



Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo
Autónomo

Delegación Territorial en Sevilla

Convenio o Acuerdo: APERITIVOS MATARILE SA
Expediente: 41/01/0302/2023
Fecha: 13/11/2023
Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN
Destinatario: JAVIER DE LA GANDARA MARTINEZ DE VELASCO
Código 41004772012008.

VISTO el Convenio Colectivo de la Empresa APERITIVOS MATARILE S.A. (cod 41004772012008), suscrito por la referida Entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 01-01-2023 a 31-12-2024.

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 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.

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

Esta Delegación Territorial,

ACUERDA:

PRIMERO.- Registrar y ordenar la inscripción del Convenio Colectivo de la Empresa APERITIVOS MATARILE S.A. (cod 41004772012008), suscrito por la referida Entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 01-01-2023 a 31-12-2024.

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



IV CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO ENTRE LA EMPRESA “APERITIVOS MATARILE S.A.” Y SUS TRABAJADORES/AS

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. Objeto.

El presente convenio regula las relaciones laborales entre la empresa Aperitivos Matarile, SA y los/las trabajadores/as incluidos/as en sus ámbitos personal y territorial.

Artículo 2. Ámbito territorial.

El presente convenio afectará al centro de Aperitivos Matarile, SA sito en carretera Marchena-La Puebla d Cazalla, km. 1, de la localidad de Marchena (Sevilla).

Artículo 3. Ámbito personal.

El convenio afectará a la totalidad del personal que compone la plantilla de dicho centro de trabajo.

Artículo 4. Ámbito temporal y denuncia.

La duración de este convenio colectivo será de 2 años, contados desde el 1 de enero de 2023 y hasta el 31 de diciembre de 2024, ambos inclusive.

Llegada la indicada fecha de finalización se entenderá prorrogado este convenio, por otro año más, y así sucesivamente, si no media denuncia. La denuncia deberá efectuarse entre el 1 de septiembre de 2024 y hasta el 30 de noviembre de ese mismo año, o en las mismas fechas de cada año si se produjera su prórroga, y habrá de hacerse mediante comunicación escrita dirigida a la otra parte por cualquier medio que permita dejar constancia de su recepción y contenido. De dicha comunicación se dará traslado a la autoridad laboral.

Efectuada la denuncia en los términos indicados, en el plazo máximo de un mes, a contar desde la pérdida de vigencia del convenio, se constituirá la Comisión Negociadora, entendiéndose la fecha de su válida constitución como fecha de inicio de las negociaciones, las cuales no podrán tener una duración superior a 9 meses, excluyendo el periodo vacacional en el que queda paralizada la negociación.

Durante las negociaciones, el presente convenio mantendrá su vigencia, sin perjuicio de la posibilidad de suscribir acuerdos parciales para la modificación de alguno o algunos de sus contenidos prorrogados, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 5. Comisión Paritaria.

5.1. La Comisión Paritaria estará integrada por el comité de empresa y la dirección de la empresa. Las partes podrán llevar los asesores que estos determinen, y asimismo, y de mutuo acuerdo, nombrarán a un/a Presidente/a, encargado/a de la moderación de los debates en el seno de la misma, y un/a Secretario/a, encargado/a de levantar las actas de las reuniones, con el visto bueno del/de la Presidente/a.

5.2. La Comisión Paritaria se reunirá a propuesta motivada de cualquiera de las partes en el plazo máximo de 10 días laborables, contados a partir de la fecha de solicitud o cuando ello fuera necesario para el ejercicio de sus competencias.

5.3. La adopción de acuerdos será por mayoría de cada una de ambas representaciones. Los acuerdos que se adopten serán vinculantes para ambas representaciones, sin perjuicio de las acciones individuales que puedan ejercitarse. En caso de desacuerdo entre cada una de las representaciones, estas reflejarán en la resolución correspondiente sus posiciones, fundamentándolas sucintamente.

Asimismo, en caso de discrepancias en el seno de la comisión Paritaria se solventarán mediante conciliación o mediación en el SERCLA.

5.4. En todo caso, cualquier cuestión que sea sometida a la consideración de la Comisión Paritaria, deberá ser formulada por escrito, con expresión clara de los hechos en que se basa y la pretensión concreta que se ejercita. El plazo máximo de resolución por parte de la Comisión Paritaria será de cinco (5) días laborables.

