



Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo  
Autónomo

Delegación Territorial en Sevilla

**Convenio o Acuerdo: MAQUINARIA IND, AGRÍCOLA, MATERIAL ELECT, APTOS ELECTRODOMESTIC, MOBILIARIO Y MATERIAL DE OFICINA**

**Expediente: 41/01/0334/2023**

**Fecha: 22/12/2023**

**Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN**

**Destinatario: FRANCISCO JAVIER MORENO MURUVE**

**Código 41000765011981.**

VISTO el Convenio Colectivo del Sector MAQUINARIA INDUSTRIAL, AGRÍCOLA, MATERIAL ELÉCTRICO, APARATOS ELECTRODOMÉSTICOS, MOBILIARIO Y MATERIAL DE OFICINA DE SEVILLA ( cod 41000765011981 ), suscrito por las patronales FEDEME Y APROCOM y las Centrales Sindicales CCOO Y UGT con vigencia desde el 01-01-2022 a 31-12-2025.

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. Es competencia de esta Delegación Territorial dictar la presente Resolución de conformidad con lo dispuesto en el Decreto del Presidente 10/2022, de 25 de julio, sobre reestructuración de Consejerías; Decreto del Presidente 13/2022, de 8 de agosto, por el que se modifica el Decreto del Presidente 10/2022, de 25 de julio, sobre reestructuración de Consejerías; Decreto 155/2022, de 9 de agosto, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo, en

Avda. De Grecia, s/n. Edif. Administrativo  
41012 Sevilla  
Servicio de Atención a la Ciudadanía 955 06 39 10





Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo  
Autónomo

Delegación Territorial en Sevilla

concordancia con el Decreto 226/2020, de 29 de diciembre, que regula la organización territorial provincial de la administración de la Junta de Andalucía, modificado por el Decreto 300/2022, de 30 de agosto.

Esta Delegación Territorial,

**ACUERDA:**

PRIMERO.- Registrar y ordenar la inscripción del Sector MAQUINARIA INDUSTRIAL, AGRÍCOLA, MATERIAL ELÉCTRICO, APARATOS ELECTRODOMÉSTICOS, MOBILIARIO Y MATERIAL DE OFICINA DE SEVILLA ( cod 41000765011981 ), suscrito por las patronales FEDEME Y APROCOM y las Centrales Sindicales CCOO Y UGT con vigencia desde el 01-01-2022 a 31-12-2025.

SEGUNDO.- Disponer su publicación gratuita en el Boletín Oficial de la Provincia.

DELEGADO TERRITORIAL DE EMPLEO,  
ANTONIO AUGUSTIN VAZQUEZ

FIRMADO POR: ANTONIO AUGUSTIN VAZQUEZ  
AC FNMT Usuarios  
Firma Válida

Avda. De Grecia, s/n. Edif. Administrativo  
41012 Sevilla  
Servicio de Atención a la Ciudadanía 955 06 39 10



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

---

## ÍNDICE

### **CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES**

Artículo 1º.- Ámbito funcional.

Artículo 2º.- Ámbito territorial.

Artículo 3º.- Ámbito personal.

Artículo 4º.- Duración y vigencia.

Artículo 5º.- Prórroga.

Artículo 6º.- Compensación y absorción.

Artículo 7º.- Normas subsidiarias.

Artículo 8º.- Interpretación y aclaración. Comisión paritaria.

### **CAPÍTULO II CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**

Artículo 9º.- Principios generales.

Artículo 10º.- Comisión paritaria clasificación profesional.

### **CAPÍTULO III ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO**

Artículo 11º.- Principio general.

Artículo 12º.- Jornada laboral.

- Distribución irregular de la jornada.
- Registro horario.

- Adaptación de la jornada por causa de conciliación de la vida familiar y laboral.

Artículo 13º.- Vacaciones.

Artículo 14º.- Licencias retribuidas.

Artículo 14º Bis. - Permiso parental.

Artículo 15º.- Suspensión del contrato por nacimiento.

Artículo 16º.- Licencia retribuida para atender asuntos propios que no admitan demora.

Artículo 17º.- Estudios para títulos académicos.

Artículo 18º.- Contratación por circunstancias de la producción.

Artículo 19º.- Contratos formativos.

- 1.- Contratos de trabajo de formación en alternancia.
- 2.- Contrato para la obtención de la práctica profesional.

Artículo 20º.- Transformación de contratos temporales en indefinidos.

#### **CAPÍTULO IV RÉGIMEN ECONÓMICO**

Artículo 21º.- Retribuciones para el periodo comprendido entre el 1 enero de 2022 y el 31 de diciembre de 2022.

Artículo 22º.- Retribuciones para el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2023 y el 31 de diciembre de 2023.

Artículo 23º.- Retribuciones para el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2024 y el 31 de diciembre de 2024.

Artículo 24º.- Retribuciones para el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2025 y el 31 de diciembre de 2025.

Artículo 25º.- Antigüedad.

Artículo 26º.- Pagas extraordinarias.

Artículo 27º.- Plus de ayuda escolar.

Artículo 28º.- Dietas.

Artículo 29º.- Kilometraje.

Artículo 30º.- Indemnización por cese.

Artículo 31º.- Finiquitos.

#### **CAPÍTULO V BENEFICIOS SOCIALES**

Artículo 32º.- Permiso por estudios.

Artículo 33º.- Prendas de trabajo.

Artículo 34º.- Descuentos por compras.

Artículo 35º.- Formación profesional.

Artículo 36º.- Vigilancia de la salud.

Artículo 37º.- Enfermedad y accidente.

Artículo 38º.- Capacidad disminuida.

Artículo 39º.- Indemnización por fallecimiento.

#### **CAPÍTULO VI RÉGIMEN DISCIPLINARIO. FALTAS Y SANCIONES.**

Artículo 40º.- Principio general.

Artículo 41º.- Clasificación de las faltas.

Artículo 42º.- Faltas leves.

Artículo 43º.- Faltas graves.

Artículo 44º.- Faltas muy graves.

Artículo 45.- Régimen de sanciones.

Artículo 46º.- Sanciones máximas.

Artículo 47º.- Prescripción.

## **CAPÍTULO VII DERECHOS SINDICALES**

Artículo 48º.- Los delegados y delegadas.

Artículo 49º.- Cuota sindical.

Artículo 50º.- Acumulación de horas sindicales.

## **CAPÍTULO VIII IGUALDAD EFECTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES**

Artículo 51 º.- Planes de igualdad.

a) Cuantificación del umbral para el nacimiento de la obligación de elaborar un plan de igualdad en la empresa.

b) Plazo para llevar a cabo la negociación del plan de igualdad.

c) Contenido de los planes de igualdad.

1. Diagnóstico de situación.

2. Contenido mínimo de los planes de igualdad.

d) Procedimiento de negociación.

Artículo 52º.- Igualdad de remuneración por razón de sexo.

- Registro retributivo.
- Auditoria retributiva

## **CAPÍTULO IX GARANTÍA INTEGRAL DE LA LIBERTAD SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL**

Artículo 53º.- Acoso sexual y acoso por razón de sexo acoso moral.

Artículo 54º.- Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.

## **CAPÍTULO X DERECHOS DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS A LA INTIMIDAD EN RELACIÓN CON EL ENTORNO DIGITAL Y A LA DESCONEXIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL.**

Artículo 55º.- Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral.

Artículo 56º.- Derecho a la desconexión digital.

Artículo 57º.- Derecho a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y de grabación de sonidos en el lugar de trabajo.

Artículo 58º.- Derecho a la intimidad ante la utilización de sistemas de geolocalización en el ámbito laboral.

#### **DISPOSICIONES FINALES**

Artículo 59º.- Jubilación forzosa.

Artículo 60º.- Inaplicación en la empresa de determinadas condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo.

Artículo 61º.- Indivisibilidad del convenio.

Artículo 62º.- Responsabilidad social.

**DISPOSICIÓN FINAL.** Atrasos.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL.** Garantía modificaciones normativas.

### **CAPÍTULO I**

#### **DISPOSICIONES GENERALES**

##### **Artículo 1º.- ÁMBITO FUNCIONAL.**

Las normas contenidas en el presente Convenio serán de aplicación para todas las empresas del sector de comercio de maquinaria industrial, agrícola, material eléctrico, aparatos electrodomésticos, mobiliario y material de oficina, incluidas dentro del ámbito territorial que se determina en el artículo siguiente.

##### **Artículo 2º.- ÁMBITO TERRITORIAL.**

El presente Convenio regirá en Sevilla y su provincia.

**Artículo 3º.- ÁMBITO PERSONAL.**

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

**Artículo 4º.- DURACIÓN Y VIGENCIA.**

La duración del presente Convenio será de 4 años, extendiéndose su vigencia desde el 1 de enero de 2022 hasta el 31 de diciembre de 2025 con independencia de la fecha de la firma y de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

**Artículo 5º.- PRÓRROGA.**

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

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

**Artículo 6º.- COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN.**

Las partes que firman el presente Convenio, en materia de compensación y absorción, estarán a lo dispuesto en el número 5 del artículo 26 del Estatuto de los Trabajadores.

**Artículo 7º.- NORMAS SUBSIDIARIAS.**

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

**Artículo 8º.- INTERPRETACIÓN Y ACLARACIÓN. COMISIÓN PARITARIA.**



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

La Comisión Paritaria estará compuesta por seis miembros de la parte empresarial, tres de FEDEME y tres de APROCOM y seis miembros de las Centrales Sindicales, tres de CCOO y tres de UGT.

