

JUNTA DE ANDALUCÍA

Consejería de Economía y Conocimiento - Consejería de Empleo, Empresa y Comercio

Delegación Territorial en Sevilla

Convenio o Acuerdo: Maquinaria Industrial, Agrícola, Material Eléctrico, Aparatos Electrodomésticos, Mobiliario y Material de Oficina

Expediente: 41/01/0201/2018.

Fecha: 17 de diciembre de 2018.

Asunto: Resolución de inscripción y publicación.

Destinatario: Carlos Jacinto Marín.

Código 41000765011981.

Visto el Convenio Colectivo del Sector Comercio de Maquinaria Industrial, Agrícola, Material Eléctrico, Aparatos Electrodomésticos, Mobiliario y Material de Oficina (código 41000765011981), suscrito por la Patronal FEDEME y por las Centrales Sindicales CC.OO. y UGT con vigencia desde el 1 de enero de 2018 a 31 de diciembre de 2021.

Visto lo dispuesto en el art. 90.2 del Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre (E.T.), de acuerdo con el cual, los convenios deberán ser presentados ante la autoridad laboral, a los solos efectos de su registro.

Visto lo dispuesto en los arts. 2, 6 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre «registro y depósitos de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo», serán objeto de inscripción en los Registros de Convenios y Acuerdos colectivo de trabajo de las autoridades laborales los convenios elaborados conforme a lo establecido en el Título III del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores 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 arts. 3, 6 y 8 del RD 713/2010 de 28 de mayo, Real Decreto 4043/82, de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de Trabajo, Decreto 107/2018, de 19 de junio, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Hacienda y Administración Pública y modifica el Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía. Es competencia de esta Delegación Territorial dictar la presente resolución de conformidad con lo dispuesto en el Decreto de la Presidenta 5/2018, de 6 de junio, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías.

Esta Delegación Territorial, acuerda:

Primero. Registrar y ordenar el depósito del Convenio Colectivo del Sector Comercio de Maquinaria Industrial, Agrícola, Material Eléctrico, Aparatos Electrodomésticos, Mobiliario y Material de Oficina (código 41000765011981), suscrito por la Patronal FEDEME y por las Centrales Sindicales CC.OO. y UGT con vigencia desde el 1 de enero de 2018 a 31 de diciembre de 2021.

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

En Sevilla a 17 de diciembre de 2018.—El Delegado Territorial, Juan Borrego Romero.

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

CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.º *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 2.º *Ámbito territorial.*

El presente Convenio regirá en Sevilla y su provincia.

Artículo 3.º *Ámbito personal.*

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

Artículo 4.º *Duración y vigencia.*

La duración del presente Convenio será de 4 años, extendiéndose su vigencia desde el 1 de enero de 2018 hasta el 31 de diciembre de 2021 con independencia de la fecha de la firma y de su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia.

Artículo 5.º *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, Migraciones y Seguridad Social a través de la aplicación informática vigente para ello en cada momento en el ámbito geográfico correspondiente, remitiendo una copia del escrito de dicha denuncia a la otra parte. Una vez efectuada la denuncia, la Comisión Negociadora se constituirá en el plazo máximo de 30 días. Las partes firmantes establecerán un plan o calendario de negociación.

Artículo 6.º *Compensación y absorción.*

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

Artículo 7.º *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 8.º *Interpretación y aclaración. Comisión Paritaria.*

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

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

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 dirección correspondiente a la sede de la Confederación Provincial de Comercio, Servicios y Autónomos de Sevilla (APROCOM), ubicada en la Calle Madrid, núm. 8-2.ª 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:

1.º De interpretación del Convenio.

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

2.º Emisión de informes.

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

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

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

CAPÍTULO II. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 9.º *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 todo trabajador/a incluido/a en el ámbito funcional del Convenio está obligado/a 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 10.º *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 Comercio de Maquinaria Industrial, Agrícola, Material Eléctrico, Aparatos Electrodomésticos, Mobiliario y Material de Oficina de Sevilla.

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

La Comisión Paritaria deberá resolver la consulta realizada en un plazo no superior a 15 días, desde la fecha en que esta Comisión tenga conocimiento de la misma, en el supuesto de no recibir contestación en el plazo previsto, se dará por cumplimentado este trámite, debiendo 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 trabajadores/as, 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 11.º *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 12.º *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 1.807 horas en el año 2018, 1.804 horas en el año 2019, 1801 horas en el año 2020 y 1798 horas en el año 2021, siendo estas las jornadas laborales correspondientes a 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 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 Autónoma 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 los trabajadores/as 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 los trabajadores/as 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.

