

JUNTA DE ANDALUCÍA

Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo Consejería de Economía, Conocimiento, Empresas y Universidad

Delegación Territorial en Sevilla

Convenio o acuerdo: Almacenistas de hierros, tuberías, aceros y material no férreo.

Expediente: 41/01/0019/2020.

Fecha: 6 de marzo de 2020.

Asunto: Resolución de inscripción y publicación.

Destinatario: Francisco Javier Moreno Muruve.

Código: 4100085011981.

Visto el Convenio Colectivo del sector almacenistas de hierros, tuberías, aceros y material no férreo (código 4100085011981), suscrito por la Patronal Fedeme y las Centrales Sindicales CCOO y UGT, con vigencia desde el 10 de enero de 2019 a 31 de diciembre de 2020.

Visto lo dispuesto en el artículo 90.2 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (E.T.), por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores («Boletín Oficial del Estado» núm. 255, de 24 de octubre de 2015), de acuerdo con el cual los convenios deberán ser presentados ante la autoridad laboral, a los solos efectos de su registro.

Visto lo dispuesto en los artículos 2, 6 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo («Boletín Oficial del Estado» núm. 143, de 12 de junio de 2010), sobre «registro y depósitos de convenios y acuerdos colectivos de trabajo», serán objeto de inscripción en los registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de las autoridades laborales, los convenios elaborados conforme a lo establecido en el título III del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, sus revisiones, modificaciones y/o prórrogas, acuerdos de comisiones paritarias, acuerdos de adhesión a un convenio en vigor, acuerdos de planes de igualdad y otros.

Visto lo dispuesto en los artículos 3, 6 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo («Boletín Oficial del Estado» núm. 143, de 12 de junio), Real Decreto 4043/82, de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de trabajo y el Decreto 32/2019, de 5 de febrero, que regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía, que modifica el Decreto 342/2012, de 31 de julio. Es competencia de esta Delegación Territorial dictar la presente resolución de conformidad con lo dispuesto en el Decreto del Presidente 2/2019, de 21 de enero, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, modificado por Decreto 6/2019, de 11 de febrero, en relación con el Decreto 100/2019, de 12 de febrero, que regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo («Boletín Oficial de la Junta de Andalucía» núm. 31, de 14 de febrero de 2019).

Esta Delegación Territorial acuerda:

Primero.—Registrar y ordenar el depósito del Convenio Colectivo del sector almacenistas de hierros, tuberías, aceros y material no férreo (código 4100085011981), suscrito por la Patronal Fedeme y las Centrales Sindicales CCOO y UGT, con vigencia desde el 10 de enero de 2019 a 31 de diciembre de 2020.

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

En Sevilla a 6 de marzo de 2020.—La Delegada Territorial, María Mar Rull Fernández.

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

CAPÍTULO I. 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 y funcional, se encuentren en la provincia de Sevilla, aunque el domicilio social de la empresa a que pertenezcan radique fuera de dicha provincia.

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

Artículo 2.— *Temporal.*

La duración del presente Convenio será de 3 años, desde el 1 de enero de 2019 hasta el 31 de diciembre de 2021.

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

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

CAPÍTULO II. INTERPRETACIÓN Y ADMINISTRACIÓN DEL CONVENIO.

Artículo 3.— *Comisión Paritaria.*

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

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

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

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

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

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

Serán funciones de la Comisión Paritaria:

1.º De interpretación del Convenio.

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

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.

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

Artículo 4.— Procedimiento de actuación de la Comisión Paritaria para la erradicación de la competencia desleal en el sector.

En cumplimiento de la función atribuida a la Comisión Paritaria de este Convenio en su artículo núm. 3, punto 1.º, letra a), «Vigilancia del cumplimiento de lo pactado», dicho órgano velará porque las empresas y las personas trabajadoras incluidas en su ámbito funcional y territorial apliquen y disfruten, respectivamente, de las condiciones legales, sociales y económicas recogidas en su texto articulado, a fin de evitar la competencia desleal y el intrusismo en el sector, así como las situaciones irregulares en que se puedan encontrar las personas trabajadoras que deban resultar amparadas por su normativa.

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

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

- a) Las empresas, las personas trabajadoras y los órganos de representación legal o sindical de estas últimas, incluidos en el ámbito funcional/territorial del Convenio Colectivo.
- b) Los sindicatos y asociaciones empresariales cuyo ámbito de actuación se corresponda con el del presente Convenio.

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

- a) Identificación de quien insta el procedimiento de actuación.
- b) Los hechos considerados como incumplimiento de lo previsto en el Convenio vigente que motiven su presentación con indicación de toda aquella información que pueda facilitar su valoración, incluyéndose la aportación documental que se estimara pertinente.
- c) Las personas trabajadoras/empresas/centros de trabajo afectados por el incumplimiento denunciado.
- d) Fecha en la que se solicita la iniciación del procedimiento.

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

Con carácter previo a la indicada sesión, las partes integrantes de la Comisión Paritaria recabarán por todos los medios que se encuentren a su alcance aquellas informaciones adicionales a las que pudiera tener acceso sobre el asunto planteado, contactando con las empresas y las personas trabajadoras presuntamente afectadas por la situación irregular.

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

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

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

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

CAPÍTULO III. CONDICIONES ECONÓMICAS.