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

La Comisión Paritaria fija su dirección en la sede de la Federación de Empresarios del Metal de Sevilla (FEDEME), sita en la Avenida de la Innovación, núm. 5, Edificio Espacio, planta tercera izquierda, 41020 de Sevilla, así como en la dirección correspondiente a la sede de la Confederación Provincial de Comercio, Servicios y Autónomos de Sevilla (APROCOM), ubicada en la Calle Madrid, núm. 8-, 2ª planta, 41001, de esta ciudad.

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 este momento.

Serán funciones de la Comisión Paritaria;

1º.- De interpretación del Convenio.

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

2º.- Emisión de Informes.

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

- a) Actividades formativas.
- b) Salud laboral.
- c) Absentismo.
- d) Jubilación.
- e) Calificación de actividad productiva como normal.
- f) Empleo.

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

## CAPÍTULO II

### CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

#### **Artículo 9º.- PRINCIPIOS GENERALES. -**

De conformidad con lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores en esta materia, para su aplicación en el ámbito de la provincia de Sevilla, las partes firmantes acuerdan que la Comisión Paritaria de Clasificación Profesional regulada en el presente Convenio desarrolle durante su vigencia un Sistema de Clasificación profesional basado en Grupos Profesionales, con la simplificación de los salarios en los mismos.

La clasificación del personal actualmente prevista en este texto articulado es meramente enunciativa y no supone, en ningún caso, obligación por parte de las empresas de tener provistas todas las categorías profesionales, lo que se llevará a efecto, en función de las necesidades y volumen de las empresas y de la facultad discrecional de los empresarios y empresarias.

También son enunciativos los cometidos o funciones previstas en los distintos grupos profesionales, dado que toda persona trabajadora incluida en el ámbito funcional del Convenio está obligada a ejecutar cuantos trabajos se le encomienden, sin menoscabo de su dignidad profesional.

El personal que preste sus servicios en las empresas comprendidas en este Convenio se clasificará en alguno de los Grupos Profesionales recogidos en el Anexo V al presente texto articulado, así como en algunas de las áreas de trabajo recogidas en el Anexo IV del mismo.

#### **Artículo 10º.- COMISIÓN PARITARIA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.**

De conformidad con lo establecido en el artículo anterior, se prevé la existencia una Comisión Paritaria sobre Clasificación Profesional, que garantizará la aplicación, interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del sistema de Clasificación Profesional, basado en Grupos Profesionales del Convenio Colectivo de comercio de maquinaria industrial, agrícola, material eléctrico, aparatos electrodomésticos, mobiliario y material de oficina de Sevilla.

Cualquier conflicto y/o discrepancia que pueda surgir entre la dirección de la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras 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 los/las interesados/as acreditar a tal efecto, mediante certificación expedida por el secretario/a, la falta de 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 secretaria y por un máximo de 8 miembros, entre empresarios/as y personas trabajadoras, así como de los asesores/as 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.

### **CAPÍTULO III**

#### **ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO**

#### **Artículo 11º.- PRINCIPIO GENERAL. -**

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

### **Artículo 12º.- JORNADA LABORAL**

La jornada laboral en el sector se concreta en un número de horas de trabajo efectivo que se computarán por año de vigencia del Convenio.

Dicha jornada laboral ascenderá a 1798 horas en cada una de las anualidades de vigencia del presente Convenio.

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

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

No obstante, las empresas podrán mantener abiertos sus establecimientos aquellos domingos y festivos en los que la Administración Autonómica Andaluza autorice anualmente la precitada apertura a efectos comerciales de forma oficial y con carácter general.

En los días en los que los establecimientos permanezcan cerrados por la tarde, la jornada de mañana no podrá terminar después de las 14:00 horas. Sin embargo, para el sector de comercio de maquinaria agrícola se establece la posibilidad de utilización de la jornada continuada en verano sin que resulte aplicable, en estos casos, la obligación de cierre a las 14.00 horas. El uso de esta posibilidad en ningún caso representará un incremento de la jornada laboral pactada en el Convenio Colectivo.

De la regla general anterior relativa al cierre de los establecimientos los sábados por la tarde quedará exceptuado el sector de comercio de maquinaria agrícola durante los periodos de campaña agrícola.

Igualmente, las empresas del sector de comercio de aparatos electrodomésticos, mobiliario y material de oficina podrán mantener abierto sus establecimientos los sábados por la tarde, a su elección, sin que en ningún caso puedan las personas

trabajadoras trabajar más de 6 sábados al año, y sin que puedan coincidir con las tardes de los días 24 y 31 de diciembre.

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

Anualmente, las empresas elaborarán un calendario laboral que se ajustará a la jornada fijada en el presente Convenio Colectivo, el cual expondrán en lugar visible en cada centro de trabajo.

**Distribución Irregular de la jornada.** Con el fin de preservar el empleo, las empresas dispondrán libremente de 235 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, y que podrán ser utilizadas de lunes a sábado. Dicha jornada irregular se ajustará a las siguientes reglas: \_

- La empresa preavisará a la persona trabajadora con 5 días de antelación.
- El disfrute compensatorio de descanso de dicha jornada, cuando proceda, deberá realizarse dentro de cada una de las anualidades de vigencia del Convenio y por días completos o medias jornadas, para lo cual se acumularán las horas realizadas, coincidiendo en este último caso a la finalización de la jornada laboral, sin que en ningún caso ello pueda afectar a la actividad de la empresa.
- La disponibilidad horaria, así como el disfrute compensatorio de descanso cuando proceda tendrá computo anual, de tal forma que procederá indistintamente la mayor o menor realización de jornada en función de los distintos períodos de actividad empresarial, por lo que la compensación podrá producirse con carácter previo o con posterioridad al período o períodos de mayor carga de trabajos.
- La jornada ordinaria diaria no podrá ser superior a diez horas.
- Se informará periódicamente a los representantes de las personas trabajadoras 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 Horario.** La empresa garantizará el registro diario de jornada, que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora, sin perjuicio de la flexibilidad horaria que se establece en este artículo.

Mediante acuerdo de empresa o, en su defecto, decisión del empresario/a previa consulta con los representantes legales de las personas trabajadoras en la empresa, se organizará y documentará este registro de jornada.

La empresa conservará estos registros durante 4 años y permanecerán a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

**Adaptación de la jornada por causa de conciliación de la vida familiar y laboral.**

Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral.

Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.

En el caso de que tengan hijos o hijas, las personas trabajadoras tienen derecho a efectuar dicha solicitud hasta que los hijos o hijas cumplan 12 años.

Asimismo, tendrán ese derecho aquellas que tengan necesidades de cuidado respecto de los hijos e hijas mayores de 12 años, el cónyuge o pareja de hecho, familiares por consanguinidad hasta el segundo grado de la persona trabajadora, así como de otras personas dependientes cuando, en este último caso, convivan en el mismo domicilio, y que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos, debiendo justificar las circunstancias en las que fundamenta su petición.

La empresa, ante la solicitud de la persona trabajadora, abrirá un proceso de negociación con esta que tendrá que desarrollarse con la máxima celeridad y, en todo caso, durante un periodo máximo de 15 días, presumiéndose su concesión si no concurre oposición motivada expresa en este plazo.

Finalizado el proceso de negociación, la empresa, por escrito, comunicará la aceptación de la petición.

En caso contrario, planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o bien manifestará la negativa a su ejercicio. Cuando se plantee una propuesta alternativa o se deniegue la petición, se motivarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión.

La persona trabajadora tendrá derecho a regresar a la situación anterior a la adaptación una vez concluido el período acordado o previsto o cuando decaigan las causas que motivaron la solicitud.

En el resto de los supuestos, de concurrir un cambio de circunstancias que así lo justifique, la empresa sólo podrá denegar el regreso solicitado cuando existan razones objetivas motivadas para ello.

Las discrepancias surgidas entre la dirección de la empresa y la persona trabajadora serán resueltas por la jurisdicción social, a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

#### **Artículo 13º.- VACACIONES.** -

Las vacaciones anuales se fijan en 30 días naturales, de los cuales, 21 días naturales se disfrutarán durante los meses de junio, julio, agosto y septiembre, en turnos anuales rotativos.

En las empresas donde el sistema se instaure como de nueva aplicación, la elección de turno se efectuará inicialmente por el criterio de antigüedad en la empresa, continuando en anualidades sucesivas la rotación correspondiente. En el caso de nueva incorporación del personal, la empresa los adaptará el primer año a los turnos preexistentes ejerciendo sus facultades de organización de trabajo, continuando los restantes años la rotación que corresponda. En los supuestos en que el sistema de rotación venga establecido de anualidades anteriores, se continuará el criterio rotativo que se venía utilizando.