5.5. La Comisión Paritaria tendrá las siguientes competencias:

a) Conocimiento y resolución con carácter previo de las cuestiones derivadas de la vigilancia, aplicación e interpretación del Convenio que le sean sometidos por cualquiera de las partes, y afecten a intereses colectivos de los/as trabajadores/as. En esta materia la intervención de la Comisión Paritaria con carácter previo al planteamiento formal del conflicto en el ámbito de los procedimientos no judiciales, o ante el órgano judicial competente, será obligada. La parte que inste el conflicto, deberá formalizar ante la Comisión, a esos efectos, una solicitud por escrito, con expresión clara y concreta de los hechos, fundamentos y peticiones que se formulan. Recepcionada por la Comisión tal solicitud, el plazo máximo de resolución de las cuestiones planteadas sobre dicha materia será de cinco (5) días laborables.

b) Conocimiento y resolución con carácter previo de las cuestiones derivadas de la modificación de las condiciones de trabajo de carácter colectivo que no impliquen modificación del Convenio cuando, tras la finalización del periodo de consultas, este haya finalizado sin acuerdo. En esta materia la intervención de la Comisión Paritaria con carácter previo al planteamiento formal del conflicto en el ámbito de los procedimientos no judiciales o ante el órgano judicial competente, será obligada. La parte que inste el conflicto deberá formalizar ante la Comisión, a esos efectos, una solicitud por escrito, con expresión clara y concreta de los hechos, fundamentos y peticiones que se formulan. El plazo máximo para formular tal solicitud será de dos (2) días laborables a contar desde la finalización del período de consultas sin acuerdo. Recepcionada por la Comisión tal solicitud, el plazo máximo de resolución de las cuestiones planteadas sobre dicha materia será de cinco (5) días laborables.

c) Cualquier otra competencia que tenga atribuida en virtud del presente Convenio o por disposición legal.

Artículo 6. Subcontratación.

Queda prohibida para la empresa la subcontratación de las operaciones o labores que corresponden a su propio ciclo productivo, en concreto las que son inherentes a la producción. Quedan excluidas de tal prohibición las tareas complementarias o no nucleares.

Artículo 7. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas en su conjunto y en su cómputo anual, siendo que si se declara nula cualquiera de estas cláusulas, quedará sin efecto el Convenio Colectivo completo, comprometiéndose a negociar uno nuevo.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 8. Calendario laboral.

Se establece una jornada de general aplicación para todos/as los/as trabajadores/as de 1.808 horas anuales, que se distribuye, con carácter general de lunes a viernes, salvo las causas del artículo 9, y que se distribuye de acuerdo a lo establecido en el apartado siguiente.

Artículo 9. Jornada de trabajo.

1. Se establece una jornada laboral de 40 horas semanales de trabajo efectivo, de promedio anual.

El horario de trabajo será desde las 5.45 horas a las 14.00 horas (turno de mañana), desde las 14.00 horas a las 22.15 horas (tarde) y desde las 22.15 horas a las 6.30 horas (noche) o de 8.30h a 18.30 horas (turno partido para oficinas), en este último caso con dos horas de parada para tiempo de comida, salvo acuerdo con la empresa del trabajador en otro sentido.

Para los turnos de mañana y tarde se establecen rotaciones semanales, excepto para ciertos puestos que se determinarán por la Dirección de la empresa en función de cuestiones organizativas.

En los supuestos de jornada continuada se establece un periodo de descanso de 15 minutos, que no tendrá la consideración de trabajo efectivo.

Si se da una o varias de las siguientes causas, la empresa podrá distribuir la jornada de trabajo efectivo de lunes a domingos. Las causas son las siguientes:

- Existe o se prevé incremento del volumen de producción.
- Existe la necesidad de entregar pedidos a un cliente en un plazo determinado.
- Existen causas tecnológicas u operativas y/o la necesidad de realizar operaciones previas a la producción en cualquier turno para que el resto de turnos sean eficientes.

El trabajo en fin de semana será efectuado obligatoriamente por aquella persona trabajadora que tenga establecida dicha condición en sus condiciones laborales. También podrá ser efectuado de forma voluntaria por aquellas personas que, aun no teniendo dicha condición laboral pactada, quisieran hacerlo.

La prestación de servicios en fin de semana no supondrá la realización de una jornada semanal superior a 40 horas de trabajo efectivo de promedio anual, por lo que se compensarán las horas realizadas en sábado y domingo por descansos equivalentes a las horas realizadas en dichos días en la siguiente semana y, en todo caso, respetando así los descansos establecidos legalmente.

