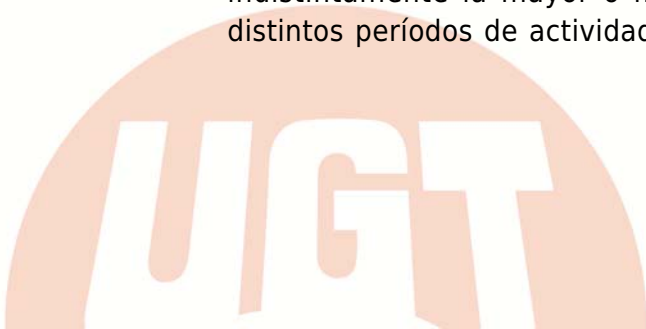
En los días en los que los establecimientos permanezcan cerrados por la tarde, la jornada de mañana no podrá terminar después de las 14.00 horas.

No obstante la regla general establecida anteriormente para los sábados por la tarde, podrán las empresas mantener abierto sus establecimientos los sábados por la tarde a su elección, sin que en ningún caso puedan los trabajadores trabajar más de seis sábados al año, y sin que puedan coincidir con las tardes de los días 24 y 31 de diciembre. Esta excepción será solo para aparatos electrodomésticos, mobiliario y material de oficina.

Los descansos semanales para los trabajadores que trabajan los sábados por la tarde serán el domingo completo y la mañana del lunes.

Con el fin de preservar el empleo, las empresas dispondrán libremente de 181 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 5 días de antelación.
- El disfrute compensatorio de descanso de dicha jornada, cuando proceda, deberá realizarse dentro de cada una de las anualidades de vigencia del Convenio y por días completos o medias jornadas, para lo cual se acumularán las horas realizadas, coincidiendo en este último caso a la finalización de la jornada laboral, sin que en ningún caso ello pueda afectar a la actividad de la Empresa.
- La disponibilidad horaria, así como el disfrute compensatorio de descanso cuando proceda tendrá computo 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 nueve 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 18. Vacaciones

Las vacaciones anuales se fijan en 30 días naturales, que se disfrutarán durante los meses de junio, julio, agosto y septiembre, en turnos anuales rotativos. En las empresas donde el sistema se instaure como de nueva aplicación, la elección de turno se efectuará inicialmente por el criterio de antigüedad en la empresa, continuando en anualidades sucesivas la rotación correspondiente. En el caso de nueva incorporación del personal, la empresa los adaptará el primer año a los turnos preexistentes ejerciendo sus facultades de organización de trabajo, continuando los restantes años la rotación que corresponda. En los supuestos en que el sistema de rotación venga establecido de anualidades anteriores, se continuará el criterio rotativo que se venía utilizando. El día primero de abril de cada año los empresarios harán públicas las relaciones de trabajadores asignados a los correspondientes períodos de vacaciones, disponiendo los interesados de un plazo de cinco días para efectuar las reclamaciones oportunas.

El día 5 de abril deberán estar a disposición de los trabajadores las relaciones definitivas. En ningún caso las vacaciones comenzarán en domingo o festivo.

Los trabajadores que por necesidades de la empresa, siempre y cuando esas necesidades no vengan determinadas por enfermedad, accidente, licencias forzosas o cualesquiera otras ausencias de trabajadores no imputables a las empresas, se vean obligados a disfrutar las vacaciones fuera del período citado anteriormente, serán compensados por la empresa con una bolsa de vacaciones cifrada en 116,07 euros.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia o con el período de suspensión de contrato previsto en el artículo 48-4 de la Ley 1/1995, del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fechas distintas a las de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera al finalizar el período de suspensión aunque haya terminado el año natural al que correspondan, no dando lugar en ningún caso a la percepción de la bolsa anteriormente establecida.