El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. Cada persona trabajadora conocerá el período de su disfrute dos meses antes, al menos, del comienzo del mismo. En ningún caso las vacaciones comenzarán en domingo o festivo.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada de embarazo, parto o lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho

precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite a la persona trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, la persona trabajadora podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

#### **Artículo 14º.- LICENCIAS RETRIBUIDAS. -**

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 o registro de pareja de hecho.
- b) Por muerte de hijos/as cónyuges o pareja de hecho debidamente registrada, 5 días.  
En el caso de fallecimiento de otros parientes hasta segundo grado por consanguinidad o afinidad, 2 días. Estos 2 días se ampliarán a 4 días cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto.
- c) 5 días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.
- d) Un día por traslado del domicilio habitual.
- e) Las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio, previo aviso y posterior justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, hasta 10 horas al año, para acompañar a un hijo/a menor de edad en los casos de asistencia a consulta médica de la Seguridad Social.
- f) La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados



con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a 4 días al año, conforme a lo establecido en este convenio colectivo y en defecto de lo establecido en el mismo, en acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

El supuesto previsto en la letra e) anterior no dará lugar al disfrute del permiso regulado en el presente apartado.

- g) Las personas trabajadoras con al menos un año de antigüedad en la empresa tendrán derecho a un permiso retribuido de 20 horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa, acumulables por un periodo de hasta cinco años, de conformidad con lo establecido en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores.

Se establece la posibilidad de que quien ejerza el permiso de lactancia previsto en el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores pueda acumularlo en jornadas completas, a razón de una hora diaria por día hábil de trabajo hasta que el menor cumpla 9 meses.

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

#### **ARTÍCULO 14º BIS. PERMISO PARENTAL**

1. Las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso parental no retribuido para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla 8 años.

Este permiso, que tendrá una duración no superior a 8 semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial conforme a lo establecido reglamentariamente.

2. Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio.

Corresponderá a la persona trabajadora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los períodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la empresa

con una antelación de 10 días, salvo fuerza mayor, teniendo en cuenta la situación de aquella y las necesidades organizativas de la empresa.

En caso de que 2 o más personas trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante, o en otros supuestos en los que el disfrute del permiso parental en el periodo solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la empresa, ésta podrá aplazar la concesión del permiso por un periodo razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute igual de flexible.

### **ARTICULO 15º. SUSPENSIÓN DEL CONTRATO POR NACIMIENTO**

El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de 12 meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las 6 semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las 6 semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el [artículo 68 del Código Civil](#).

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras 6 semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en periodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta 4 semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos periodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras 6 semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de 15 días, el ejercicio de este derecho. Cuando los 2 progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su

ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes.

En lo no recogido en este precepto se estará a lo establecido en la normativa laboral vigente.

**Artículo 16º.- LICENCIA RETRIBUIDA PARA ATENDER ASUNTOS PROPIOS QUE NO ADMITAN DEMORA. -**

El personal de las empresas sin excepción tendrá derecho a una licencia con sueldo de 16 horas al año, en caso de necesidad de atender personalmente asuntos propios que no admitan demora, la cual les será concedida previa solicitud, quedando obligado en los dos días siguientes al disfrute a justificar la causa de la ausencia.

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

**Artículo 17º.- 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/as a fin de cubrir el tiempo de reducción resultante del acuerdo anterior.

**Artículo 18º.- CONTRATACIÓN POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN. -**

El contrato por circunstancias de la producción previsto en el Art. 15, puntos 1 y 2 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, podrá concertarse por una duración máxima de 12 meses.

**Artículo 19º CONTRATOS FORMATIVOS -**

**1.- Contratos de trabajo de formación en alternancia.**

Los contratos de trabajo de formación en alternancia regulados en el artículo 11.2 del Estatuto de los Trabajadores, podrán formalizarse por una duración mínima de 3 meses y máxima de hasta 2 años, podrá desarrollarse al amparo de un solo contrato de forma no continuada, a lo largo de diversos periodos anuales coincidentes con los estudios. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima y no se hubiera obtenido el título o certificado correspondiente vinculado al contrato suscrito, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, hasta la obtención de dicho título.

La retribución a percibir por las personas trabajadoras contratadas bajo la modalidad de dicho contrato será la correspondiente al salario mínimo interprofesional vigente en cada momento, en proporción al tiempo de trabajo efectivo que no podrá superar el 65% durante el primer año ni el 85% durante el segundo de la jornada máxima prevista en este texto articulado. Este tipo de contrato podrá usarse para todos los grupos profesionales recogidos en este Convenio.

No podrán realizar horas extraordinarias ni trabajar en horario nocturno ni a turnos.

## **2.- Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional.**

Las personas trabajadoras con contrato para la obtención de la práctica profesional regulado en el artículo 11.3 del Estatuto de los Trabajadores, que tendrá una duración no inferior a seis meses ni exceder de un año, percibirán en el tiempo que dure éste el 85% de la retribución fijada en el Anexo I correspondiente a cada anualidad para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas. En ningún caso la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

Para el resto de condiciones, ambos tipos de contratos se regirán por lo dispuesto en la legislación vigente.

## **Artículo 20º.- TRANSFORMACIÓN DE CONTRATOS TEMPORALES EN INDEFINIDOS.**

Las empresas y personas trabajadoras incluidas en el ámbito funcional y territorial del presente Convenio, podrán, de mutuo acuerdo, proceder a la transformación de los contratos temporales en indefinidos cualquiera que sean las modalidades de los mismos y las extensiones de las jornadas de trabajo, bajo las condiciones que convengan de acuerdo con las disposiciones legales en vigor.

Los contratos temporales que se transformen en indefinidos tanto a tiempo completo como a tiempo parcial, podrán acogerse a las incentivos previstos en [Real Decreto-ley 1/2023, de 10 de enero](#), con efectos de 01/09/2023, y demás normativa laboral vigente en cada momento.

## CAPÍTULO IV

### RÉGIMEN ECONÓMICO

#### **Artículo 21º. - RETRIBUCIONES PARA EL PERIODO COMPRENDIDO ENTRE EL 1 ENERO DE 2022 Y EL 31 DE DICIEMBRE DE 2022.-**

Las retribuciones del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este Convenio para el periodo de tiempo comprendido entre el 1 enero de 2022 y el 31 de diciembre de 2022 son las recogidas en la Tabla Salarial 2022 del Anexo I, y representan un incremento de un 3 % respecto de los salarios vigentes a 31 de diciembre de 2021.

En el Anexo II se establecen los niveles retributivos del presente Convenio y en el Anexo III las asimilaciones correspondientes.

#### **Artículo 22º.- RETRIBUCIONES PARA EL PERIODO COMPRENDIDO ENTRE EL 1 DE ENERO DE 2023 Y EL 31 DE DICIEMBRE DE 2023.-**

Las retribuciones del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este Convenio para el periodo de tiempo comprendido entre el 1 de enero de 2023 y el 31 de diciembre de 2023 son las recogidas en la Tabla Salarial 2023 del Anexo I y representan un incremento del 4 %, respecto de los salarios vigentes a 31 de diciembre de 2022.

Finalizado el año 2023, si el IPC interanual de diciembre de 2023 fuera superior al 4 %, se aplicará un incremento adicional máximo del 1 %, con efectos a 1 de enero de 2024.

#### **Artículo 23º.- RETRIBUCIONES PARA EL PERIODO COMPRENDIDO ENTRE EL 1 DE ENERO DE 2024 Y EL 31 DE DICIEMBRE DE 2024.-**

Las retribuciones del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este Convenio para el periodo de tiempo comprendido entre el 1 de enero de 2024 y el 31 de diciembre de 2024 se incrementarán un 3 %, respecto de los salarios vigentes a 31 de diciembre de 2023.

Finalizado el año 2024, si el IPC interanual de diciembre de 2024 fuera superior a 3 %, se aplicará un incremento adicional máximo del 1 %, con efectos a 1 de enero de 2025.

**Artículo 24º.- RETRIBUCIONES PARA EL PERIODO COMPRENDIDO ENTRE EL 1 DE ENERO DE 2025 Y EL 31 DE DICIEMBRE DE 2025.-**

Las retribuciones del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este Convenio para el periodo de tiempo comprendido entre el 1 de enero de 2025 y el 31 de diciembre de 2025 se incrementarán un 3%, respecto de los salarios vigentes a 31 de diciembre de 2025.

Finalizado el año 2025, si el IPC interanual de diciembre de 2025 fuera superior al 3 %, se aplicará un incremento adicional máximo del 1 %, con efecto de 1 de enero de 2026.

**Artículo 25º.- ANTIGÜEDAD. -**

El personal comprendido en el presente Convenio percibirá, como complemento salarial, aumentos periódicos por cada año de servicio, consistentes en el abono de cuatrienios en la cuantía del cinco por ciento del salario base correspondiente al nivel retributivo y grupo profesional en los que esté clasificado.

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

No obstante lo anterior, el personal que venga percibiendo el complemento salarial de antigüedad por encima del tope establecido de tres cuatrienios, lo continuará percibiendo con el carácter de ad personam sin que en lo sucesivo se produzcan nuevos incrementos en cuanto al número de cuatrienios, por quedar fijado en esa cantidad su tope de antigüedad durante toda su vida laboral en la empresa, no obstante lo cual la cantidad resultante si experimentará el aumento porcentual de los salarios.

Asimismo, el personal que a 1 de abril de 1.995 se encuentre devengando un nuevo cuatrienio por encima del tope fijado, consolidará dicho cuatrienio y constituirá su tope de antigüedad durante toda su vida laboral.

Las partes, expresamente pactan la supresión del complemento salarial de antigüedad para todo el personal que se contrate a partir del día 27 de febrero de 1.996.