Artículo 5.— *Retribuciones.*

Para el primer año de vigencia del presente Convenio, 1 de enero a 31 de diciembre de 2019, los salarios serán los recogidos en la tabla anexo núm. 1 que representan un incremento salarial consistente en un 2% respecto de los salarios vigentes a 31 de diciembre de 2018.

Para el segundo año de vigencia del Convenio, 1 de enero a 31 de diciembre de 2020, los salarios se incrementarán en un 2% con efecto 1 de enero de 2020 sobre los vigentes a 31 de diciembre de 2019.

Para el tercer año de vigencia del Convenio, 1 de enero a 31 de diciembre 2021 los salarios se incrementarán en un 2% con efecto 1 de enero de 2021 sobre los vigentes a 31 de diciembre de 2020.

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

El plazo para el abono de atrasos consecuencia de los incrementos pactados en el presente artículo concluirá transcurridos 6 meses desde la fecha de la publicación oficial de este Convenio Colectivo en el «Boletín Oficial» de la provincia de Sevilla.

Artículo 6.— *Antigüedad.*

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

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

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

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

Conforme al acuerdo alcanzado por la Comisión Negociadora del Convenio el 12 de julio de 1996, y que fue publicado en el «Boletín Oficial» de la provincia núm. 239 de 14 de octubre de 1996, se suprime el complemento personal de antigüedad para todo el personal que se contrate con carácter indefinido a partir del día 14 de octubre de 1996.

Artículo 7.— *Pagas extraordinarias.*

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

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

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

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

Artículo 8.— *Dietas.*

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

Artículo 9.— *Absorción.*

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

CAPÍTULO IV. CONDICIONES DE TRABAJO.

Artículo 10.— *Jornada de trabajo.*

En el primer año de vigencia de este Convenio Colectivo –2019– la jornada laboral será de 1.826 horas de trabajo efectivo en cómputo anual, quedando fijada dicha jornada anual para el 2020, segundo año de su vigencia, en 1.820 horas anuales y para el 2021, tercer año de vigencia, en un total de 1.814 horas anuales.

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

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

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

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

- La empresa preavisará a la persona trabajadora con cinco días de antelación.
- El disfrute compensatorio de descanso de dicha jornada, cuando proceda, deberá realizarse dentro de cada una de las anualidades de vigencia del Convenio y por días completos o medias jornadas, para lo cual se acumularán las horas realizadas, coincidiendo en este último caso a la finalización de la jornada laboral, sin que en ningún caso ello pueda afectar a la actividad de la empresa.
- La disponibilidad horaria, así como el disfrute compensatorio de descanso cuando proceda tendrá 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 trabajo.
- La jornada ordinaria diaria no podrá ser superior a diez horas.
- Se informará periódicamente a los representantes de los trabajadores/as de la utilización de la distribución irregular de la jornada en la empresa, entregándole a la persona trabajadora afectada justificante comprensivo del número de horas realizadas con cargo a la bolsa horaria.

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

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

Artículo 11.— *Vacaciones.*

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

Artículo 12.— *Licencias y permisos retribuidos.*

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

- a) 15 días naturales en caso de matrimonio.
- b) 2 días por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de 4 días.
- c) 1 día por traslado del domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborables en un período de 3 meses, podrá la empresa pasar a la persona trabajadora afectada a la situación de excedencia. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.
En el supuesto de que la persona trabajadora, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.
- e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deben realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- g) En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del vigente Estatuto de los Trabajadores, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Igualmente, se establece la posibilidad de que quien ejerza este permiso pueda acumularlo en jornadas completas.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

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

Se reconoce a las parejas de hecho debidamente inscritas en el correspondiente Registro Oficial y que acrediten formalmente esta circunstancia, los derechos comprendidos en el apartado b) del presente artículo.

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

CAPÍTULO V. CONDICIONES SOCIALES.

Artículo 13.— *Ayuda por permanencia en la categoría.*

Los Auxiliares Administrativos/Grupo Profesional 6 y los Mozos/Grupo Profesional 6 que lleven en esa categoría y Grupo cinco años de servicios, percibirán el 50% de la diferencia salarial existente entre la retribución que tengan fijada en tabla salarial y la correspondiente a la Categoría-Grupo inmediata superior, y ello con carácter mensual, así como en las pagas extraordinarias.

Artículo 14.— *Complemento en situación de incapacidad temporal.*

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

Artículo 15.— *Indemnización por cese.*

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

- Por cese a los 63 años: 4 mensualidades.
- Por cese a los 64 años: 3 mensualidades.
- Por cese a partir de los 65 años: 2 mensualidades.

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

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

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

Artículo 16.— *Indemnización por fallecimiento.*

Las empresas, con independencia de las prestaciones que en cada caso puedan corresponder a los derecho-habientes de la persona trabajadora fallecida con arreglo al Régimen de la Seguridad Social, concertarán, dentro de los 30 días siguientes a partir de la fecha de publicación del presente Convenio en el «Boletín Oficial» de la provincia, de forma individual o colectiva una póliza de seguro de defunción para su personal cuyo capital total no será inferior a la cantidad de 10.000,00 euros.

Artículo 17.— *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 5.000, 00 euros. La empresa podrá concertar póliza de seguros que cubra tal contingencia.

CAPÍTULO VI. CONTRATACIÓN Y EMPLEO.

Artículo 18.— *Contratación eventual.*

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

Esta cláusula entrará en vigor desde la fecha de inicio de la vigencia de este Convenio, con independencia de su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia de Sevilla.