Con el fin de preservar el empleo, las empresas dispondrán libremente de 235 horas al año de trabajo efectivo por trabajador/a-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 al trabajador con 5 días de antelación.
- El disfrute compensatorio de descanso de dicha jornada, cuando proceda, deberá realizarse dentro de cada una de las anualidades de vigencia del Convenio y por días completos o medias jornadas, para lo cual se acumularán las horas realizadas, coincidiendo en este último caso a la finalización de la jornada laboral, sin que en ningún caso ello pueda afectar a la actividad de la empresa.
- La disponibilidad horaria, así como el disfrute compensatorio de descanso cuando proceda tendrá computo anual, de tal forma que procederá indistintamente la mayor o menor realización de jornada en función de los distintos periodos de actividad empresarial, por lo que la compensación podrá producirse con carácter previo o con posterioridad al periodo o periodos de mayor carga de trabajos.
- La jornada ordinaria diaria no podrá ser superior a diez horas.
- Se informará periódicamente a los representantes de los trabajadores/as de la utilización de la distribución irregular de la jornada en la empresa, entregándole al trabajador/a afectado/a justificante comprensivo del número de horas realizadas con cargo a la bolsa horaria.

Artículo 13.º *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 trabajador/a conocerá el periodo de su disfrute dos meses antes, al menos, del comienzo del mismo. En ningún caso las vacaciones comenzarán en domingo o festivo.

Cuando el periodo 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 periodo 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 al trabajador/a disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador/a 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 14.º *Licencias retribuidas.*

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

- a) Por razón de matrimonio, 15 días.
- b) Por nacimiento de hijo/a, 5 días.
- c) Por muerte de hijos/as o cónyuges, 5 días.
- d) Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, 2 días.
- e) Por hospitalización del cónyuge, hijo/a, padres, 4 días, hasta dos veces al año.
- f) Los trabajadores/as 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.

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

Los permisos por hospitalización regulados en este artículo podrán ser ejercidos, con las duraciones establecidas, mientras subsista la estancia hospitalaria del pariente que los genere.

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

Los trabajadores/as afectados 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.

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 15.º *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, previa solicitud y siempre que coincidan con días de trabajo.

Artículo 16.º *Estudios para títulos académicos.*

Los trabajadores/as 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 17.º *Contratación eventual.*

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

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

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

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

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

La retribución del trabajador contratado para la formación y el aprendizaje se fijará en proporción al tiempo de trabajo efectivo. En ningún caso, la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al referido tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 19.º *Transformación de contratos temporales en indefinidos.*

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

Los contratos temporales o de duración determinada que se transformen en indefinidos tanto a tiempo completo como a tiempo parcial, podrán acogerse a las ayudas previstas en la Orden del 6 de mayo de 2018 («Boletín Oficial de la Junta de Andalucía» del 9 de mayo 2018) por la que se establecen las Bases Reguladoras para la concesión de subvenciones en régimen de concurrencia no competitiva dirigidas a la Inserción Laboral en Andalucía, en el Marco del Programa de Fomento del Empleo Industrial en Andalucía y la Iniciativa Bono de Empleo.

CAPÍTULO IV. RÉGIMEN ECONÓMICO

Artículo 20.º *Retribuciones para el periodo comprendido entre el 1 enero de 2018 y el 31 de diciembre de 2018.*

Las retribuciones del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este Convenio para el periodo de tiempo comprendido entre el 1 enero de y el 31 de diciembre de 2018 son las recogidas en la Tabla Salarial del Anexo núm. I, y representan un incremento de un 2 % respecto de los salarios vigentes a 31 de diciembre de 2017.

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

Artículo 21.º *Retribuciones para el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2019 y el 31 de diciembre de 2019.*

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 2019 y el 31 de diciembre de 2019 se incrementarán un 2,5%, respecto de los salarios vigentes a 31 de diciembre de 2018.

Artículo 22.º *Retribuciones para el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2020 y el 31 de diciembre de 2020.*

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 2020 y el 31 de diciembre de 2020 se incrementarán un 2,5%, respecto de los salarios vigentes a 31 de diciembre de 2019.

Artículo 23.º *Retribuciones para el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2021 y el 31 de diciembre de 2021.*

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 2021 y el 31 de diciembre de 2021 se incrementarán un 2%, respecto de los salarios vigentes a 31 de diciembre de 2020.

Artículo 24.º *Salario nuevo ingreso.*

Como medida de mejora de la empleabilidad de los trabajadores y trabajadoras del Sector de la provincia de Sevilla, y teniendo en cuenta el tiempo necesario para la adecuación progresiva de los conocimientos y habilidades de los trabajadores/as a los requerimientos del puesto de trabajo, las partes acuerdan fijar un salario de nuevo ingreso, de carácter temporal, que retribuirá la contratación inicial del empleado.