Artículo 19. Licencias Retribuidas

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

- a) Por razón de matrimonio, 15 días.
- b) Por alumbramiento de la esposa, 5 días.
- c) Por muerte de hijos o cónyuges, 5 días.
- d) Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consaguinidad o afinidad, 2 días.
- e) Por hospitalización del cónyuge, hijo, padres, 4 días, hasta dos veces al año.
- f) Los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa tendrán derecho a un permiso retribuido de 20 hora anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa, acumulables por un periodo de hasta cinco años, de conformidad con lo establecido en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando el trabajador necesite hacer un desplazamiento con motivo de las licencias retribuidas antes enumeradas en las letras b), c), d) y e), los plazos establecidos se incrementarán en dos días.

Se reconoce a las parejas de hecho debidamente inscritas en el correspondiente Registro Oficial y que acrediten suficiente notoriedad en su relación, los derechos comprendidos en los apartados b), c), d) y e) del presente artículo.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, previo aviso y posterior justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, hasta 5 horas al año, para acompañar a un hijo menor de edad en los casos de asistencia a consulta médica de la Seguridad Social.

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

Artículo 20. Licencia Retribuida para Atender Asuntos Propios que no Admitan Demora

El personal de las Empresas, sin excepción, tendrá derecho a una licencia con sueldo de dos días al año, en caso de necesidad de atender personalmente asuntos propios que no admitan demora, la cual les será concedida previa solicitud, quedando obligado en los dos días siguientes al disfrute a justificar la



indudable necesidad del asunto que motivó la solicitud.

Dichos días podrán ser utilizados para asistir a bodas, bautizos o comuniones de los hijos, previa solicitud y siempre que coincidan con días de trabajo.

Artículo 21. 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 22. Contratación Eventual

En los supuestos contemplados en el artículo 15.1.b) del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el contrato podrá tener una duración máxima de 12 meses, dentro de un período de 18 meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

Artículo 23. 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 duración mínima del contrato será de seis meses y la máxima de tres años.

En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima establecida, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, hasta por dos veces, sin que la duración de cada prórroga pueda ser inferior a seis meses y sin que la duración total del contrato pueda exceder de precitada duración máxima.

La retribución del trabajador contratado para la formación y el aprendizaje se fijará en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

En ningún caso, la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al referido tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 24. Transformación de Contratos Temporales en Indefinidos

Las empresas y trabajadores incluidos en el ámbito funcional y territorial del presente Convenio, podrán, de mutuo acuerdo, proceder a la transformación de





los contratos temporales en indefinidos cualquiera que sean las modalidades de los mismos y las extensiones de las jornadas de trabajo, bajo las condiciones que convengan de acuerdo con las disposiciones legales en vigor.

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 («BOJA» n.º 146, de 28 de julio), que desarrolla lo establecido en el Capítulo IV del Decreto 149/2005, de 14 de junio («BOJA» n.º 122, de 24 de junio).

Capítulo IV. Régimen Económico

Artículo 25. Retribuciones para el Período Comprendido Entre el 1 Enero de 2012 y el 31 de Diciembre de 2012

Las retribuciones del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este Convenio para el período de tiempo comprendido entre el 1 enero de 2012 y el 31 de diciembre de 2012 es la recogida en la Tabla Salarial del Anexo n.º I, y supone un incremento salarial del 0,5% respecto a los salarios vigentes a 31 de diciembre de 2011.

En el Anexo II se establecen los Niveles y Grupos Profesionales del presente Convenio y en el Anexo III las Asimilaciones correspondientes.

Artículo 26. Retribuciones para el Período Comprendido Entre el 1 de Enero de 2013 y el 31 de Diciembre de 2013

Las retribuciones del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este Convenio para el período de tiempo comprendido entre el 1 de enero de 2013 y el 31 de diciembre de 2013 se incrementarán un 0,6% respecto de los salarios vigentes a 31 de diciembre de 2012.

Artículo 27. Antigüedad

El personal comprendido en el presente Convenio percibirá, como complemento salarial, aumentos periódicos por cada año de servicio, consistentes en el abono de cuatrienios en la cuantía del 5% del salario base correspondiente a la categoría en la que esté clasificado.