De conformidad con lo prevenido en el artículo 49.1c) del Estatuto de los Trabajadores en su redacción dada por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba su texto refundido, a la finalización del contrato de trabajo de carácter temporal, excepto en los casos de contrato de interinidad y de los contratos formativos, la persona trabajadora tendrá derecho a una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar 12 días de salario por cada año de servicio, sin perjuicio de la aplicación de las novedades normativas que sobre esta materia pudieran producirse durante la vigencia de este Convenio.

Artículo 19.— *Limitación encadenamiento contratos temporales.*

Las personas trabajadoras que en un periodo de 30 meses hubieran estado contratadas durante un plazo superior a 24 meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante 2 o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquirirán la condición de personas trabajadoras fijas.

Lo establecido en el párrafo anterior también será de aplicación cuando se produzcan supuestos de sucesión o subrogación empresarial conforme a lo dispuesto legalmente.

Lo dispuesto en este artículo no será de aplicación a la utilización de los contratos formativos, de relevo e interinidad.

Artículo 20.— *Contrato para la formación y el aprendizaje.*

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

La retribución de las personas trabajadoras contratadas para la formación para el primer y segundo año de vigencia del contrato, para un contrato con un tiempo de trabajo efectivo del 75% sobre la jornada ordinaria, no podrá ser inferior al 75% del salario mínimo interprofesional vigente en cada momento. En ningún caso, la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 21.— *Preaviso en caso de cese.*

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

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

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

Artículo 22.— Finiquitos.

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

Artículo 23.— Estudios para títulos académicos.

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

Artículo 24.— Fomento de la contratación indefinida.

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

Artículo 25.— Jubilación parcial.

Siempre que simultáneamente se celebre un contrato de relevo en los términos previstos en el artículo 12.7 del Estatuto de los Trabajadores, las personas trabajadoras podrán acceder a la jubilación parcial cuando reúnan los requisitos exigidos por la normativa vigente en cada momento para causar derecho a dicha prestación económica, en los términos previstos en el artículo 215 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 octubre de 2015, por el que se aprueba Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social y demás disposiciones complementarias y de desarrollo.

Artículo 26.— Jubilación obligatoria.

De conformidad con lo establecido en el Real Decreto-Ley 28/2018, de 28 de diciembre, se pacta expresamente que será causa de extinción del contrato de trabajo por jubilación obligatoria –salvo pacto individual en contrario expreso–, cuando la persona trabajadora cumpla la edad legal de jubilación fijada en la normativa de Seguridad Social en cada momento, siempre que por parte de la empresa se lleve a cabo cualquiera de las políticas de empleo siguientes:

- a) Contratación de una nueva persona trabajadora por cada contrato extinguido por este motivo.
- b) Transformación de un contrato temporal en indefinido por cada contrato extinguido por esta causa.

En todo caso, la persona trabajadora afectada por la extinción del contrato de trabajo deberá cumplir los requisitos exigidos en cada momento por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al 100% de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

CAPÍTULO VII. RÉGIMEN DISCIPLINARIO. FALTAS Y SANCIONES.**Artículo 27.— Principio general.**

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

Artículo 28.— Clasificación de faltas.

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

Artículo 29.— Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de quince minutos en un mes.
2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
3. Pequeños descuidos en la conservación de los géneros o del material de la empresa.
4. No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio.
5. Las discusiones con otras personas trabajadoras dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sea en presencia del público.
6. El abandono del trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se origina 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 30.— Faltas graves.

Se considerarán como faltas graves las siguientes:

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

Artículo 31.— Faltas muy graves.

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

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

Artículo 32.— Régimen de sanciones.

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

Artículo 33.— 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 34.— Prescripción.

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

CAPÍTULO VIII. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.**Artículo 35.— Declaración de objetivos.**

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

La persona trabajadora a través de sus representantes legales y de la representación especializada regulada en la LPRL, tiene, asimismo, el derecho de participar en la formulación de la política de prevención en su centro de trabajo y en el control de las medidas adoptadas en desarrollo de las mismas, de conformidad con lo previsto en la legislación vigente.

Artículo 36.— Contenido obligacional.

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

- A) Que la prevención de riesgos laborales se ha integrado en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta.
- B) Que han sido identificados los peligros y evaluados los riesgos a que se exponen las personas trabajadoras en el lugar de trabajo, tanto en relación con los equipos de trabajo como con el entorno del puesto de trabajo.
- C) Que la concepción y utilización de los equipos y lugares de trabajo son seguros, de acuerdo con los principios de la acción preventiva establecidos en el artículo 15 de la LPRL.
- D) Que se ha previsto una adecuada gestión de mantenimiento de los equipos de trabajo al objeto de que la seguridad no resulte degradada.
- E) Que se han previsto medidas adecuadas para eliminar los peligros y minimizar los riesgos, para alcanzar los objetivos fijados por la legislación laboral.

- F) Que la estructura, dedicación de personal, los medios a disposición de los órganos de prevención y los medios económicos son adecuados y suficientes para la actividad preventiva.
- G) Que se han integrado en la actividad preventiva las medidas de emergencia y vigilancia de la salud previstas en los artículos 20 y 22 de la LPRL.
- H) Que se controlan periódicamente las condiciones, la organización, los métodos de trabajo y el estado de salud de las personas trabajadoras en relación con los riesgos específicos concurrentes.
- I) Que se han previsto y programado la formación, información, consulta y participación adecuada del personal, en materia de seguridad y salud.
- J) Que se han previsto las medidas necesarias para garantizar la coordinación de actividades empresariales en el centro de trabajo.

