

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO 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 radiquen 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 3 años, desde el 1 de enero de 2002, hasta el 31 de diciembre de 2004.

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.

CONDICIONES ECONÓMICAS

Artículo 3. Retribuciones

Para el primer año de vigencia del presente Convenio 1 de enero de 2002 a 31 de diciembre de 2002, los salarios será los que se recogen en la tabla Anexo núm. 1, que suponen un incremento salarial del 2,25% respecto a los salarios vigentes con anterioridad (IPC previsto + 0,25%), una vez conocido el IPC real del citado periodo se practicará la liquidación en más o en menos que corresponda en virtud de si el IPC real para el año 2002, es superior o no al previsto por el Gobierno. En caso de ser positivo, es decir IPC real superior al previsto, las diferencias retributivas se abonarán dentro del primer trimestre del año 2003, y si resultaran negativo IPC real inferior al previsto, el porcentaje que corresponda se descontará del incremento salarial para el segundo año de vigencia.

Para el segundo año de vigencia, 1 de enero 2003 a 31 de diciembre 2003, los salarios se incrementarán en el I.P.C. real nacional para el año más un 0,25%. A



estos efectos a partir del 1 de enero de 2003, las empresas abonarán el I.P.C. previsto nacional por el Gobierno para dicho año más el 0,25%. Conocido el I.P.C. real nacional para el año 2003, se practicará la liquidación en más o en menos que corresponda, y en caso de ser positiva se abonará dentro del primer trimestre del año 2004. Si resultara negativa, esto es, que el I.P.C. real fuese inferior al previsto, el porcentaje que corresponda se descontará del incremento salarial para el tercer año de vigencia.

Para el tercer año de vigencia 1 enero 2004 a 31 diciembre 2004, los salarios se incrementarán en el I.P.C. real nacional para dicho año más el 0,50%. A estos efectos a partir del 1 enero 2004, las empresas abonarán el I.P.C. previsto nacional por el Gobierno más el 0,50%. Una vez conocido el I.P.C. real nacional para el año 2004, se practicará la liquidación correspondiente, en más o en menos; abonándose la diferencia positiva dentro del primer trimestre del año 2005; y en caso de que la liquidación resultare negativa, esto es que el I.P.C. real fuese inferior al I.P.C. previsto, la diferencia se tendrá en cuenta para ser descontada en la siguiente negociación.

Los atrasos correspondientes a 2002, se abonarán antes del 30 de Enero de 2003.

Artículo 4. 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 personam», sin que en lo sucesivo se produzcan nuevos incrementos, por quedar fijado en esa cantidad su tope de antigüedad durante toda su vida en la Empresa, salvo lo previsto en el párrafo precedente. No obstante lo cual la cantidad resultante si experimentará el aumento porcentual de los salarios.

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

Conforme al acuerdo alcanzado por la Comisión Negociadora del Convenio el 12



de julio de 1996, y que fue publicado en el B.O.P. número 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 5. 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 6. 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 7. 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 8. 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 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 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 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 9. Vacaciones

Las vacaciones anuales se fijan en treinta días naturales.

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 10. 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 11. Ayuda por Permanencia en la Categoría

Los Auxiliares Administrativos mayores de 25 años de edad y los Mozo, sea cual fuere su edad, que lleven en esa categoría cinco 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 12. 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 13. 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 14. Indemnización por Fallecimiento

En caso de fallecimiento del trabajador, y con el mismo carácter que la indemnización del anterior artículo, la empresa abonará a los herederos legítimos



del causante, las siguientes cantidades:

- A quien lleve al servicio de la empresa de uno a cinco años inclusive: Una mensualidad de sus retribuciones.
- A quien lleve de seis a nueve años inclusive: Dos mensualidades de sus retribuciones.
- Al que hubiera permanecido en la empresa de diez a catorce años: Cuatro mensualidades de sus retribuciones.
- Al de quince a veinte años: Ocho mensualidades de sus retribuciones.
- Al de veintiún años en adelante: Doce mensualidades de sus retribuciones.

Artículo 15. Indemnización por Incapacidad laboral Permanente

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

Artículo 16. Servicio Militar

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

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

CONTRATACIÓN

Artículo 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 a partir de la fecha de firma de este Convenio, con independencia de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Sevilla.