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

No obstante lo anterior, el personal que venga percibiendo el complemento salarial de antigüedad por encima del tope establecido de tres cuatrienios, lo continuará percibiendo con el carácter de «ad personam» sin que en lo sucesivo se produzcan nuevos incrementos en cuanto al número de cuatrienios, por quedar fijado en esa cantidad su tope de antigüedad durante toda su vida laboral en la



empresa, no obstante lo cual la cantidad resultante si experimentará el aumento porcentual de los salarios.

Asimismo lo anterior, el personal que a 1 de abril de 1995 se encuentre devengando un nuevo cuatrienio por encima del tope fijado, consolidará dicho cuatrienio y constituirá su tope de antigüedad durante toda su vida laboral.

Las partes, expresamente pactan la supresión del complemento salarial de antigüedad para todo el personal que se contrate a partir del día 27 de febrero de 1996.

Artículo 28. Pagas Extraordinarias

Se establecen cuatro pagas extraordinarias, todas ellas con un importe de una mensualidad de salario base, más antigüedad, que se abonarán en las siguientes fechas:

• Paga de Navidad:	El 15 de diciembre
• Paga de Verano:	El 15 de julio
• Paga de Octubre:	El 15 de octubre
• Paga de Primavera:	Dentro del primer trimestre del año

Artículo 29. Plus de Transporte

Se abonará un plus de transporte para todos los trabajadores incluidos en el ámbito del presente Convenio, cualesquiera que sean su grupo profesional y el trabajo desarrollado consistente en 38,06 euros que se abonará en las doce mensualidades del año. Este plus se pagará con independencia de los que pueda cobrarse por kilometraje y dietas.

Artículo 30. Plus de Ayuda Escolar

En septiembre se abonará un Plus de Ayuda Escolar consistente en 111,10 euros por cada hijo escolarizado de 3 a 18 años.

Para la percepción de dicho Plus deberá justificar el trabajador, documentalmente, su parentesco con el niño y la estancia de éste en el centro de enseñanza correspondiente.

Igualmente, tendrán derecho a una ayuda de 111,10 euros por hijo y año, los trabajadores que los tengan en guarderías o jardines de infancia, con la misma obligación de acreditar documentalmente las circunstancias reseñadas en el apartado precedente.

Artículo 31. Dietas

Todos los trabajadores que por necesidades de las empresas y por orden de las mismas, tengan que efectuar desplazamientos a poblaciones distintas a las que radiquen el centro de trabajo disfrutarán de los siguientes tipos de dietas:

1. Media Dieta.—Cuando hayan de efectuar una de las comidas principales, el importe será de 12,59 euros.
2. Dieta Completa.—Cuando hayan de efectuar las dos comidas principales, el importe será de 25,17 euros.

Artículo 32. Kilometraje

Cuando por necesidad de la empresa, estas requieran que los trabajadores efectúen desplazamientos con sus propios vehículos, tendrán derecho a percibir la cantidad de 0,26 euros por kilómetro una vez que justifiquen debidamente el desplazamiento y la distancia recorrida.

Artículo 33. Indemnización por Cese

Para premiar la fidelidad y permanencia de los trabajadores en las Empresas, se pacta que aquellos trabajadores que cesen voluntariamente en las mismas durante la vigencia del Convenio, con una antigüedad al menos de 15 años, tendrán derecho a percibir una indemnización por una sola vez cuya cuantía será, según la siguiente escala, de:

• Por cese a los 63 años:	4 mensualidades
• Por cese a los 64 años:	3 mensualidades
• Por cese a los 65 años:	2 mensualidades

Dichas indemnizaciones se calcularán en función al salario base y antigüedad y se abonarán una vez producido el cese a las edades señaladas.

No percibirán las indemnizaciones pactadas aquellos trabajadores que cesen en las empresas por motivos de despidos o por causas objetivas.