A partir de la fecha de la firma del presente Texto Articulado se fija un Salario de Nuevo Ingreso establecido en el Anexo VI para cada uno de los Grupos Profesionales por el periodo máximo determinado en dicho Anexo de acuerdo con el Grupo Profesional asignado. Este salario no será de aplicación cuando el trabajador/a hubiera estado vinculado/a laboralmente a la empresa o grupo de empresas con carácter previo por un contrato indefinido, temporal o de puesta a disposición.

Las pagas extraordinarias se devengarán proporcionalmente al tiempo trabajado y se abonarán en función del salario que se perciba en el momento de su liquidación.

Artículo 25.º *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 lo anterior el personal que a 1 de abril de 1995 se encuentre devengando un nuevo cuatrienio por encima del tope fijado, consolidará dicho cuatrienio y constituirá su tope de antigüedad durante toda su vida laboral.

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

Artículo 26.º *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 los trabajadores/as.

Artículo 27.º *Plus de ayuda escolar.*

En septiembre se abonará un Plus de Ayuda Escolar consistente en 115,95 euros por cada hijo/a escolarizado/a de 3 a 18 años. Para la percepción de dicho Plus deberá justificar el trabajador/a, 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 115,95 euros por hijo/a y año, los trabajadores/as que los tengan en guarderías o jardines de infancia, con la misma obligación de acreditar documentalmente las circunstancias reseñadas en el apartado precedente.

Artículo 28.º *Dietas.*

Todos los trabajadores/as 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 13,14 euros.
- 2.- Dieta Completa.- Cuando hayan de efectuar las dos comidas principales, el importe será de 26,27 euros.

Artículo 29.º *Kilometraje.*

Cuando por necesidad de la empresa, estas requieran que los trabajadores/as efectúen desplazamientos con sus propios vehículos, tendrán derecho a percibir la cantidad de 0,24 euros por kilómetro una vez que justifiquen debidamente el desplazamiento y la distancia recorrida.

Artículo 30.º *Indemnización por cese.*

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

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

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

No percibirán las indemnizaciones pactadas aquellos trabajadores/as 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 31.º *Finiquitos.*

Los recibos de finiquitos nunca serán inconcretos o indeterminados, sino que expresarán la cantidad percibida por el trabajador/a y enumerará los conceptos incluidos en la misma y las cantidades correspondientes a cada uno de ellos. Únicamente por los conceptos incluidos tendrán el recibo carácter liberatorio, pudiendo el trabajador/a reclamarse 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 32.º *Permiso por estudios.*

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

Artículo 33.º *Prendas de trabajo.*

En evitación del deterioro de sus indumentarias particulares, los trabajadores/as clasificados/as 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 los trabajadores/as encuadrados en cualquiera de las categorías antes enumeradas, se comprometen a entregar los uniformes solicitados, para ser utilizados durante la prestación de su trabajo, pudiendo fijar en tales prendas de trabajo el anagrama o nombre de la empresa, sin que su tamaño pueda exceder de veinticinco centímetros.

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

Artículo 34.º *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 35.º *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 los trabajadores y 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 trabajadores/as, si bien, será obligatoria aquella formación profesional propuesta por la empresa al trabajador/a siempre que la misma se realice dentro de la jornada laboral y esté relacionada con el puesto de trabajo desempeñado.

Artículo 36.º *Vigilancia de la salud.*

El empresario/a garantizará a los trabajadores/as a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador/a preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores/as o para verificar si el estado

de salud del trabajador/a puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores/as o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

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

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

Los resultados de la vigilancia a que se refiere el apartado anterior serán comunicados a los trabajadores/as afectados.

Los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores/as no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicios del trabajador/a.

El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las Autoridades Sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud de los trabajadores/as, sin que pueda facilitarle al empresario/a o a otras personas sin consentimiento expreso del trabajador/a.

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

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

Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores/as se llevarán a cabo por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada.

Artículo 37.º *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 del trabajador/a 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 del trabajador/a 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 del trabajador/a 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 38.º *Capacidad disminuida.*

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

Artículo 39.º *Indemnización por fallecimiento.*

Las empresas, con independencia de las prestaciones que en cada caso puedan corresponder a los derechohabientes del trabajador fallecido con arreglo al Régimen de la Seguridad Social, concertarán de forma individual o colectiva una póliza de seguro de defunción para sus trabajadores/as, 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 de enero de 2018 a 31 de diciembre de 2018: 12.183,79 € euros.
- Periodo 1 de enero de 2019 a 31 de diciembre de 2019: 12.183,79 € euros.
- Periodo 1 de enero de 2020 a 31 de diciembre de 2020: 12.183,79 € euros.
- Periodo 1 de enero de 2021 a 31 de diciembre de 2021: 12.183,79 € euros.