De conformidad con lo prevenido en el artículo 49.1c) del Estatuto de los

Trabajadores en su redacción dada por la Ley 12/01, a la finalización del contrato



de trabajo de carácter temporal, excepto en los casos de contrato de interinidad, del contrato de inserción y de los contratos formativos, el trabajador tendrá derecho a una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar ocho días de salario por cada año de servicio.

Artículo 18. Contrato de Formación

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

La retribución de los trabajadores contratados para la formación para el primer y segundo año de vigencia del contrato, para un contrato con un tiempo de trabajo efectivo del 85% sobre la jornada ordinaria será de 393,91 euros y de 465,53 euros respectivamente. En ningún caso, la retribución de los trabajadores mayores de 18 años contratados bajo esta modalidad podrá ser inferior a 517,73 euros.

Artículo 19. Jubilación Forzosa

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

- a) Que el trabajador afectado tenga derecho a percibir el 100% de la pensión que le corresponda.
- b) Que la empresa comunique al trabajador afectado la resolución de su contrato por causa de jubilación forzosa, asumiendo el compromiso de sustituir al trabajador/ a jubilado mediante la contratación de un nuevo trabajador/a, procurando que el nuevo contrato se celebre preferentemente con los trabajadores que, con mayor antigüedad, estén prestando sus servicios en la empresa mediante un contrato de duración determinada en el momento de la jubilación.
- c) Que, en ningún caso, esta medida provocará una disminución de la plantilla.
- d) Si el nuevo contrato se 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 20. 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 21. 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.

OTROS PACTOS

Artículo 22. Comisión Paritaria

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

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

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





Artículo 23. Cláusula de Inaplicación Salarial

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

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

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

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

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

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

RÉGIMEN DISCIPLINARIO. FALTAS Y SANCIONES



Artículo 24. 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 25. 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 26. 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 27. 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 28. 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 29. 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 30. 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 31. Prescripción

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

Disposición Final

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

Disposiciones Adicionales

1ª Reconocimientos médicos.

Las empresas someterán a todos los trabajadores afectados por el presente

Convenio a reconocimientos médicos anuales, que se llevarán a cabo en coordinación, con el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (Gabinete Técnico de Sevilla) o con la Mutua Patronal que corresponda en su caso.

2ª Tablón de anuncios.

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

3ª Acumulación de horas sindicales.

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

de las horas.

4ª Formación Profesional.

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

Anexo I.

CUADRO DE RETRIBUCIONES APLICABLES DURANTE EL AÑO 2002, (IPC 2002+0,25%)

Categorías	Retribución mensual (euros)	Cuatrenios (euros)
Ingenieros y Licenciado	1.278,64	63,93
Ayudantes técnicos	1.068,72	53,44
Practicantes	837,49	41,87
Jefes de personal, ventas y compras	1.278,64	63,93
Encargado general	1.278,64	63,93
Jefe de almacén y sucursal	1.068,72	53,44
Jefe de grupo	943,97	47,20
Jefe de sección	868,45	43,43
Encargado de establecimiento, vendedor, comprador, etc.	847,01	42,35
Viajante	833,99	41,70
Corredor de plazas	797,12	39,86
Dependiente de 22 a 25 años	803,63	40,18
Dependiente más de 25 años	803,63	40,18
Ayudante	656,12	32,81
Administrativos:		
Jefe administrativo	1.150,67	57,53
Jefe de sección	947,91	47,40
Contable, cajero, taquimecanógrafo, e idiomas	872,13	43,61
Oficial administrativo	825,29	41,26
Auxiliares Administrativos:		
De 16 a 20 años	614,63	30,73



Más de 20 años	760,21	38,01
----------------	--------	-------

Categorías	Retribución mensual (euros)	Cuatrienios (euros)
Auxiliares de Caja:		
De 16 a 20 años	614,63	30,73
Más de 20 años	710,40	35,52
Profesionales de oficio:		
De primera	760,21	38,01
De segunda	716,85	35,84
Ayudante de oficio	664,80	33,24
Capataz	738,56	36,93
Mozo especializado	716,85	35,84
Telefonista y mozo	651,79	32,59
Conserje	651,79	32,59
Vigilante, sereno, ordenanza y portero	651,79	32,59
Cobrador	738,56	36,93
Personal de limpieza (por hora)	3,64	-