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 la pensión que en su caso le pueda corresponder al trabajador de la Seguridad Social ni la naturaleza de mejora voluntaria de las prestaciones públicas, ni suponen compromiso de pensión de clase alguna.



Artículo 34. Finiquitos

Los recibos de finiquitos nunca serán inconcretos o indeterminados, sino que expresarán la cantidad percibida por el trabajador y enumerará los conceptos incluidos en la misma y las cantidades correspondientes a cada uno de ellos. Únicamente por los conceptos incluidos tendrán el recibo carácter liberatorio, pudiendo el trabajador afectado reclamar las cantidades que se le adeuden por cualquier materia no especificado en el recibo o 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 o ante el Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

Capítulo V. Beneficios Sociales

Artículo 35. Permiso por Estudios

Los trabajadores incluidos en el presente Convenio, que cursen estudios de carácter profesional que puedan redundar en beneficio de las empresas por suponer un perfeccionamiento del trabajo a desarrollar, tendrán derecho al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes y a la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo, que se efectuará de común acuerdo y, caso de no conseguirse éste, por la dirección de la empresa, con la mayor flexibilidad posible dentro de sus atribuciones de organización del trabajo.

Artículo 36. Prendas de Trabajo

En evitación del deterioro de sus indumentarias particulares, los trabajadores clasificados como Mozos, Mozos Especializados, Conductores y Ayudantes de Conductores podrán solicitar de la Dirección de la Empresa la concesión de dos uniformes de verano y dos de invierno, comprometiéndose a utilizarlos. Las empresas que reciban dicha solicitud de los trabajadores encuadrados en cualquiera de las categorías antes enumeradas, se comprometen a entregar los uniformes solicitados, para ser utilizados durante la prestación de su trabajo, pudiendo fijar en tales prendas de trabajo el anagrama o nombre de la empresa, sin que su tamaño pueda exceder de veinticinco centímetros.

El personal que realice trabajos que requiera calzado o algún otro tipo de prenda de seguridad, se le proporcionará.

Artículo 37. Descuentos por Compras

El personal que preste su servicios en las empresas comprendidas en este Convenio, tendrá derecho a un descuento de un 15% en las compras que realicen en sus empresas, siempre que el importe de las mismas no supere la cantidad de 750 euros al año y siempre que no se trate de artículos en ofertas, en promoción o rebajados, respetándose las condiciones superiores que se vengán disfrutando.



Artículo 38. Formación Profesional

De conformidad con lo establecido en el artículo núm. 9 del presente Convenio, las partes firmantes del mismo, conscientes de la necesidad de procurar la mejor formación profesional de los trabajadores del Sector, que redunden en su propio beneficio y en el de las empresas, deciden encomendar a su Comisión Paritaria, el estudio de las necesidades del Sector en este campo, y solicitar las distintas subvenciones o ayudas que la Administración confiere a este fin.

En cualquier caso, la formación profesional tendrá carácter voluntario para empresas y trabajadores.

La Comisión Paritaria dará la mayor difusión posible a los informes elaborados en la materia, a efectos de que el Sector conozca en profundidad las distintas acciones formativas que puedan celebrarse, así como los canales de subvención pública que legalmente existan.

Artículo 39. 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

Artículo 40. Enfermedad y Accidente

En los casos de enfermedad común o profesional y de accidente que no sea de trabajo, debidamente acreditados por la Seguridad Social, las empresas completarán las prestaciones obligatorias en una cantidad que equivaldrá al 25% del importe total de la base de cotización al día de la baja, aún en el caso de que la prestación concedida no suponga el 75% de la retribución y no se complete por tanto el 100% de la misma. En los casos de accidente de trabajo se completará la prestación de la Seguridad Social hasta el 100% de la base de cotización. Dichos complementos se mantendrán desde el día de la baja mientras subsista la relación laboral y no medie declaración de invalidez permanente total, absoluta o gran invalidez.

Artículo 41. Capacidad Disminuida

Los trabajadores afectados por capacidad disminuida podrán ser acoplados en otra actividad distinta a la de su Grupo Profesional y adecuada a su nueva aptitud, respetándoseles el salario que tuviesen acreditado antes de pasar a dicha situación.