**Artículo 26º.- PAGAS EXTRAORDINARIAS. -**

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

- Paga de navidad: el 15 de diciembre.
- Paga de verano: el 15 de julio.
- Paga de octubre: el 15 de octubre.
- Paga de primavera: dentro del primer trimestre del año.

No obstante lo anterior, las empresas podrán prorratear el abono de las pagas extraordinarias previstas en este artículo, previo acuerdo suscrito con las personas trabajadoras.

**Artículo 27º.- PLUS DE AYUDA ESCOLAR. -**

En septiembre se abonará un plus de ayuda escolar consistente en 127,99 euros por cada hijo/a escolarizado/a de 3 a 18 años para la anualidad 2022 y de 133,11 euros para la anualidad 2023. Para la percepción de dicho plus deberá justificar la persona trabajadora, documentalmente, su parentesco con el niño/a y la estancia de este/a en el centro de enseñanza correspondiente.

Igualmente, tendrán derecho a una ayuda de 127,99 euros por hijo/a y año en la anualidad 2022 y de 133,11 euros en la anualidad 2023, las personas trabajadoras que los tengan en guarderías o jardines de infancia, con la misma obligación de acreditar documentalmente las circunstancias reseñadas en el apartado precedente.

Durante los años 2024 y 2025 este concepto económico experimentará el incremento previsto para los salarios.

**Artículo 28º.- DIETAS. -**

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

**1.- Media Dieta.** - Cuando hayan de efectuar una de las comidas principales, el importe será de 14,09 euros para la anualidad 2022, y de 15,08 euros en la anualidad 2023.

**2.- Dieta Completa.** - Cuando hayan de efectuar las dos comidas principales, el importe será de 28,14 euros para la anualidad 2022, y de 30,11 euros en la anualidad 2023.

Durante los años 2024 y 2025 este suplido experimentará el incremento previsto para los salarios.

**Artículo 29º.- KILOMETRAJE. -**

Cuando por necesidad de la empresa estas requieran que las personas trabajadoras efectúen desplazamientos con sus propios vehículos, tendrán derecho a percibir la cantidad de 0,27 euros por kilómetro una vez que justifiquen debidamente el desplazamiento y la distancia recorrida, incrementándose dicho importe en los años 2024 y 2025 con el aumento pactado para los salarios.

**Artículo 30º.- 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: 5 mensualidades
- ◆ Por cese a los 64 años: 4 mensualidades
- ◆ Por cese a partir de los 65 años: 3 mensualidades

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

No percibirán las indemnizaciones pactadas aquellas personas trabajadoras que cesen en las empresas por motivos de despidos o por causas objetivas.

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

**Artículo 31º.- FINIQUITOS. -**

Los recibos de finiquitos nunca serán inconcretos o indeterminados, sino que expresarán la cantidad percibida por la persona trabajadora y enumerará los conceptos incluidos en la misma y las cantidades correspondientes a cada uno de ellos. Únicamente por los conceptos incluidos tendrán el recibo carácter liberatorio, pudiendo la persona trabajadora afectada reclamar las cantidades que se le adeuden por cualquier materia no especificado en el recibo o que superen las incorporadas al mismo,



sin perjuicio de la efectividad del cese de la relación laboral desde la firma del finiquito. Este acuerdo no surtirá efecto en cuanto a los finiquitos acordados ante el Juzgado de lo Social o ante el centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

## CAPÍTULO V

### BENEFICIOS SOCIALES

#### **Artículo 32º.- PERMISO POR ESTUDIOS. -**

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

#### **Artículo 33º.- PRENDAS DE TRABAJO. -**

En evitación del deterioro de sus indumentarias particulares, las personas trabajadoras clasificadas como mozos/as, mozos/as especializados/as, conductores/as y ayudantes de conductores/as, podrán solicitar de la dirección de la empresa la concesión de dos uniformes de verano y dos de invierno, comprometiéndose a utilizarlos. Las empresas que reciban dicha solicitud de las personas trabajadoras encuadradas en cualquiera de las categorías antes enumeradas se comprometen a entregar los uniformes solicitados, para ser utilizados durante la prestación de su trabajo, pudiendo fijar en tales prendas de trabajo el anagrama o nombre de la empresa, sin que su tamaño pueda exceder de veinticinco centímetros.

El personal que realice trabajos que requiera calzado o algún otro tipo de prenda de seguridad, se le proporcionará según las exigencias establecidas por la legislación vigente en materia de prevención de riesgos laborales.

#### **Artículo 34º.- DESCUENTOS POR COMPRAS. -**

El personal que preste sus servicios en las empresas comprendidas en este Convenio, tendrá derecho a un descuento de un 15% en las compras que realicen en sus empresas, siempre que el importe de las mismas no supere la cantidad de 750 euros al

año y siempre que no se trate de artículos en ofertas, en promoción o rebajados, respetándose las condiciones superiores que se vengán disfrutando.

**Artículo 35º.- FORMACIÓN PROFESIONAL. -**

De conformidad con lo establecido en el artículo núm. 8 del presente Convenio, las partes firmantes del mismo, conscientes de la necesidad de procurar la mejor formación profesional de las personas trabajadoras del Sector que redunden en su propio beneficio y en el de las empresas, deciden encomendar a su Comisión Paritaria, el estudio de las necesidades del Sector en este campo, y solicitar las distintas subvenciones o ayudas que la Administración confiere a este fin.

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

La formación profesional tendrá carácter voluntario para empresas y personas trabajadoras, si bien, será obligatoria aquella formación profesional propuesta por la empresa a la persona trabajadoras siempre que la misma se realice dentro de la jornada laboral y esté relacionada con el puesto de trabajo desempeñado.

**Artículo 36º.- VIGILANCIA DE LA 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.

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando la persona trabajadora preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de las persona trabajadoras, 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 persona trabajadoras o para verificar si el estado de salud de la persona trabajadora puede constituir un peligro para el mismo, para las demás persona trabajadoras o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

En todo caso se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias a la persona trabajadora 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 o trabajadora 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 perjuicios de la persona trabajadora.

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 de la persona trabajadora.

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 la persona trabajadora 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.

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

**Artículo 37º.- ENFERMEDAD Y ACCIDENTE. -**

En los casos de enfermedad común o profesional y de accidente que no sea de trabajo, debidamente acreditados por la Seguridad Social, cuando se trate del primer proceso de Incapacidad Temporal de la persona trabajadora en el año natural, las empresas completarán las prestaciones obligatorias en una cantidad que equivaldrá al 20% del importe total de la base de cotización al día de la baja, aún en el caso de que la prestación concedida no suponga el 75% de la retribución y no se complete por tanto el 100% de la misma.

La cuantía del complemento previsto en el párrafo anterior consistirá en un 12,5% de la base de cotización al día de la baja cuando se trate del segundo proceso de Incapacidad Temporal de la persona trabajadora en el año natural.

En cualquier caso, no existirá complemento por parte de la empresa para las referidas prestaciones a partir del tercer proceso de Incapacidad Temporal de la persona trabajadora en el año natural, incluido éste.

En los casos de accidente de trabajo se completará la prestación de la Seguridad Social hasta el 100% de la base de cotización. Dichos complementos se mantendrán desde el día de la baja mientras subsista la relación laboral y no medie declaración de invalidez permanente total, absoluta o gran invalidez.

**Artículo 38º.- CAPACIDAD DISMINUIDA.**

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

**Artículo 39º.- INDEMNIZACIÓN POR FALLECIMIENTO. -**

Las empresas, con independencia de las prestaciones que en cada caso puedan corresponder a los derechohabientes de la persona trabajadora fallecida con arreglo al Régimen de la Seguridad Social, concertarán de forma individual o colectiva una póliza de seguro de defunción para sus personas trabajadoras, cualquiera que sea la causa de la muerte, tanto natural como por accidente, cuyo capital total no será inferior a la siguiente cantidad:

- Periodo 1-01-22 a 31-12-22: 12.183,79 € euros.
- Periodo 1-01-23 a 31-12-23: 12.183,79 € euros.
- Periodo 1-01-24 a 31-12-24: 12.183,79 € euros.
- Periodo 1-01-25 a 31-12-25: 12.183,79 € euros.

**CAPÍTULO VI**

**RÉGIMEN DISCIPLINARIO.FALTAS Y SANCIONES**

**Artículo 40º.- 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 41º.- CLASIFICACIÓN DE LAS FALTAS. -**

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

**Artículo 42º.- 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 originase perjuicio grave a la empresa o hubiere causado riesgo a la integridad de las personas, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
7. Falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
8. No atender al público con la corrección y diligencia debidos.
9. Faltar un día de trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

**Artículo 43º.- FALTAS GRAVES. -**

Se considerarán como faltas graves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de treinta minutos en un mes.
2. La desobediencia a la dirección de la empresa a quienes se encuentren con facultades de dirección u organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de trabajo. Si la desobediencia fuese reiterada o implicase

- quebranto manifiesto de la disciplina en el trabajo o de ella se derivase perjuicio para la empresa o para las personas podrá ser calificada como falta muy grave.
3. Descuido importante en la conservación de los géneros o del material de la empresa.
  4. Simular la presencia de 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 44º.- FALTAS MUY GRAVES. -**

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Faltas más de dos días al trabajo sin la debida autorización o causa justificada en un año.
2. La simulación de enfermedad o accidente.
3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con las 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/as 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, revelar a personas extrañas a la misma el contenido de éstos, así como la transgresión de confidencialidad en el tratamiento de los datos utilizados por la empresa y protegidos legalmente.
7. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros/as 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/las jefes/as o a sus familiares, así como a los compañeros/as y subordinados/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 prevaliéndose de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquélla.