El trabajo en fin de semana tendrá la siguiente compensación económica:

Grupo profesional	Importe bruto por día en fin de semana trabajado
GP 1	40€
GP 2	50€
GP 3	60€
GP 4	60€

2. El trabajo en el turno de noche se realizará cuando exista alguna o varias de las siguientes causas:

- Existe o se prevé incremento del volumen de producción.
- Existe la necesidad de entregar pedidos a un cliente en un plazo determinado.
- Existen causas tecnológicas u operativas y/o la necesidad de realizar operaciones previas a la producción en el turno de noche para que el resto de turnos sean eficientes.

Se establece el carácter voluntario para prestar servicios en el turno de noche, a no ser que el trabajador pacte esta condición individualmente con la empresa. Si no existiesen suficientes voluntarios o personas con la condición de trabajar en el turno de noche para poner en marcha dicho turno, se procederá a reunir a la comisión para garantizar una solución que permita su puesta en marcha. Dicha comisión se reunirá en el plazo de 24h, desde el momento en el que se detecte por la empresa la falta de personal para poner en marcha dicho turno, y estará constituida por cuatro miembros de cada una de las partes firmantes del presente convenio.

No obstante, la limpieza podrá realizarse en cualquier turno, no debiéndose únicamente realizar en el turno de noche.

El trabajo en turno de noche se compensará con el “plus nocturnidad”, ya existente en el primer convenio colectivo de la empresa (Boletín Oficial de Sevilla, nº 299, de fecha 28/12/2007). Dicho plus se mantiene en el 40% sobre la hora trabajada en ese periodo comprendido entre las 22:00h a las 6:00h. La forma de cálculo se hará tomando el salario base por 12 mensualidades más el plus especialista siempre que la suma de ambos sea cómo mínimo igual al SMI, dividido entre 1808 e incrementándolo con el porcentaje correspondiente.

3. Durante la vigencia del convenio, y previo acuerdo de la Comisión Paritaria, se fijará el número máximo de horas que la empresa podrá distribuir irregularmente durante dichos años. En caso de desacuerdo, el número de horas que la empresa podrá distribuir irregularmente durante cada año de vigencia del convenio será de treinta (30) por cada trabajador. Cuando la empresa haga uso de esta posibilidad, deberá comunicar al Comité de Empresa y al/a la trabajador/a afectados/as la distribución de la jornada semanal que le corresponda desempeñar con una antelación mínima de siete días (7) naturales.

Las causas son por razones de necesidad y urgencia, aumento o disminución de pedidos, fallos de suministros, reparaciones, averías y necesidades estacionales de producción, debiendo informar de las causas al comité.

Salvo pacto en contrario, la jornada irregular no podrá realizarse en sábados, domingos ni festivos.

La aplicación de esta medida no podrá derivar en periodos de inactividad justificativos para la presentación de expedientes de regulación de empleo ni tampoco implicará variación alguna en la forma de retribución ordinaria abonándose, por tanto, los salarios de igual manera que en el periodo de jornada regular. En caso de extinción de la relación laboral, se regularizará en el finiquito.

Dicha distribución deberá respetar en todo caso lo establecido en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 10. Vacaciones.

Las vacaciones serán de 22 días laborales al año, que se disfrutarán dentro del año natural, y en las fechas que se fijen de común acuerdo por las partes firmantes, estableciéndose para tal efecto un calendario de vacaciones en el mes de marzo.

En el período comprendido entre el 15 de junio a 15 de septiembre, se establecerán 3 semanas seguidas de vacaciones, estableciéndose 2 turnos de vacaciones. Se intentará que el máximo de periodo vacacional sea en los meses de julio y agosto, siendo rotativo para los/as trabajadores/as todos los años.

Se dará libertad a los/as trabajadores/as para solicitar el cambiar de turno con un/a compañero/a de la misma categoría del otro grupo de vacaciones, siendo que se comunicará a la Dirección de la empresa con la suficiente antelación, pudiendo denegarse por razones organizativas.

Las discrepancias que surjan sobre la relación entre las situaciones de incapacidad temporal y el derecho al disfrute de las vacaciones, podrán ser planteadas ante la Comisión Paritaria para su resolución, sin perjuicio del derecho de los/as trabajadores/as a ejercitar las acciones que legalmente procedan en esta materia.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48, 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 periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al/a la trabajador/a disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el/la 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 11. Clasificación profesional y movilidad funcional.