Artículo 42. Resolución de Contrato por Razón de Matrimonio

En el caso de que el personal de las empresas comprendidas en el presente Convenio rescindan su contrato de trabajo por contraer matrimonio, teniendo dos años de antigüedad en la empresa, percibirán una indemnización de una



mensualidad por año de servicio, con el límite máximo de seis mensualidades, calculándose ésta de acuerdo con el salario vigente al momento de la resolución.

Artículo 43. Jubilación Anticipada

En el supuesto de que cualquiera de las empresas afectadas por el presente Convenio llegue a un acuerdo con alguno de sus trabajadores que cumpla sesenta y cuatro años de edad durante la vigencia del Convenio y quiera jubilarse anticipadamente, se tramitará dicha jubilación de conformidad con lo establecido en la Legislación vigente en la materia, R.D. 1194/85, de 17 de julio de 1985.

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 regulada en el presente artículo.

Artículo 44. 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 de forma individual o colectiva una póliza de seguro de defunción para sus trabajadores, cualquiera que sea la causa de la muerte, tanto natural como por accidente, cuyo capital total no será inferior a la siguiente cantidad:

• Período 1-01-12 a 31-12-12:	12.183,79 euros
• Período 1-01-13 a 31-12-13:	12.183,79 euros

Capítulo VI. Régimen disciplinario. Faltas y Sanciones

Artículo 45. 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 46. Clasificación de las Faltas

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

Artículo 47. 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 48. 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 e 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 49. 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 50. 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 51. 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 52. Prescripción



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

Capítulo VII. Derechos Sindicales

Artículo 53. Los Delegados

Los Delegados de Personal y los Comités de Empresa podrán confeccionar un parte comprensivo del número de horas realizadas por los productores de la plantilla, que deberá ser, en cualquier caso, refrendado por la Dirección de la Empresa.

Artículo 54. Cuota Sindical

Las empresas afectadas por el presente Convenio se comprometen a detraer de la nómina mensual de los trabajadores que expresamente lo soliciten por escrito, la cantidad de pesetas que el mismo indique, correspondiente a su cuota sindical, y a ingresar en la cuenta corriente que se determine en la aludida comunicación.

Artículo 55. 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. Esta acumulación de créditos de horas sindicales podrá realizarse por períodos de hasta tres meses a partir del 1 de enero del 2011.

Capítulo VIII. Disposiciones Finales

Artículo 56. Acoso Moral, Acoso Sexual y Acoso por Razón de Sexo

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

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

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





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

Artículo 57. Inaplicación en la Empresa de Determinadas Condiciones de Trabajo Previstas en el Convenio Colectivo

El presente Convenio Colectivo obliga a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia.

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

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

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

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas





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

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, éstos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando el período de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el párrafo segundo, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. El acuerdo de inaplicación no podrá dar lugar al incumplimiento de las obligaciones establecidas en Convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género o de las que estuvieran previstas, en su caso, en el Plan de Igualdad aplicable en la empresa.

Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la Comisión Paritaria de este Convenio Colectivo.

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 no se hubiera solicitado la intervención de la Comisión o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere este artículo.

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

Artículo 58. Indivisibilidad del Convenio





Las condiciones pactadas en el presente Convenio, que constituyen fuente de derecho necesario para las partes, forman un todo orgánico indivisible, por lo que no puede modificarse parcialmente sin previo acuerdo de la Comisión Negociadora en pleno, que estudiaría la modificación propuesta por cualquiera de las partes para incluirla, en su caso, en el contexto del Convenio, como una revisión total del mismo.

Artículo 59. Comisión Paritaria. Clasificación Profesional

De conformidad con lo establecido en el artículo núm. 10 del presente Convenio, se constituye una Comisión Paritaria sobre Clasificación Profesional, que garantizará la aplicación, interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del sistema de Clasificación Profesional, basado en Grupos Profesionales del Convenio Colectivo Comercio de Maquinaria Industrial, Agrícola, Material Eléctrico, Aparatos Electrodomésticos, Mobiliario y Material de Oficina de Sevilla.