11. La comisión por un superior de un hecho arbitrario que suponga la vulneración de un derecho de la persona trabajadora legalmente reconocido, de donde se derive un perjuicio grave para el subordinado/a.
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 45.- RÉGIMEN DE SANCIONES. -**

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

**Artículo 46º.- 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 47º.- PRESCRIPCIÓN. -**

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

## CAPÍTULO VII

### DERECHOS SINDICALES

#### **Artículo 48º.- LOS DELEGADOS Y DELEGADAS. -**

Los delegados y delegadas de personal y los comités de empresa podrán confeccionar un parte comprensivo del número de horas realizadas por las personas trabajadoras de la plantilla, que deberá ser, en cualquier caso, refrendado por la dirección de la empresa.

#### **Artículo 49º.- CUOTA SINDICAL. -**

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

#### **Artículo 50º.- ACUMULACIÓN DE HORAS SINDICALES. -**

Los créditos de horas sindicales establecidos en el apartado e) del artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores, podrán acumularse en uno o varios de los componentes del comité de empresa o de los delegados/as de personal, en el 100% de las horas. Esta acumulación de créditos de horas sindicales podrá realizarse por periodos de hasta tres meses.

## CAPÍTULO VIII

### IGUALDAD EFECTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES

#### **Artículo 51 º.- PLANES DE IGUALDAD.**

Todas las empresas comprendidas en el ámbito funcional de este Convenio, con independencia del número de personas trabajadoras en plantilla - de acuerdo con lo



establecido en el artículo 45 y siguientes de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, así como el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre-, están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar, previa negociación, medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, así como promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

En el caso de empresas de 50 o más 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 la normativa reguladora de los mismos, plan que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de las personas 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 las personas trabajadoras.

**a) Cuantificación del umbral para el nacimiento de la obligación de elaborar un plan de igualdad en la empresa.**

A estos efectos, se tendrá en cuenta la plantilla total de la empresa, incluidos todos sus centros de trabajo y todas sus personas trabajadoras cualquiera que sea la forma de contratación laboral- incluidos contratos fijos discontinuos, contratos de duración determinada, de puesta a disposición y a tiempo parcial. –

Al total de personas trabajadoras se sumará todos los contratos de duración determinada, cualquiera que sea su modalidad, vigentes durante los 6 meses anteriores, de forma que cada 100 días trabajados o fracción se computará como una persona trabajadora más.

Este cómputo deberá efectuarse, al menos, el último día de los meses de junio y diciembre de cada año.

Alcanzado el umbral que determine la obligación de negociar, elaborar y aplicar el plan de igualdad, ésta se mantendrá aun cuando la plantilla se sitúe por debajo de 50 trabajadores, una vez constituida la comisión negociadora y hasta que concluya el periodo de vigencia o, en su caso, durante 4 años.

**b) Plazo para llevar a cabo la negociación del Plan de Igualdad.**

Constatado el umbral anterior, en un máximo de 3 meses se deberá iniciar el procedimiento de negociación constituyendo comisión negociadora.

Las empresas deberán tener negociado, aprobado y presentada la solicitud de registro de su plan de igualdad en el plazo máximo de 1 año a contar desde el día siguiente a la fecha en que finalice el precitado plazo de 3 meses.

**c) Contenido de los planes de igualdad.**

**1. Diagnóstico de situación.**

Es el resultado del proceso de toma y recogida de datos, como primera fase de elaboración del plan de igualdad, que va dirigido a identificar y a estimar la magnitud, a través de indicadores cuantitativos y cualitativos, de las desigualdades, dificultades y obstáculos, existentes o que puedan existir en la empresa para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Este diagnóstico permitirá obtener la información precisa para diseñar y establecer las medidas evaluables que deben adoptarse, la prioridad en su aplicación y los criterios necesarios para evaluar su cumplimiento.

Un resumen de este análisis y de sus principales conclusiones y propuestas deberá incluirse en un informe que formará parte del plan de igualdad.

Con este objetivo, el diagnóstico se referirá al menos a 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 de conformidad con lo establecido en el RD 902/2020.
- 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.

El diagnóstico deberá extenderse a todos los puestos y centros de trabajo de la empresa, a todos los niveles jerárquicos de la empresa y a su sistema de clasificación profesional.

En todo caso, si el resultado del diagnóstico pusiera de manifiesto la infrarrepresentación de personas de un sexo determinado en determinados puestos o niveles jerárquicos, los planes de igualdad deberán incluir medidas para corregirla.

## **2. Contenido mínimo de los planes de igualdad.**

Los planes de igualdad, como 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, tendrán, al menos, la siguiente estructura y contenido:

- a) Determinación de las partes que los conciertan.
- b) Ámbito personal, territorial y temporal.
- c) Informe del diagnóstico de situación de la empresa.
- d) Resultados de la auditoría retributiva, así como su vigencia y periodicidad de conformidad con lo establecido en el RD 902/2020.
- e) Definición de objetivos cualitativos y cuantitativos del plan de igualdad.
- f) Descripción de medidas concretas, plazo de ejecución y priorización de las mismas, así como diseño de indicadores que permitan determinar la evolución de cada medida.
- g) Identificación de los medios y recursos, tanto materiales como humanos, necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y objetivos.
- h) Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del plan de igualdad.
- i) Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica.
- j) Composición y funcionamiento de la comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica de los planes de igualdad.
- k) Procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación

En cuanto a su vigencia, será el determinado por las partes negociadoras que no podrá ser superior a cuatro años, sin perjuicio de los plazos de revisión que puedan contemplarse de manera específica, quedando estos sujetos a su revisión, evaluación y seguimiento de conformidad con lo previsto en el RD 901/2020.

### **d) Procedimiento de negociación**

El procedimiento de negociación de los planes de igualdad se ajustará a lo previsto en el RD 901/2020 y la Ley Orgánica 3/2007.

1. **Obligación de negociar.** Los planes de igualdad, incluidos los diagnósticos previos, deberán ser objeto de negociación con la representación legal de las personas trabajadoras.
2. **Comisión negociadora.** Se constituirá una comisión negociadora paritaria entre la representación de la empresa y la de las personas trabajadoras- comité de empresa, delegados de personal o en su caso, secciones sindicales si las hubiere, siempre que en su conjunto sumen la mayoría de los miembros del comité-

En caso de no existir RLT en la empresa se creará una comisión negociadora constituida, de un lado, por la representación de la empresa y, de otro lado, por una representación de las personas trabajadoras, integrada por los sindicatos más representativos y por los sindicatos representativos del sector al que pertenezca la empresa y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación. Esta comisión negociadora contará con un máximo de seis miembros por cada parte.

Deberá promoverse la composición equilibrada entre mujeres y hombres de la comisión negociadora, así como que sus integrantes tengan formación o experiencia en materia de igualdad en el ámbito laboral. La comisión negociadora podrá contar asesores externos especializados – con voz y sin voto-

3. **Acceso información.** Constituida la comisión negociadora, y a los efectos de elaborar el diagnóstico de situación, las personas que la integran tendrán derecho a acceder a cuanta documentación e información resulte necesaria a los fines previstos, estando la empresa obligada a facilitarla en los términos del artículo 46.2 de la LO 3/2007.
4. **Documentación.** Durante el proceso de negociación, se levantará acta de cada una de las reuniones de la negociación, que deberán ser aprobadas y firmadas con manifestaciones de parte, si fuera necesario. Las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo.
5. **Terminación con acuerdo.** Requerirá la conformidad de la empresa y de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la comisión.

6. **Terminación con desacuerdo.** La comisión negociadora podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos, si así se acuerda, previa intervención de la comisión paritaria de este Convenio.
7. **Resultado de la negociación.** El resultado de las negociaciones deberá plasmarse por escrito y firmarse por las partes negociadoras para su posterior remisión a la autoridad laboral competente, a los efectos de registro y depósito y publicidad en los términos previstos reglamentariamente.
8. **Derechos y obligaciones para negociadores.** Las personas que intervengan en la negociación de los planes de igualdad tendrán los mismos derechos y obligaciones que las personas que intervinieran en la negociación de convenios y acuerdos colectivos. Las personas que integran la comisión negociadora, así como, en su caso, las personas expertas que la asistan deberán observar en todo momento el deber de sigilo con respecto a aquella información que les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa a la comisión podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

Los contenidos recogidos en el presente artículo se ajustarán y se complementarán con la regulación y exigencias previstas en el RD 901/2020, de 13 de octubre y en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, adaptándose a la normativa reguladora de esta materia que resulte vigente en cada momento.

#### **Artículo 52º. IGUALDAD DE REMUNERACIÓN POR RAZÓN DE SEXO**

**Registro Retributivo.** Los empresarios y empresarias sujetos al presente Convenio Colectivo, independientemente del número de personas trabajadoras con las que cuenten, están obligado/as a llevar un registro retributivo de toda su plantilla, incluido personal directivo y altos cargos, que deberá incluir los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.

A estos efectos, se considerará que un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los

factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.

Las personas trabajadoras tienen derecho a acceder, a través de su representación legal en la empresa, al registro salarial de ésta.