1. La clasificación profesional se realizará en grupos profesionales, considerando como elementos que influyen en la determinación del grupo profesional de cada trabajador los siguientes:

a) Formación: este elemento considera el nivel mínimo de conocimientos teóricos y prácticos que debe poseer la persona para realizar de forma satisfactoria las tareas de su puesto de trabajo e incluye tanto formación por acreditación oficial o titulación, como formación de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral.

b) Experiencia: determina el periodo de tiempo requerido para que una persona, poseyendo la formación especificada anteriormente, adquiera la habilidad y práctica necesarias para desempeñar el puesto, obteniendo un rendimiento suficiente en cantidad y calidad.

c) Personal a cargo: este elemento considera el número de personas sobre las que se ejerce el mando y sobre las que se determina la responsabilidad.

d) Responsabilidad: este elemento mide la influencia de las decisiones de la persona en la empresa, tanto en los resultados de ésta (de producción, económicos, etc.), como en el resto de personas; así como el grado de autonomía y asunción de consecuencias por los hechos cometidos por otras personas a su cargo.

e) Conocimiento preciso para desarrollar la tarea (complejidad): este elemento considera la complejidad de la tarea a desarrollar, la frecuencia de incidencias en la misma y las habilidades que se requieren para realizarla.

f) Grado de iniciativa/dependencia: este elemento valora la aportación de ideas que mejoren su puesto de trabajo u otros de la empresa, la necesidad de detectar problemas y la de improvisar soluciones a los mismos, así como el grado de dependencia a directrices o normas y el grado de subordinación en el desempeño de la función que se desarrolle.

2. Se establecen los siguientes grupos profesionales, en función de las áreas existentes en la empresa:

A) Área producción: Grupos específicos para los/as trabajadores/as que se dedican a actividades directamente relacionadas con la producción.

Grupo 1: Ayudantes.

Estarán incluidos en este grupo profesional los/as trabajadores/as que ejecutan tareas relacionadas con los procesos productivos, con un alto grado de dependencia jerárquica y funcional. Se requiere responsabilidad limitada, capacidad de aprendizaje e implicación. Realizarán tareas básicas de producción, calidad, logística, limpieza, mantenimiento o generales, de forma coordinada, siguiendo instrucciones muy precisas de sus superiores jerárquicos, y clara, directa y altamente supervisada por los mandos.

Formación requerida: educación secundaria obligatoria o, en su caso, experiencia en el puesto.

Experiencia requerida: no se precisa.

A título ejemplificativo, se encontrarían dentro de este grupo profesional:

- Ayudante de envasado y acabado.
- Ayudante de producción.
- Ayudante de mantenimiento.
- Ayudante de oficios varios.
- Auxiliar/ayudante de laboratorio.

Grupo 2: Especialistas.

Estarán incluidos en este grupo profesional los/as trabajadores/as que ejecutan tareas, que requieren conocimiento previo relacionadas con los procesos productivos, con capacidad técnica media, y responsabilizándose de las tareas realizadas. Se encuentran bajo dependencia jerárquica y funcional. Se requiere responsabilidad, nivel medio de autonomía, alta capacidad de aprendizaje e implicación. Realizarán tareas de producción, calidad, logística, limpieza,

mantenimiento o generales, de forma coordinada, siguiendo instrucciones de sus superiores jerárquicos, y supervisada por los mandos.

Formación requerida: educación secundaria obligatoria, formación profesional complementaria y formación específica en determinados supuestos (ejemplo manejo de carretillas elevadoras), y/o formación de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral.

Experiencia: acreditada y con logros personales.

A título ejemplificativo, se encontrarían dentro de este grupo profesional:

- Especialista de envasado.
- Carretillero.
- Oficial de 2ª de Producción, Mantenimiento, Calidad.

Grupo 3: Técnicos.

Estarán incluidos en este grupo profesional los/as trabajadores/as que ejecutan tareas relacionadas con los procesos productivos, que precisan tener capacidad técnica compleja, capacidad de mando y coordinación, y conocimiento técnico previo. Se encuentran también bajo dependencia jerárquica y funcional. Pueden tener a su cargo personal de los grupos 1 y 2, responsabilizándose de las tareas de éstos y de las suyas propias. Se requiere elevado sentido de responsabilidad, alto grado de autonomía, iniciativa, capacidad de aprendizaje e implicación. Realizarán tareas de producción, calidad, logística, limpieza, mantenimiento o generales de forma coordinada y supervisada por los mandos.