Artículo 37.— *Evaluación de riesgos.*

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

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

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

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

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

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

Artículo 38.— *Planificación de la actividad preventiva*

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

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

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

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

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

Artículo 39.— *Equipos de protección individual (EPI).*

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

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

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

Artículo 40.— *Información y formación de las personas trabajadoras.*

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

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

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

La empresa deberá consultar a los representantes legales de los trabajadores/as el proyecto y la organización de la formación en materia preventiva.

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

Artículo 41.— Medidas en caso de riesgo grave e inminente.

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

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

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

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

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

Artículo 42.— Vigilancia de la salud.

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

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

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

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

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

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

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

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

El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud de las personas trabajadoras, sin que pueda facilitarle a la empresa o a otras personas sin consentimiento expreso del trabajador/a.

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

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

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

Artículo 43.— Coordinación de la actividad empresarial.

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

Artículo 44.— Protección de trabajadores/as sensibles a determinados riesgos.

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

Para ello estará obligada a:

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

Igualmente, la empresa deberá tener en cuenta en las evaluaciones los factores de riesgo que puedan incidir en la función de procreación de los trabajadores y trabajadoras, en particular por la exposición a agentes físicos, químicos y biológicos que puedan ejercer efectos mutagénicos o de toxicidad para la procreación tanto en los aspectos de la fertilidad, como del desarrollo de la descendencia, con objeto de adoptar las medidas preventivas necesarias.

Artículo 45.— Obligaciones de los trabajadores/as en materia de prevención de riesgos.

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

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

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

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

Artículo 46.— Ropa de trabajo.

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

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

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

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

CAPÍTULO IX. IGUALDAD.

Artículo 47.— Elaboración y aplicación de los planes de igualdad.

De acuerdo con lo establecido en la Ley 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, adoptarán medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que negociarán y, en su caso, acordarán, con la representación legal de los trabajadores/as, en la forma que se determine en la legislación laboral.

En el caso de empresas de más de 250 personas trabajadoras, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

Igualmente, las empresas de más de 150 personas trabajadoras y hasta 250 personas trabajadoras contarán con un periodo de 1 año a partir del 7 de marzo de 2019 para la aprobación de los planes de igualdad.

Por su parte, las empresas de más de 100 y hasta 150 personas trabajadoras, dispondrán de un periodo de 2 años a partir del 7 de marzo de 2019 para la aprobación de los planes de igualdad.

Asimismo, las empresas de 50 a 100 personas trabajadoras dispondrán de un periodo de 3 años a partir del 7 de marzo de 2019 para la aprobación de los planes de igualdad.

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

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

Artículo 48.— Concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas.

1. Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

2. Los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, que contendrá al menos las siguientes materias:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.

- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

La elaboración del diagnóstico se realizará en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, para lo cual, la dirección de la empresa facilitará todos los datos e información necesaria para elaborar el mismo en relación con las materias enumeradas en este apartado, así como los datos del registro salarial regulados en el artículo 28, apartado 2 del Estatuto de los Trabajadores.

Los contenidos recogidos en este capítulo se completarán con lo previsto en la Ley 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y, si bien, atienden a las exigencias previstas en la normativa reguladora de esta materia vigente a la fecha de la firma presente Convenio Colectivo, quedan sujetos a las modificaciones normativas que sobre la misma pudieran producirse durante la vigencia de este texto articulado.

OTROS PACTOS.

Artículo 49.— *Inaplicación en la empresa de determinadas condiciones de trabajo previstas en el Convenio Colectivo.*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 50.— *Comisión Paritaria sobre clasificación profesional.*

La Comisión Paritaria sobre clasificación profesional garantizará la aplicación, interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del sistema de clasificación profesional, basado en grupos profesionales del Convenio Colectivo de almacenistas de hierros, tuberías, aceros y material no férreo de la provincia de Sevilla.

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

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

Dicha Comisión Paritaria estará compuesta por una Presidencia, una Secretaría y por un máximo de 8 miembros, entre representantes de la organización empresarial Fedeme y representantes de las organizaciones sindicales CCOO y UGT, así como de los asesores que se estimen necesarios por las partes. Se levantará acta de los acuerdos que se tomen en la misma.

La Comisión Paritaria sobre clasificación profesional se reunirá, cuantas veces sea necesario y como mínimo dos veces al año, con el objeto de verificar la aplicación del sistema de grupos profesionales.

Disposición final.

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

Disposiciones adicionales.

1.ª – Tablón de anuncios.

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

2.ª – Acumulación de horas sindicales.

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

3.ª – Resolución extrajudicial de conflictos.

Las personas trabajadoras y la empresa o empresas comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio, una vez agotado, en su caso, los trámites ante las Comisiones Paritarias, se someterán a los procedimientos del SERCLA para los conflictos colectivos. En relación a los conflictos individuales que se susciten en materia de clasificación profesional, movilidad funcional, trabajos de superior o inferior categoría, modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, traslados y desplazamientos, período de disfrute de vacaciones, licencias, permisos y reducciones de jornada vinculadas con el cuidado de hijos y familiares, se someterán igualmente a los procedimientos contemplados en el SERCLA para los conflictos individuales previstos en el Acuerdo Interprofesional sobre Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía publicado en la Resolución de 30 de enero de 2015, de la Dirección General de Relaciones Laborales («BOJA» de 9 de febrero de 2015).