El registro retributivo se ajustará a la regulación prevista en el RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

De conformidad con el precitado RD 902/2020 y sin perjuicio del resto de contenidos previstos en esta disposición, el registro retributivo;

- Tendrá, como periodo de referencia, con carácter general el año natural.
- Las empresas deberán contemplar, dentro de este, los datos retributivos de toda la plantilla sin excepción, incluyendo al personal directivo y a los altos cargos.
- Los representantes legales de las personas trabajadoras deberán ser consultados en el plazo de los diez días anteriores a la elaboración del registro. Y con la misma antelación cuando el registro deba modificarse debido a una alteración sustancial de su contenido.
- De no existir representación legal, las personas trabajadoras podrán acceder al registro, pero la información abarcará únicamente las diferencias porcentuales que existan en las retribuciones de la empresa (promediadas de mujeres y hombres), que también deberán estar desagregadas en atención a la naturaleza de la retribución y el sistema de clasificación aplicable.

Cuando en una empresa con al menos 50 trabajadores, el promedio de las retribuciones a las personas trabajadoras de un sexo sea superior a los del otro en un 25% o más, tomando el conjunto de la masa salarial o la media de las percepciones satisfechas, el empresario deberá incluir en el Registro salarial una justificación de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras.

**Auditoria retributiva.** Las empresas que elaboren un plan de igualdad deberán incluir en el mismo una auditoria retributiva, previa negociación requerida a tal efecto.

La Auditoria retributiva, que tendrá la vigencia del plan de igualdad salvo que se pacte otra inferior, obligará a la empresa;

- A La realización del diagnóstico de la situación retributiva en la empresa con los requisitos señalados en el RD 902/2020.

- Al establecimiento de un plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas, con determinación de objetivos, actuaciones concretas, cronograma y persona o personas responsables de su implantación y seguimiento. El plan de actuación deberá contener un sistema de seguimiento y de implementación de mejoras a partir de los resultados obtenidos.

Los contenidos recogidos en el presente artículo se ajustarán y se complementarán con la regulación y exigencias previstas en el RD 902/2020, de 13 de octubre, y en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, adaptándose a la normativa reguladora de esta materia que resulte vigente en cada momento.

## CAPÍTULO IX

### GARANTÍA INTEGRAL DE LA LIBERTAD SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL.

#### Artículo 53º.- ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO. ACOSO MORAL. -

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.

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.

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

#### Artículo 54º.- MEDIDAS ESPECÍFICAS PARA PREVENIR EL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN EL TRABAJO

Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, en los términos previstos en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, incluidos los cometidos en el ámbito digital.

Asimismo, deberán arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido víctimas de estas conductas, incluyendo específicamente las sufridas en el ámbito digital.

Las empresas podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de las personas trabajadoras, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas, protocolos de actuación o acciones de formación.

De las medidas adoptadas, de acuerdo con lo dispuesto en el párrafo anterior, podrá beneficiarse la plantilla total de la empresa cualquiera que sea la forma de contratación laboral, incluidas las personas con contratos fijos discontinuos, con contratos de duración determinada y con contratos en prácticas. También podrán beneficiarse las becarias y el voluntariado. Asimismo, podrán beneficiarse de las anteriores medidas aquellas personas que presten sus servicios a través de contratos de puesta a disposición.

Las empresas promoverán la sensibilización y ofrecerán formación para la protección integral contra las violencias sexuales a todo el personal a su servicio.

Las empresas deberán incluir en la valoración de riesgos de los diferentes puestos de trabajo ocupados por trabajadoras, la violencia sexual entre los riesgos laborales concurrentes, debiendo formar e informar de ello a sus trabajadoras.

Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, con especial atención al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital, mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

## **CAPÍTULO X.-**



## **DERECHOS DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS A LA INTIMIDAD EN RELACIÓN CON EL ENTORNO DIGITAL Y A LA DESCONEXIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL.**

### **Artículo 55º.- DERECHO A LA INTIMIDAD Y USO DE DISPOSITIVOS DIGITALES EN EL ÁMBITO LABORAL.**

Las personas trabajadoras acogidas al presente Convenio Colectivo tendrán derecho a la protección de su intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por su empresa.

La empresa podrá acceder a los contenidos derivados del uso de medios digitales facilitados a las personas trabajadoras a los solos efectos de controlar el cumplimiento de las obligaciones laborales y garantizar la integridad de dichos dispositivos.

La empresa deberá establecer criterios de utilización de los dispositivos digitales respetando en todo caso los estándares mínimos de protección de la intimidad de acuerdo con los usos sociales y los derechos legalmente reconocidos.

En la elaboración de estos criterios de utilización deberán participar los representantes de las personas trabajadoras, debiendo ser informados los trabajadores/as sobre los mismos.

El acceso por la empresa al contenido de dispositivos digitales respecto de los que haya admitido su uso con fines privados requerirá que se especifiquen de modo preciso los usos autorizados y se establezcan garantías para preservar la intimidad de los trabajadores, tales como, en su caso, la determinación de los períodos en que los dispositivos podrán utilizarse para fines privados.

### **Artículo 56º.- DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL**

Las personas trabajadoras tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo establecido en este Convenio Colectivo, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar.

Las modalidades de ejercicio de este derecho atenderán a la naturaleza y objeto de la relación laboral, potenciarán el derecho a la conciliación de la actividad laboral y la vida personal y familiar y se sujetarán a lo establecido en este Convenio y a lo acordado entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

La empresa, previa audiencia de los representantes de los trabajadores, elaborará una política interna dirigida a trabajadores/as, incluidos los que ocupen puestos

directivos, en la que definirán las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática.

En particular, se preservará el derecho a la desconexión digital en los supuestos de realización total o parcial de teletrabajo vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas.

**Artículo 57º- DERECHO A LA INTIMIDAD FRENTE AL USO DE DISPOSITIVOS DE VIDEOVIGILANCIA Y DE GRABACIÓN DE SONIDOS EN EL LUGAR DE TRABAJO**

La empresa podrá tratar las imágenes obtenidas a través de sistemas de cámaras o videocámaras para el ejercicio de las funciones de control de las personas trabajadoras previstas en el [artículo 20.3 del Estatuto de los Trabajadores](#) , siempre que estas funciones se ejerzan dentro de su marco legal y con los límites inherentes al mismo. Los empleadores habrán de informar con carácter previo, y de forma expresa, clara y concisa, a las personas trabajadoras y, en su caso, a sus representantes, acerca de esta medida.

En el supuesto de que se haya captado la comisión flagrante de un acto ilícito por las personas trabajadoras se entenderá cumplido el deber de informar cuando existiese la colocación de un dispositivo informativo en lugar suficientemente visible identificando, al menos, la existencia del tratamiento, la identidad del responsable y la posibilidad de ejercitar los derechos previstos en los artículos 15 a 22 del Reglamento (UE) 2016/679. También podrá incluirse en el dispositivo informativo un código de conexión o dirección de internet a esta información.

En ningún caso se admitirá la instalación de sistemas de grabación de sonidos ni de videovigilancia en lugares destinados al descanso o esparcimiento de las personas trabajadoras, tales como vestuarios, aseos, comedores y análogos.

La utilización de sistemas similares a los referidos en los apartados anteriores para la grabación de sonidos en el lugar de trabajo se admitirá únicamente cuando resulten relevantes los riesgos para la seguridad de las instalaciones, bienes y personas derivados de la actividad que se desarrolle en el centro de trabajo y siempre respetando el principio de proporcionalidad, el de intervención mínima y las garantías previstas legalmente.

La supresión de los sonidos conservados por estos sistemas de grabación se realizará en el plazo máximo de 1 mes desde su captación, salvo cuando hubieran de ser conservados para acreditar la comisión de actos que atenten contra la integridad de personas, bienes o instalaciones. En tal caso, las imágenes deberán ser puestas a

disposición de la autoridad competente en un plazo máximo de 72 horas desde que se tuviera conocimiento de la existencia de la grabación.

**Artículo 58º.- DERECHO A LA INTIMIDAD ANTE LA UTILIZACIÓN DE SISTEMAS DE GEOLOCALIZACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL**

Las empresas podrán tratar los datos obtenidos a través de sistemas de geolocalización para el ejercicio de las funciones de control de los trabajadores previstas en el [artículo 20.3 del Estatuto de los Trabajadores](#) , siempre que estas funciones se ejerzan dentro de su marco legal y con los límites inherentes al mismo.

Con carácter previo, la empresa habrá de informar de forma expresa, clara e inequívoca a los trabajadores/as y, en su caso, a sus representantes, acerca de la existencia y características de estos dispositivos. Igualmente deberán informarles acerca del posible ejercicio de los derechos de acceso, rectificación, limitación del tratamiento y supresión.

**DISPOSICIONES FINALES**

**Artículo 59º. JUBILACION FORZOSA**

En aras de favorecer la prolongación de la vida laboral, el presente Convenio Colectivo posibilita la extinción del contrato de trabajo por el cumplimiento la persona trabajadora de una edad igual o superior a 68 años, siempre que cumplan los siguientes requisitos:

a) La persona trabajadora afectada por la extinción del contrato de trabajo deberá reunir los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al 100% de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

b) La medida deberá vincularse, como objetivo coherente de política de empleo perseguido en este convenio colectivo, al relevo generacional a través de la contratación indefinida y a tiempo completo de, al menos, un nuevo trabajador o trabajadora.