CAPÍTULO VI. RÉGIMEN DISCIPLINARIO. FALTAS Y SANCIONES

Artículo 40.º *Principio general.*

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

Artículo 41.º *Clasificación de las faltas.*

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

Artículo 42.º *Faltas leves.*

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de quince minutos en un mes.
2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
3. Pequeños descuidos en la conservación de los géneros o del material de la empresa.
4. No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio.
5. Las discusiones con otros trabajadores/as 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 43.º *Faltas graves.*

Se considerarán como faltas graves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de treinta minutos en un mes.
2. La desobediencia a la dirección de la empresa a quienes se encuentren con facultades de dirección u organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de trabajo. Si la desobediencia fuese reiterada o implicase quebranto manifiesto de la disciplina en el trabajo o de ella se derivase perjuicio para la empresa o para las personas podrá ser calificada como falta muy grave.
3. Descuido importante en la conservación de los géneros o del material de la Empresa.
4. Simular la presencia de otro trabajador/a, fichando o firmando por él.
5. Las discusiones con otros trabajadores/as 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 44.º *Faltas muy graves.*

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Faltas más de dos días al trabajo sin la debida autorización o causa justificada en un año.
2. La simulación de enfermedad o accidente.
3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otros trabajadores/as 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 del trabajador/a 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.º *Régimen de sanciones.*

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

Artículo 46.º *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 47.º *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 48.º *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 los productores trabajadores y las trabajadoras de la plantilla, que deberá ser, en cualquier caso, refrendado por la Dirección de la Empresa.

Artículo 49.º *Cuota sindical.*

Las empresas afectadas por el presente Convenio se comprometen a detraer de la nómina mensual de los trabajadores/as 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 50.º *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. DISPOSICIONES FINALES

Artículo 51.º *Acoso moral, acoso sexual y acoso por razón de sexo.*

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

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

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

Las empresas y los trabajadores/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 52.º *Inaplicación en la empresa de determinadas condiciones de trabajo previstas en el Convenio Colectivo.*

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

Sin perjuicio de lo anterior, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores 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 los trabajadores en la empresa, éstos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando el 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 53.º 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 54.º 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.

Disposición final. Atrasos.

Para el abono de las diferencias que con ocasión de los incrementos salariales acordados en el año 2018 pudieran producirse en las empresas, se acuerda el plazo máximo de 3 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.

ANEXO I

TABLA DE SALARIOS DEL CONVENIO COLECTIVO
Con efecto desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre de 2018

Nivel	Salario mensual	Total anual (16 pagas)
1	700,95 €	11.215,15 €
2	911,26 €	14.580,16 €
3	930,27 €	14.884,38 €
4	949,28 €	15.188,43 €
5	977,73 €	15.643,63 €
6	1.008,14 €	16.130,28 €
7	1.038,47 €	16.615,54 €
8	1.070,81 €	17.132,94 €
9	1.101,17 €	17.618,72 €
10	1.131,53 €	18.104,50 €
11	1.161,91 €	18.590,63 €

Nota: En las anteriores retribuciones no están incluidos:

Ayuda escolar, antigüedad, dietas y kilometraje.

Pluses	Importe
Ayuda escolar (por hijo escolarizado de 3 a 18 años)	115,95 €
Ayuda escolar (por hijo en guardería)	115,95 €
Media dieta	13,14 €
Dieta completa	26,27 €
Kilometraje	0,24 €

ANEXO II

NIVELES RETRIBUTIVOS

Nivel	Personal Técnico Titulado	Personal Mercantil	Personal Administrativo	Personal Serv. Actív. 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. 2.ª
5		Corredor/a de Plaza	Of. Admtvo.-Operador Máquinas	Profesional Of. 1.ª
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, Escaparartista, 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
DEFINICIÓN DE TAREAS POR ÁREAS DE ACTIVIDAD

Personal Técnico Titulado.

- A) Titulados/as de Grado Superior: Es quien 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 quien en posesión del correspondiente título desarrolla en la empresa funciones que el mismo le faculta.
C) Titulados/as Grado Medio: Es quien en posesión de un título de grado medio o asimilado por disposición legal, desempeña en la empresa las funciones propias de su profesión.