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

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

5.ª – 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 las personas trabajadoras 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.

6.ª – Responsabilidad social.

Las partes firmantes de este Convenio Colectivo, en representación de las empresas y las personas trabajadoras del sector de almacenistas de hierros, tuberías, aceros y material no férreo de la provincia de Sevilla, en el marco del presente acuerdo identifican la denominada «responsabilidad social» como una herramienta de interés para el crecimiento económico sostenible, como conjunto de compromisos de orden económico, social y medioambiental, que podrán ser adoptados por las empresas de este sector con carácter voluntario, y que constituye un valor añadido al cumplimiento de las obligaciones legales vigentes, contribuyendo al progreso social y económico en el marco de un desarrollo sostenible.

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

7.ª – Formación y plus compensatorio de formación.

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

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

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

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

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

1. Mediante certificación expedida por organización empresarial representativa de este sector participe en el desarrollo de planes formativos, que acredite la adhesión de la empresa a la misma, con el visado de la Comisión Paritaria.
2. Mediante certificación expedida por una de las organizaciones sindicales más representativas dentro del sector, que acredite la participación de la empresa en algún plan formativo de este sector desarrollado por ellos, con el visado de la Comisión Paritaria.
3. Mediante certificación expedida por la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo previa solicitud de la empresa en la que conste su participación en Planes y Programas de Formación desarrollados por la propia empresa, por Organismos Públicos o Privados o por otras entidades formativas acreditadas para impartir formación en el ámbito de las actividades reguladas por este Convenio.

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

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

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

8.ª – Efectividad supresión salario nuevo ingreso.

La supresión de la figura denominada «salario nuevo ingreso» que preveía el artículo núm. 10 del anterior Convenio Colectivo de almacenistas de hierros, tuberías, aceros y material no férreo de Sevilla (2016-2017-2018) se hará efectiva desde la fecha de publicación del presente Convenio Colectivo (2019-2020-2021) en el «Boletín Oficial» de la provincia de Sevilla.

ANEXO I

Cuadro de retribuciones aplicables durante el año 2019, en el Convenio Colectivo provincial de almacenistas de hierros, tuberías, aceros y material no férreo de Sevilla. (2%)

Categorías	Retribución mensual (euros)	Cuatrenios (euros)
Ingenieros/as y Licenciados/as	1.737,44	86,86
Ayudantes Técnicos	1.452,19	72,60
Practicantes	1.138,01	56,90
Jefe/as de Personal, Ventas y Compras	1.737,44	86,86
Encargado/a general	1.737,44	86,86
Jefe/a de Almacén y Sucursal	1.452,19	72,60
Jefe/a de Grupo	1.282,71	64,13
Jefe/a de Sección	1.180,09	58,99
Encargado/a de Establecimiento, Vendedor, Comprador, etc.	1.150,93	57,55
Viajante	1.133,24	56,67
Corredor/a de plazas	1.083,14	54,16
Dependiente/a	1.091,99	54,60
Ayudante	891,56	44,58
<i>Administrativos:</i>		
Jefe/a Administrativo	1.563,56	78,16
Jefe/a de Sección	1.288,03	64,41
Contable, Cajero/a, Taquimecanógrafo/a, e Idiomas	1.185,06	59,26
Oficial Administrativo	1.121,42	56,06
<i>Auxiliares Administrativos:</i>		
Auxiliar Administrativo de entrada	835,18	41,76
Auxiliar Administrativo	1.033,00	51,64
<i>Auxiliares de Caja:</i>		
Auxiliar de Caja de entrada	835,18	41,76
Auxiliar de Caja	965,31	48,26
<i>Profesionales de oficio:</i>		
De primera	1.033,00	51,64
De segunda	974,07	48,70

<i>Categorías</i>	<i>Retribución mensual (euros)</i>	<i>Cuatrenios (euros)</i>
Ayudante de oficio	903,35	45,18
Capataz	1.003,59	50,17
Mozo/a especializado	974,07	48,70
Telefonista y Mozo/a	885,67	44,29
Conserje	885,67	44,29
Vigilante, Sereno, Ordenanza y Portero/a	885,67	44,29
Cobrador/a	1.003,59	50,17
Personal de limpieza	787,50	39,38

Cuadro de retribuciones aplicables durante el año 2020, en el Convenio Colectivo provincial de almacenistas de hierros, tuberías, aceros y material no férreo de Sevilla. (2%)

<i>Categorías</i>	<i>Retribución mensual (euros)</i>	<i>Cuatrenios (euros)</i>
Ingenieros/as y Licenciados/as	1.772,19	88,60
Ayudantes Técnicos	1.481,23	74,05
Practicantes	1.160,77	58,03
Jefe/as de Personal, Ventas y Compras	1.772,19	88,60
Encargado/a general	1.772,19	88,60
Jefe/a de Almacén y Sucursal	1.481,23	74,05
Jefe/a de Grupo	1.308,36	65,41
Jefe/a de Sección	1.203,69	60,17
Encargado/a de Establecimiento, Vendedor, Comprador, etc.	1.173,95	58,70
Viajante	1.155,90	57,80
Corredor/a de plazas	1.104,81	55,24
Dependiente/a	1.113,83	55,70
Ayudante	909,39	45,47
<i>Administrativos:</i>		
Jefe/a Administrativo	1.594,83	79,72
Jefe/a de Sección	1.313,79	65,70
Contable, Cajero/a, Taquimecanógrafo/a, e Idiomas	1.208,77	60,45
Oficial Administrativo	1.143,85	57,18
<i>Auxiliares Administrativos:</i>		
Auxiliar Administrativo de entrada	851,89	42,59
Auxiliar Administrativo	1.053,66	52,67
<i>Auxiliares de Caja:</i>		
Auxiliar de Caja de entrada	851,89	42,59
Auxiliar de Caja	984,62	49,23
<i>Profesionales de oficio:</i>		
De primera	1.053,66	52,67
De segunda	993,56	49,67
Ayudante de oficio	921,42	46,08
Capataz	1.023,66	51,18
Mozo/a especializado	993,56	49,67
Telefonista y Mozo/a	903,39	45,17
Conserje	903,39	45,17
Vigilante, Sereno, Ordenanza y Portero/a	903,39	45,17
Cobrador/a	1.023,66	51,18
Personal de limpieza	812,50	40,17