2. Excepcionalmente, con el objetivo de alcanzar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres coadyuvando a superar la segregación ocupacional por género, el límite del apartado anterior podrá rebajarse hasta la edad ordinaria de jubilación fijada por la normativa de Seguridad Social cuando la tasa de ocupación de las mujeres

trabajadoras por cuenta ajena afiliadas a la Seguridad Social en alguna de las actividades económicas correspondientes al ámbito funcional de este Convenio sea inferior al 20 % de las personas ocupadas en las mismas.

La aplicación de esta excepción exigirá, además, el cumplimiento de los siguientes requisitos:

a) La persona afectada por la extinción del contrato de trabajo deberá reunir los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al 100% de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

b) Que en el CNAE al que esté adscrita la persona afectada por la aplicación de esta cláusula concorra una tasa de ocupación de empleadas inferior al 20% sobre el total de personas trabajadoras a la fecha de efectos de la decisión extintiva. Este CNAE será el que resulte aplicable para la determinación de los tipos de cotización para la cobertura de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

c) Cada extinción contractual en aplicación de esta previsión deberá llevar aparejada simultáneamente la contratación indefinida y a tiempo completo de, al menos, una mujer en la mencionada actividad.

La decisión extintiva de la relación laboral será con carácter previo comunicada por la empresa a los representantes legales de los trabajadores y a la propia persona trabajadora afectada.

**Artículo 60º.- INAPLICACIÓN EN LA EMPRESA DE DETERMINADAS CONDICIONES DE TRABAJO PREVISTAS EN EL CONVENIO COLECTIVO. -**

El presente Convenio Colectivo obliga a todos 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 las personas trabajadoras 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 periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 del ET, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en este Convenio Colectivo, que afecten a las siguientes materias:

- a. Jornada de trabajo.
- b. Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- c. Régimen de trabajo a turnos.
- d. Sistema de remuneración y cuantía salarial.

- e. Sistema de trabajo y rendimiento.
- f. Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del ET.
- g. Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

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

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

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

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

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

Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la Comisión o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico,

previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere este artículo.

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

**Artículo 61º.- INDIVISIBILIDAD DEL CONVENIO. -**

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

**Artículo 62º.- RESPONSABILIDAD SOCIAL**

Las partes firmantes de este Convenio Colectivo 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.

Las 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.

**DISPOSICION FINAL. ATRASOS. -**

Se fija un plazo máximo de 9 meses - a contar desde la fecha en la que tenga lugar la publicación del presente texto articulado en el Boletín Oficial de la provincia de Sevilla- para el abono de las diferencias económicas que pudieran producirse en las

empresas consecuencia de los incrementos salariales acordados para los años 2022 y 2023.

#### **DISPOSICIÓN ADICIONAL. GARANTÍA MODIFICACIONES NORMATIVAS**

Los contenidos incluidos en este Convenio Colectivo que reproduzcan los recogidos en el Estatuto de los Trabajadores y demás normativa laboral de aplicación a su firma se entenderán sustituidos automáticamente por las modificaciones legislativas que pudieran producirse durante su vigencia.

**ANEXO I**
**TABLA DE SALARIOS DEL CONVENIO COLECTIVO DE COMERCIO DE MAQUINARIA INDUSTRIAL, AGRÍCOLA, MATERIAL ELÉCTRICO, APARATOS ELECTRODOMÉSTICOS, MOBILIARIO Y MATERIAL DE OFICINA DE SEVILLA CON EFECTO DESDE EL 1 DE ENERO HASTA EL 31 DE DICIEMBRE DE 2022.**

NIVEL	SALARIO MENSUAL	TOTAL ANUAL (16 PAGAS)
1	875,00 €	14.000,00 €
2	1.005,84 €	16.093,44 €
3	1.026,83 €	16.429,28 €
4	1.047,81 €	16.764,96 €
5	1.079,19 €	17.267,04 €
6	1.112,77 €	17.804,32 €
7	1.146,25 €	18.340,00 €
8	1.181,95 €	18.911,20 €
9	1.215,46 €	19.447,36 €
10	1.248,98 €	19.983,68 €
11	1.282,49 €	20.519,84 €

**NOTA:** En las anteriores retribuciones no están incluidos:  
Ayuda Escolar, Antigüedad, Dietas y Kilometraje.

PLUSSES	IMPORTE
AYUDA ESCOLAR (Por hijo escolarizado De 3 a 18 años)	127,99 €
AYUDA ESCOLAR (Por hijo en Guardería)	127,99 €
MEDIA DIETA	14,09 €
DIETA COMPLETA	28,14 €
KILOMETRAJE	0,27 €



**ANEXO I**
**TABLA DE SALARIOS DEL CONVENIO COLECTIVO DE COMERCIO DE MAQUINARIA INDUSTRIAL, AGRÍCOLA, MATERIAL ELÉCTRICO, APARATOS ELECTRODOMÉSTICOS, MOBILIARIO Y MATERIAL DE OFICINA DE SEVILLA CON EFECTO DESDE EL 1 DE ENERO HASTA EL 31 DE DICIEMBRE DE 2023.**

NIVEL	SALARIO MENSUAL	TOTAL ANUAL (16 PAGAS)
1	945,00 €	15.120,00 €
2	1.046,07 €	16.737,12 €
3	1.067,90 €	17.086,40 €
4	1.089,72 €	17.435,52 €
5	1.122,36 €	17.957,76 €
6	1.157,28 €	18.516,48 €
7	1.192,10 €	19.073,60 €
8	1.229,23 €	19.667,68 €
9	1.264,08 €	20.225,28 €
10	1.298,94 €	20.783,04 €
11	1.333,79 €	21.340,64 €

**NOTA:** En las anteriores retribuciones no están incluidos:  
Ayuda Escolar, Antigüedad, Dietas y Kilometraje.

PLUSSES	IMPORTE
AYUDA ESCOLAR (Por hijo escolarizado De 3 a 18 años)	133,11 €
AYUDA ESCOLAR (Por hijo en Guardería)	133,11 €
MEDIA DIETA	15,08 €
DIETA COMPLETA	30,11 €
KILOMETRAJE	0,27 €

**ANEXO II**

**NIVELES RETRIBUTIVOS**

NIVEL	PERSONAL TCO.TITULADO	PERSONAL MERCANTIL	PERSONAL ADMINISTRATIVO	PERSONAL SERV.-ACTIV. AUX.Y SUBALT.
1				Personal Limpieza Horas
2		Ayudante Dependiente		Mozo/a
3			Auxiliar de Caja	Mozo/a Especializado/a
4		Dependiente/a	Aux.Admtvo.-Perforista	Profesional Of. 2ª
5		Corredor/a de Plaza	Of.Admtvo.-Operador Máquinas	Profesional Of. 1ª
6		Viajante	Secretario / a	Capataz
7		Jefe/a de Sección	Cajero/a – Contable	Jefe/a de Taller
8		Jefe/a de Grupo	Jefe/a de Sección	Jefe/a de Sección
9	Titulado/a Grado Medio	Jefe/a Sucursal / Encargado/a de Establecimiento		Jefe/a de Almacén
10	Ayudante T. Sanitario	Jefe/a de Compras y Ventas y Encargado/a General	Jefe/a de Personal y Jefe Admtvo.	
11	Titulado/a Grado Superior			

**ANEXO III NIVELES RETRIBUTIVOS**

**ASIMILACIONES:**

**AL NIVEL** 3: Telefonista, Vigilante, Ordenanza, Portero/a y Ayudante de Montaje

**AL NIVEL** 4: Cobrador/a, Conserje y Rotulista

**AL NIVEL** 5: Dibujante, Escaparatista, Intérprete y Visitador/a

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

---

**DEPENDIENTE/A MAYOR:** Su retribución mensual será de un 10 por ciento superior a la del Dependiente/a de más de 25 años.

**ANEXO IV CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE COMERCIO DE MAQUINARIA INDUSTRIAL, AGRÍCOLA, MATERIAL ELÉCTRICO, APARATOS ELECTRODOMÉSTICOS, MOBILIARIO Y MATERIAL DE OFICINA DE SEVILLA.**

**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 TÉCNICO SANITARIO- 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 profesión.

**PERSONAL MERCANTIL.**

- A) JEFE/A DE COMPRAS. - Es quien realiza las compras generales de mercancías objeto de la actividad comercial de la empresa.
- B) JEFE/A DE VENTAS. - Es quien tiene a su cargo la dirección y supervisión de las operaciones de venta que se produzcan en el seno de la empresa, así como la determinación de los criterios y orientaciones conforme a las cuales dichas operaciones deben realizarse.
- C) ENCARGADO/A GENERAL. - Es quien está al frente de un establecimiento del que dependen otros establecimientos o sucursales ubicados en distintas localidades o el que está al frente de varias sucursales que radiquen en la misma localidad.
- D) JEFE/A DE SUCURSAL. - Es quien está al frente de una sucursal ejerciendo de forma delegada las funciones propias de la empresa.