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

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

Dicha Comisión Paritaria estará compuesta por una Presidencia, una Secretaría y por un máximo de 8 miembros, entre empresarios y trabajadores, así como de los asesores que se estimen necesarios por las partes. Se levantará acta de los acuerdos que se tomen en la misma.

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

TABLA SALARIAL DEL CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA EL COMERCIO DE MAQUINARIA INDUSTRIAL, AGRÍCOLA, MATERIAL ELÉCTRICO, APARATOS ELECTRODOMÉSTICOS, MOBILIARIO Y MATERIAL DE OFICINA DE SEVILLA PARA EL PERÍODO COMPRENDIDO ENTRE EL 1 DE ENERO DE 2012 Y EL 31 DE DICIEMBRE DE 2012

ANEXO I





NIVEL	SALARIO MENSUAL	TOTAL ANUAL (16 PAGAS)
1	4,46 €	—
2	873,16 €	13.970,52 €
3	891,38 €	14.262,02 €
4	909,58 €	14.553,35 €
5	936,85 €	14.989,52 €
6	965,99 €	15.455,82 €
7	995,05 €	15.920,79 €
8	1.026,03 €	16.416,55 €
9	1.055,13 €	16.882,02 €
10	1.084,22 €	17.347,49 €
11	1.113,33 €	17.813,29 €

NOTA: En las anteriores retribuciones no están incluidos ni el Plus de Transporte, ni la Ayuda Escolar, ni la Antigüedad, no la Bolsa de Vacaciones, ni las Dietas, ni el Kilometraje.

Pluses	Importe
PLUS DE TRANSPORTE	38,07 €
AYUDA ESCOLAR (Por hijo escol. De 3 a 18 años)	111,10 €
AYUDA ESCOLAR (Por hijo en Guardería)	111,10 €
BOLSA DE VACACIONES	116,07 €
MEDIA DIETA	12,59 €
DIETA COMPLETA	25,17 €
KILOMETRAJE	0,26 €
PERSONAL DE LIMPIEZA RETRIBUCIÓN MENSUAL A JONADA COMPLETA	671,64 €

Anexo II. Niveles y Grupos Profesionales

Nivel	Grupo I Personal Tco. titulado	Grupo II Personal mercantil	Grupo III Personal administrativo	Grupo IV Personal Ser.-Actic Aux. y Subalt
1				Limpiadora Horas
2		Ayudante Dependiente		Mozo
3			Auxiliar de Caja	Mozo Especializado
4		Dependiente	Aux. Admtvo.-Perforista	Profesional Of. 2ª
5		Corredor de Plaza	Of. Admtvo.-Operador Máquinas	Profesional Of. 1ª
6		Viajante	Secretario/a	Capataz
7		Jefe de Sección	Cajero-Contable	Jefe de Taller
8		Jefe de Grupo	Jefe de Sección	Jefe de Sección
9	Titulado Grado Medio	Jefe Sucursal/Encargado de Establecimiento		Jefe de Almacén
10	Ayudante T. Sanitario	Jefe de Compras y Ventas y Encargado General	Jefe de Personal y Jefe Admtvo.	



11	Titulado Grado Superior			
----	-------------------------	--	--	--

ANEXO III

Niveles y Grupos Profesionales

Asimilaciones:

Al nivel 3:	Telefonista, Vigilante, Ordenanza, Portero y Ayudante de Montaje
Al nivel 4:	Cobrador, Conserje y Rotulista
Al nivel 5:	Dibujante, Escaparatista, Intérprete y Visitador

Los asimilados percibirán la retribución correspondiente a su nivel de asimilación respectivo.

Dependiente Mayor: Su retribución mensual será de un 10% superior a la del Dependiente de más de 25 años.