ANEXO II

Clasificación profesional. Convenio Colectivo provincial de almacenistas de hierros, tuberías, aceros y material no férreo de Sevilla

Grupos profesionales

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

<i>Grupo profesional</i>	<i>Categorías profesionales</i>
GRUPO 5	Viajante Corredor/a de plazas Dependiente/a Oficial Administrativo Profesional de Oficio de 1. ^a Profesional de Oficio de 2. ^a Cobrador/a Capataz
GRUPO 6	Ayudante Auxiliar Administrativo Auxiliar Caja Ayudante de oficio Mozo/a especializado
GRUPO 7	Telefonista y Mozo/a Conserje Vigilante, Sereno/a, Ordenanza y Portero/a Personal de Limpieza
GRUPO 8	Auxiliar Administrativo de entrada Auxiliar de Caja de entrada

ANEXO III

Definición de tareas por áreas de actividad

PERSONAL TÉCNICO TITULADO.

- A) *Titulados/as de Grado Superior*. Es quién en posesión de un título de grado superior, ejerce en la empresa, con responsabilidad directa, funciones propias de su titulación.
- B) *Ayudantes Técnicos*. Es quién en posesión del correspondiente título desarrolla en la empresa funciones que el mismo le faculta.
- C) *Titulados/as Grado Medio*. Es quién en posesión de un título de grado medio o asimilado por disposición legal, desempeña en la empresa las funciones propias de su titulación.

PERSONAL MERCANTIL.

- A) *Jefe/a de Compras*. Es quién realiza las compras generales de mercancías objeto de la actividad comercial de la empresa.
- B) *Jefe/a de Ventas*. Es quién tiene a su cargo la dirección y supervisión de las operaciones de venta que se produzcan en el seno de la empresa, así como la determinación de los criterios y orientaciones conforme a las cuales dichas operaciones deben realizarse.
- C) *Encargado/a General*. Es quién está al frente de un establecimiento del que dependen otros establecimientos o sucursales ubicados en distintas localidades o el que está al frente de varias sucursales que radiquen en la misma localidad.
- D) *Jefe/a de Sucursal*. Es quién está al frente de una sucursal ejerciendo de forma delegada las funciones propias de la empresa.
- E) *Encargado/a de Establecimientos*. Es quién está al frente de un establecimiento cuyo número de empleados/as no sea superior a cinco, ocupándose de la organización en general y buena marcha del mismo.
- F) *Jefe/a de Grupo*. Es quién está al frente de varias secciones en aquellos establecimientos que tengan su organización establecida en base a las mismas.
- G) *Jefe/a de Sección*. Es quién está al frente de una sección con mando directo sobre el personal afecto a la misma, encargándose de las ventas y de disponer en general del buen funcionamiento. Orientando a la empresa sobre las compras y surtido de artículos de la sección.
- H) *Viajante*. Es quién al servicio de una sola empresa, realiza viajes, según la ruta previamente señalada por la empresa, para ofrecer artículos, tomar nota de pedidos, informar a los clientes, transmitir a la empresa los encargos recibidos y cuidar de su cumplimiento.
- I) *Corredor/a de Plaza*. Es quién al servicio de una sola empresa realiza las mismas funciones del viajante pero dentro de la localidad en donde radica el establecimiento al que pertenece.
- J) *Dependiente/a*. Es el empleado encargado de realizar las ventas, con conocimientos prácticos de los artículos que se le confíen, de forma que pueda orientar al público en las compras. Deberá cuidar el recuento de mercaderías para su reposición y exhibición en escaparates y vitrinas, poseyendo además los conocimientos mínimos necesarios de cálculo mercantil para efectuar las ventas.
- K) *Ayudante*. Es el empleado que auxilia al dependiente en las funciones a éste encomendadas, pudiendo realizar por sí mismo operaciones de venta.

PERSONAL ADMINISTRATIVO.

- A) *Jefe/a Administrativo*. Es quién con plenas facultades asume el control y vigilancia de todas las funciones administrativas de una empresa.
- B) *Jefe/a de Sección*. Es quién lleva la responsabilidad de una sección de la empresa en el ámbito administrativo, con autoridad directa sobre los empleados a sus órdenes.
- C) *Cajero/a*. Es quién lleva la responsabilidad de la Caja de la empresa con autoridad directa sobre los Auxiliares de Caja a sus órdenes.
- D) *Contable*. Es quién lleva la responsabilidad de la contabilidad de la Empresa con autoridad directa sobre los Oficiales y Auxiliares Administrativos.