- E) ENCARGADO/A DE ESTABLECIMIENTOS. - Es quien 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 quien 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 quien está al frente de una sección con mando directo sobre el personal afecto a la misma, encargándose de las ventas y de disponer en general del buen funcionamiento, orientando a la empresa sobre las compras y surtido de artículos de la sección.
- H) VIAJANTE. - Es quien, al servicio de una sola empresa, realiza viajes, según la ruta previamente señalada por la empresa para ofrecer artículos, tomar nota de pedidos, informar a los clientes, transmitir a la empresa los encargos recibidos y cuidar de su cumplimiento.
- I) CORREDOR/A DE PLAZA. - Es quien al servicio de una sola empresa realiza las mismas funciones del viajante, pero dentro de la localidad en donde radica el establecimiento al que pertenezca.
- J) INTÉRPRETE. - Es quien en posesión de dos o más idiomas extranjeros realiza operaciones de venta o colabora en las mismas cuando se requiera la utilización de dichos idiomas extranjeros.
- K) DEPENDIENTE/A.- Es el empleado/a mayor de veintidós años encargado/a de realizar las ventas, con conocimientos prácticos de los artículos que se le confíen, de forma que pueda orientar al público en las compras. Deberá cuidar el recuento de mercaderías para su reposición y exhibición en escaparates y vitrinas, poseyendo además los conocimientos mínimos necesarios de cálculo mercantil para efectuar las ventas.
- L) AYUDANTE.- Es el empleado/a menor de veintidós años que auxilia al dependiente/a en las funciones a éste encomendadas, pudiendo realizar por sí mismo operaciones de venta.

#### **PERSONAL ADMINISTRATIVO**

- A) JEFE/A DE PERSONAL.- Es quien, al frente de todo el personal de la empresa dicta las oportunas normas para la adecuada organización y distribución del trabajo cuya vigilancia le corresponde.

- B) JEFE/A ADMINISTRATIVO. - Es quien con plenas facultades asume el control y vigilancia de todas las funciones administrativas de una empresa.
- C) JEFE/A DE SECCIÓN. - Es quien lleva la responsabilidad de una sección de la empresa en el ámbito administrativo, con autoridad directa sobre los empleados/as a sus órdenes.
- D) CAJERO/A- Es quien lleva la responsabilidad de la caja de la empresa con autoridad directa sobre los/las auxiliares de caja a sus órdenes.
- E) CONTABLE. - Es quien lleva la responsabilidad de la contabilidad de la empresa con autoridad directa sobre los/las oficiales y auxiliares administrativos.
- F) SECRETARIO/A.- Es el taquimecanógrafo/a que realiza funciones de carácter administrativo, despacha correspondencia ordinaria, concreta entrevistas, etc....
- G) OFICIAL ADMINISTRATIVO. - Es quien en posesión de los conocimientos técnicos precisos realiza trabajos que requieren propia iniciativa, tales como realización de contratos mercantiles corrientes, correspondencia, elaboración e estadísticas, gestión de informes, transcripción en libros de contabilidad, etc...
- H) OPERADOR/A DE MÁQUINAS CONTABLES. - Es quien tiene como principal función la de manejar algunos de los diversos tipos de máquinas de proceso de datos que por su complejidad requieren poseer conocimientos específicos sobre sus técnicas y sistemas.
- I) AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A.- Es quien con conocimientos generales de índole administrativa auxilia a los/las oficiales y jefes/as en la ejecución de trabajos de índole administrativo, tales como redacción de correspondencia de trámite, confección de facturas y estados para liquidación de intereses e impuestos, mecanografía, ordenadores, etc...
- J) PERFORISTA. - Es quien tiene como misión principal el manejo de máquinas perforadoras dentro del proceso de dato para transmisión de los mismos.
- K) 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.

**PERSONAL DE SERVICIOS, ACTIVIDADES AUXILIARES Y SUBALTERNOS.**

- A) JEFE/A DE ALMACÉN. - Es quien está al frente de un almacén teniendo como cometido la reposición, recepción, conservación y marcas de las mercaderías, registro de entrada y salida de las mismas, su distribución a los establecimientos y el cumplimiento y ordenación de los muestrarios.
- B) JEFE/A DE SECCIÓN. - Es quien tiene a su cargo la responsabilidad de una sección de servicios en las que el trabajo puede estar dividido con autoridad directa sobre los trabajadores/as.
- C) JEFE/A DE TALLER. - Es el trabajador/a que técnicamente capacitado/a está al frente de un taller auxiliar de la actividad principal de la empresa, y que con mando sobre los/las profesionales de oficio dispone lo conveniente para el buen orden del trabajo y disciplina debiendo orientar al personal sobre las específicas funciones del cometido de cada uno y trasladar a la empresa información y asesoramiento de las particularidades técnicas que sean de interés.
- Deberá facilitar al cliente toda la información y asesoramiento que precise del normal funcionamiento de los equipos o aparatos propios de la actividad de la empresa en la forma y con el agrado que exija la organización interna de ésta.
- D) CAPATAZ. - Es quién al frente de los/las mozos/as y mozos/as especializados, si los hubiese, dirige el trabajo y cuida de la disciplina y rendimiento.
- E) DIBUJANTE.- Es el empleado/a que realiza con propia iniciativa dibujos propios de su competencia profesional.
- F) ESCAPARATISTA.- Es el empleado/a que tiene asignada como función principal la ornamentación de interiores, escaparates y vitrinas, a fin de exponer al público los artículos de venta.
- G) VISITADOR/A.- Es quien por cuenta de la empresa, realiza fuera y dentro de sus establecimientos gestiones, visitas, encuestas de índole comercial, administrativa o de relaciones públicas.

- H) PROFESIONALES DE OFICIO.- Son todos aquellos trabajadores/as que ejecutan los trabajos propios de un oficio especializado clásico que normalmente requieren un aprendizaje. Se comprenderán los/las ebanistas, carpinteros/as, barnizadores, electricistas, mecánicos/as, pintores/as y conductores de vehículos etc. Serán profesionales de oficio de primera o de segunda según la iniciativa, responsabilidad y grado de conocimiento.
  
- I) ROTULISTA.- Es el que se dedica a confeccionar los rótulos, carteles y trabajos semejantes para la empresa.
  
- J) COBRADOR/A.- Es quien se encarga de realizar los cobros y pagos fuera del establecimiento.
  
- K) CONSERJE. - Es quien se encarga de distribuir el trabajo de los/las ordenanzas y de cuidar el ornato y policía de las dependencias.
  
- L) AYUDANTE DE MONTAJE.- Es el empleado/a que ayuda en las funciones de exhibición y decorado realizando las tareas que se le encomienden relativas a dicha actividad.
  
- M) MOZO/A ESPECIALIZADO/A.- Es quien se dedica a trabajos concretos y determinados que sin constituir propiamente un oficio exige cierta práctica en la ejecución de aquellos, tales como enfardar, embalar, reparto, cobrando o sin cobrar las mercancías que transporte, pesar las mercancías y todas aquellas funciones análogas.
  
- N) TELEFONISTAS.- Es quién atiende una centralita telefónica estableciendo la conversación con el interior de la empresa y con el exterior, anotando y transcribiendo cuantos avisos reciba.
  
- O) VIGILANTE. - Es quien tiene a su cargo el servicio de vigilancia diurna o nocturna dentro o fuera de las dependencias de la empresa.
  
- P) ORDENANZA. - Es quien hace recados, recoge y entrega la correspondencia, atiende los ascensores y demás trabajos análogos, así como trabajos sencillos de oficio tales como franqueo y cierre de la correspondencia, copia de cuentas, ayuda a apuntar pedidos, etc...



- Q) PORTERO/A.- Tiene como misión esencial vigilar las puertas y acceso a los locales.
- R) MOZO/A.- Es quien transporta las mercancías dentro y fuera de las instalaciones de la empresa, hace los paquetes corrientes, los reparte, y realiza cualquier otro trabajo que exija predominantemente esfuerzos físicos, así como trabajos de limpieza del establecimiento.
- S) PERSONAL DE LIMPIEZA.- Se encarga del aseo y limpieza de los locales en general y de todas sus dependencias.

**ANEXO V****CLASIFICACIÓN PROFESIONAL CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE COMERCIO DE MAQUINARIA INDUSTRIAL, AGRÍCOLA, MATERIAL ELÉCTRICO, APARATOS ELECTRODOMÉSTICOS, MOBILIARIO Y MATERIAL DE OFICINA DE SEVILLA****GRUPOS PROFESIONALES**

<b>GRUPO PROFESIONAL</b>	<b>CATEGORÍAS PROFESIONALES</b>
<b>GRUPO 1</b>	Titulado/a Grado Superior
<b>GRUPO 2</b>	Titulado/a Grado Medio Ayudante Técnico Sanitario Encargado/a General Jefe/a Personal, compras y ventas Jefe/a Administrativo
<b>GRUPO 3</b>	Jefe/a de Almacén y sucursal Jefe/a de Grupo Jefe/a de Sección Encargado/a de establecimiento Jefe/a de Sección Administrativa
<b>GRUPO 4</b>	Jefe/a de Taller, Contable, Cajero/a, Secretario/a

<b>GRUPO 5</b>	Viajante Corredor/a de plaza Dependiente/a Oficial Administrativo Operador/a Maquinas contables Profesional de Oficio de 1ª Profesional de Oficio de 2ª Cobrador/a Capataz e Interprete Dibujante, Escaparartista,
<b>GRUPO 6</b>	Auxiliar Administrativo Perforista Rotulista Visitador/a Auxiliar Caja Mozo/a especializado
<b>GRUPO 7</b>	Ayudante dependiente Ayudante de montaje Telefonista y mozo/a Conserje Vigilante, ordenanza y portero/a
<b>GRUPO 8</b>	Personal de Limpieza