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 pertenece.
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 confien, 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: 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 quien realiza el abono de las ventas al contado, la revisión de talones de caja, la redacción de facturas y recibos y cualquiera otra operación semejante.

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 quien 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) Escaparatasta: Es el empleado/a que tiene asignada como función principal la ornamentación de interiores, escaparates y vitrinas, afín 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 quien atiende una centralita telefónica estableciendo la conversación con el interior de la empresa y con el exterior, anotando y transcribiendo cuantos avisos reciba.
- O) Vigilante: Es quien tiene a su cargo el servicio de vigilancia diurna o nocturna dentro o fuera de las dependencias de la empresa.
- P) Ordenanza: Es quien hace recados, recoge y entrega la correspondencia, atiende los ascensores y demás trabajos análogos, así como trabajos sencillos de oficio tales como franqueo y cierre de la correspondencia, copia de cuentas, ayuda a apuntar 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. GRUPOS PROFESIONALES

<i>Grupo profesional</i>	<i>Categorías profesionales</i>
Grupo 1	Titulado/a Grado Superior
Grupo 2	Titulado/a Grado Medio Ayudante Técnico Sanitario Encargado/a General Jefe/a Personal, Compras y Ventas Jefe/a Administrativo
Grupo 3	Jefe/a de Almacén y Sucursal Jefe/a de Grupo Jefe/a de Sección Encargado/a de Establecimiento Jefe/a de Sección Administrativa
Grupo 4	Jefe/a de Taller, Contable, Cajero/a, Secretario/a

<i>Grupo profesional</i>	<i>Categorías profesionales</i>
Grupo 5	Viajante Corredor/a de Plaza Dependiente/a Oficial Administrativo Operador/a Máquinas Contables Profesional de Oficio de 1. ^a Profesional de Oficio de 2. ^a Cobrador/a Capataz e Interprete Dibujante, Escaparartista,
Grupo 6	Auxiliar Administrativo Perforista Rotulista Visitador/a Auxiliar Caja Mozo/a Especializado
Grupo 7	Ayudante Dependiente Ayudante de Montaje Telefonista y Mozo/a Conserje Vigilante, Ordenanza y Portero/a
Grupo 8	Personal de Limpieza

ANEXO VI

SALARIO CONVENIO NUEVO INGRESO

<i>Grupo Profesional</i>	<i>Duración periodo de adaptación</i>	<i>Salario nuevo ingreso</i>
1	12 primeros meses	85% de la retribución fijada en el Anexo I correspondiente a cada anualidad
2	12 primeros meses	85% de la retribución fijada en el Anexo I correspondiente a cada anualidad
3	9 primeros meses	85% de la retribución fijada en el Anexo I correspondiente a cada anualidad
4	9 primeros meses	85% de la retribución fijada en el Anexo I correspondiente a cada anualidad
5	6 primeros meses	85% de la retribución fijada en el Anexo I correspondiente a cada anualidad
6	6 primeros meses	85% de la retribución fijada en el Anexo I correspondiente a cada anualidad
7	6 primeros meses	85% de la retribución fijada en el Anexo I correspondiente a cada anualidad

36W-553

ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA**Tribunal Superior de Justicia de Andalucía.—Sevilla**

SALA DE LO SOCIAL

N.I.G.: 4109144S20160005948

Negociado: L

Recurso: Recursos de Suplicación 4100/2017

Juzgado origen: JUZGADO DE LO SOCIAL Nº6 DE SEVILLA

Procedimiento origen: Procedimiento Ordinario 554/2016

Recurrente: MANUELA DE LA ROSA MORENO

Representante: GINES BELMONTE EXPOSITO

Recurrido: SEPE y AGRICOLA ESPINO SLU

Representante:

EDICTO

ALONSO SEVILLANO ZAMUDIO LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DE LA TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE ANDALUCIA. SALA DE LO SOCIAL SEDE SEVILLA

CERTIFICO:

Que en el Recurso de Suplicación nº 4100/17, se ha dictado resolución por esta Sala, con fecha 24/1/19, resolviendo recurso de suplicación contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social nº 6 de Sevilla, en Procedimiento nº 554/16.

Del contenido de la sentencia podrá tener conocimiento mediante comparecencia en esta Sala, haciéndosele saber que contra la misma podrá preparar Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina en el plazo de los diez días siguientes a la presente notificación.

Y para que conste y sirva de NOTIFICACIÓN a Agrícola Espino S.L.U., cuyo actual paradero es desconocido, expido el presente para su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

En Sevilla a 1 de febrero de 2019.—El Letrado de la Administración de Justicia de la Sala, Alonso Sevillano Zamudio.

8W-838