- E) *Secretario/a*. Es el empleado/a que realiza funciones de carácter administrativo, despacha correspondencia ordinaria, concreta entrevistas, etc....
- F) *Oficial Administrativo*. Es quién en posesión de los conocimientos técnicos precisos realiza trabajos que requieren propia iniciativa, tales como realización de contratos mercantiles corrientes, correspondencia, elaboración e estadísticas, gestión de informes, transcripción en libros de contabilidad, etc....
- G) *Operador/a Maquinas Contables (Contable)*. Es quién tiene como principal función la de manejar algunos de los diversos tipos de máquinas de proceso de datos que por su complejidad requieren poseer conocimientos específicos sobre sus técnicas y sistemas.
- H) *Auxiliar Administrativo*. Es quién con conocimientos generales de índole administrativa auxilia a los oficiales y jefes en la ejecución de trabajos de índole administrativo, tales como redacción de correspondencia de trámite, confección de facturas y estados para liquidación de intereses e impuestos, mecanografía, ordenadores, etc. Desde su contratación y durante un periodo máximo de 2 años tendrán la consideración de auxiliar administrativo de entrada.
- I) *Auxiliares de Caja*. Es quién realiza el abono de las ventas al contado, la revisión de talones de caja, la redacción de facturas y recibos y cualquiera otra operación semejante. Desde su contratación y durante un periodo máximo de 2 años tendrán la consideración de auxiliar de caja de entrada.

PROFESIONALES DE OFICIOS, ACTIVIDADES AUXILIARES Y SUBALTERNOS.

- A) *Capataz*. Es quién al frente de los Mozos y Mozos Especializados, si los hubiese, dirige el trabajo y cuida de la disciplina y rendimiento.
- B) *Profesionales de Oficio*. Son todos aquellos trabajadores/as que ejecutan los trabajos propios de un oficio especializado clásico que normalmente requieren un aprendizaje. Se comprenderán los Mecánicos, Conductores de camiones o vehículos, etc....
- C) *Cobrador/a*. Es quién se encarga de realizar los cobros y pagos fuera del establecimiento.
- D) *Conserje*. Es quién se encarga de distribuir el trabajo de los Ordenanzas y de cuidar el ornato y policía de las dependencias.
- E) *Mozo/a Especializado*. Es quién se dedica a trabajos concretos y determinados que sin constituir propiamente un oficio exige cierta práctica en la ejecución de aquellos, tales como enfardar, embalar, etc... cobrando o sin cobrar las mercancías que transporte, pesar las mercancías y todas aquellas funciones analógicas.
- F) *Telefonistas*. Es quién entiende una centralita telefónica estableciendo la conversación con el interior de la empresa y con el exterior, anotando y transcribiendo cuantos avisos reciba.
- G) *Vigilante*. Es quién tiene a su cargo el servicio de vigilancia diurna o nocturna dentro o fuera de las dependencias de la empresa.
- H) *Ordenanza*. Es quién hace recados, recoge y entrega la correspondencia, atiende los ascensores y demás trabajos análogos, así como trabajos sencillos de oficio tales como franqueo y cierre de la correspondencia, copia de cuentas, ayuda a apuntar pedidos, etc....
- I) *Portero/a*. Tiene como misión esencial vigilar las puertas y acceso a los locales.
- J) *Mozo/a*. Es quién transporta las mercancías dentro y fuera de las instalaciones de la empresa, hace los paquetes corrientes, los reparte, y realiza cualquier otro trabajo que exija predominantemente esfuerzos físicos, así como trabajos de limpieza del establecimiento.
- K) *Personal de limpieza*. Se encarga del aseo y limpieza de los locales en general y de todas sus dependencias.

ANEXO IV

Modelo de denuncia para la erradicación de la competencia desleal en el sector

A la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo para las actividades de «Almacenistas de hierros, tuberías, aceros y material no férreo» de Sevilla.

... a ... de ... de ...

Datos de la persona denunciante.

Nombre:

Apellidos:

DNI:

Teléfono: E-mail:

Actúa en calidad de:

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

Empresa afectada:

CIF:

Centro de trabajo afectado:

Domicilio:

N.º trabajadores/as:

Insta

Que al amparo del artículo núm. 4 del Convenio Colectivo de «Almacenistas de hierros, tuberías, aceros y material no férreo» de Sevilla, se proceda a la puesta en marcha por parte de su Comisión Paritaria del procedimiento de actuación para la erradicación de la competencia desleal en el sector en atención a los siguientes

Hechos:

...

Fdo.

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

JUNTA DE ANDALUCÍA

Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo Consejería de Transformación Económica, Industria, Conocimiento y Universidades

Delegación Territorial en Sevilla

Convenio o acuerdo: Almacenistas de hierros, tuberías, aceros y material no férreo.

Expediente: 41/01/0236/2021.

Fecha: 14 de diciembre de 2021.

Asunto: Resolución de inscripción y publicación.

Destinatario: Francisco Javier Moreno Muruve.

Código: 41000085011981.

Visto el Acta de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo de Almacenistas de Hierros, Tuberías, Aceros y Material no Férreo de Sevilla (código 41000085011981), aprobando las tablas salariales para el 2021.

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

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

Visto lo dispuesto en los artículos 3, 6 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo («BOE» n.º 143 de 12 de junio), Real Decreto 4043/82, de 29 de diciembre, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de trabajo, Decreto 32/2019, de 5 de febrero y Decreto 26/2020, de 24 de febrero, que regulan la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía, modificando el Decreto 342/2012, de 31 de julio. Es competencia de esta Delegación Territorial dictar la presente Resolución de conformidad con lo dispuesto en el Decreto del Presidente 2/2019, de 21 de enero, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, modificado por Decreto 6/2019, de 11 de febrero, en relación con el Decreto 100/2019, de 12 de febrero que regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo («BOJA» n.º 31, de 14 de febrero de 2019), modificado por Decreto 115/2020, de 8 de septiembre («BOJA» n.º 55, de 10 de septiembre de 2020).

Esta Delegación Territorial acuerda:

Primero. Registrar y ordenar el depósito del Acta de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo de Almacenistas de Hierros, Tuberías, Aceros y Material no Férreo de Sevilla (código 41000085011981), aprobando las tablas salariales para el 2021.

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

En Sevilla a 14 de diciembre de 2021.—La Delegada Territorial, María Mar Rull Fernández.

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

En la ciudad de Sevilla, siendo las 11.30 horas del día 23 de noviembre de 2021, se reúnen en la Sala de Juntas de la Federación de Empresarios del Metal de Sevilla (FEDEME) los integrantes de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo Provincial de Almacenistas de Hierros, Tuberías, Aceros y Material no Férreo de Sevilla, abajo firmantes:

Por FEDEME:

Don Carlos Jacinto Marín.

Doña Ana Cañavate Cazorla.

Por CCOO:

Doña María Ángeles López.

Por UGT:

Don Enrique Julio Jiménez González.

Doña Silvia Rodríguez Gilabert.

Los intervinientes declaran constituida la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo Provincial de Almacenistas de Hierros, Tuberías, Aceros y Material no Férreo de Sevilla, y seguidamente, atendiendo a lo establecido en el artículo número 5 del texto articulado con vigencia de 1 de enero de 2019 al 31 de diciembre de 2021 convienen fijar los siguientes acuerdos:

1) Aprobar con carácter de definitivo la tabla de salarios del Convenio Colectivo Provincial de Almacenistas de Hierros, Tuberías, Aceros y Material no Férreo de Sevilla con efecto desde el 1 de enero de 2021 hasta el 31 de diciembre de 2021 (2%). Anexo I.

2) Registrar electrónicamente la presente Acta y sus Anexos ante la Autoridad Laboral interesando su posterior publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia de Sevilla.

3) Autorizar a don Francisco Javier Moreno Muruve, con NIF núm. 28.380.860 X, como presidente de la Federación de Empresarios del Metal de Sevilla (FEDEME), a los efectos de registrar por medios electrónicos la revisión salarial 2021 en el Convenio

Colectivo Provincial de Almacenistas de Hierros, Tuberías, Aceros y Material no Férreo de Sevilla según lo acordado por esta Comisión Negociadora en el día de hoy, 23 de noviembre de 2021.

No habiendo más asuntos que tratar, se da por terminada la reunión siendo las 12.00 horas del día mencionado al comienzo redactándose la presente acta que es firmada por los señores asistentes en sus respectivas representaciones, en prueba de conformidad.

ANEXO I

Cuadro de retribuciones aplicables durante el año 2021, en el Convenio colectivo provincial de almacenistas de hierros, tuberías, aceros y material no férreo de Sevilla (2%)

<i>Categorías</i>	<i>Retribución mensual</i>	<i>Cuatrienios</i>
Ingenieros/as y Licenciados/as	1.807,63 €	90,37
Ayudantes Técnicos	1.510,86 €	75,53
Practicantes	1.183,98 €	59,19
Jefe/as de Personal, Ventas y Compras	1.807,63 €	90,37
Encargado/a General	1.807,63 €	90,37
Jefe/a de Almacén y Sucursal	1.510,86 €	75,53
Jefe/a de Grupo	1.334,53 €	66,72
Jefe/a de Sección	1.227,77 €	61,38
Encargado/a de Establecimiento, Vendedor, Comprador, etc.	1.197,43 €	59,87
Viajante	1.179,02 €	58,96
Corredor/a de Plazas	1.126,90 €	56,35
Dependiente/a	1.136,11 €	56,81
Ayudante	927,58 €	46,38
<i>Administrativos:</i>		
Jefe/a Administrativo	1.626,73 €	81,32
Jefe/a de Sección	1.340,07 €	67,01
Contable, Cajero/a, Taquimecanógrafo/a, e Idiomas	1.232,94 €	61,66
Oficial Administrativo	1.166,73 €	58,32
<i>Auxiliares Administrativos:</i>		
Auxiliar Administrativo de Entrada	868,93 €	43,44
Auxiliar Administrativo	1.074,73 €	53,73
<i>Auxiliares de Caja:</i>		
Auxiliar de Caja de Entrada	868,93 €	43,44
Auxiliar de Caja	1.004,31 €	50,21
<i>Profesionales de oficio:</i>		
De Primera	1.074,73 €	53,73
De Segunda	1.013,43 €	50,66
Ayudante de Oficio	939,85 €	47,00
Capataz	1.044,14 €	52,20
Mozo/a Especializado	1.013,43 €	50,66
Telefonista y Mozo/a	921,45 €	46,08
Conserje	921,45 €	46,08
Vigilante, Sereno, Ordenanza y Portero/a	921,45 €	46,08
Cobrador/a	1.044,14 €	52,20
Personal de limpieza	831,25 € (01.01.21 a 31.08.21) 844,38 € (01.09.21 a 31.12.21)	42,22