Formación requerida: educación secundaria obligatoria y formación profesional complementaria de nivel superior y formación específica en determinados supuestos (ejemplo manejo de carretillas elevadoras). Deseable formación técnica de nivel universitario.

Experiencia: acreditada y con logros personales.

A título ejemplificativo, se encontrarían dentro de este grupo profesional:

- Oficial de 1ª de Mantenimiento.
- Oficial de 1ª de Producción, Oficios Auxiliares.
- Oficial de 1ª Calidad

Grupo 4: Mandos.

Estarán incluidos en este grupo profesional, los/as trabajadores/as que ostenten cargos de confianza de la empresa. Asumen, bajo la dependencia directa de la dirección y cumpliendo con los objetivos por ésta marcados, el mando o responsabilidad del personal productivo que se encuentran a su cargo. Se encuentran en una posición de autoridad funcional y superioridad jerárquica sobre el resto de su equipo, responsabilizándose de la supervisión de las tareas de su equipo.

Sus funciones exigen alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, coordinando y supervisando las tareas realizadas por otras personas. Realizando tareas técnicas complejas, con conocimientos técnicos específicos. Su labor está claramente orientada a objetivos.

Formación requerida: formación universitaria, complementada con formación específica para el puesto de trabajo. Deseable máster o postgrado.

Experiencia: acreditada y con logros personales.

A título ejemplificativo, se encontrarían dentro de este grupo profesional:

- Jefe de Mantenimiento.
- Jefe de Calidad.
- Encargado de producción.

B) Área de administración y ventas: Grupo específicos para los/as trabajadores/as que se dedican a actividades de administración y ventas.

Grupo 5: Ayudantes de administración y ventas.

Son aquellos/as trabajadores/as que realizan trabajos elementales de oficina, administración y archivo; mecanografía y taquigrafía, atención al teléfono, etc. Requiere supervisión y sistemática. Realizan su trabajo siguiendo un método de trabajo preciso y concreto bajo las instrucciones precisas.

Formación: Se exige tener como mínimo la educación básica secundaria obligatoria o ciclo formativo de grado medio o certificado de profesionalidad equivalente.

Experiencia: No se requiere experiencia previa.

A título ejemplificativo, se encontrarían dentro de este grupo profesional:

- Auxiliar administrativo

Grupo 6: Especialistas de administración y ventas.

El personal incluido en este grupo realizan trabajos de ejecución autónoma que exigen habitualmente iniciativa y razonamiento por parte de los/as trabajadores/as encargados/as de su ejecución, comportando bajo supervisión la responsabilidad de las mismas, pudiendo ser ayudados por otro/a u otros/as trabajadores/as.

Formación: Conocimientos mínimos equivalentes a bachillerato o ciclo formativo de grado superior específico de su función o certificado de profesionalidad equivalente.

Experiencia: Con experiencia profesional.

A título ejemplificativo, se encontrarían dentro de este grupo profesional:

- Oficial de 2ª administrativo.
- Oficial de 1ª administrativo.
- Promotor de ventas.

Grupo 7: Técnicos de administración y ventas.

Son aquellos/as que tienen dominio del oficio, poseen conocimientos técnicos complejos propios del puesto y de las tareas que debe realizar. Tiene autonomía en la realización de su trabajo siguiendo las instrucciones generales del mando o la dirección. Su trabajo no precisa de supervisión constante. Tiene un alto grado de exigencia en la autonomía y responsabilidad. Realizan funciones que comportan una actividad técnica o profesional especializada. Pueden coordinar y supervisar la ejecución de varias tareas y ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores.

Formación requerida: formación universitaria, complementada con formación específica para el puesto de trabajo.

Experiencia: Dilatada experiencia profesional.

A título ejemplificativo, se encontrarían dentro de este grupo profesional:

- Técnico de administración.

Grupo 8: Mandos de administración y ventas.

Estarán incluidos en este grupo profesional, los/as trabajadores/as que ostenten cargos de confianza de la empresa. Asumen, bajo la dependencia directa de la dirección y cumpliendo con los objetivos por ésta marcados, el mando o responsabilidad del sector de actividades de tipo burocrático, teniendo bajo su responsabilidad a personal administrativo. Se encuentran en una posición de autoridad funcional y superioridad jerárquica sobre el resto de su equipo.

Sus funciones exigen alto grado de autonomía, iniciativa y asumen una elevada responsabilidad, coordinando y supervisando las tareas realizadas por otras personas.

Formación requerida: formación universitaria, complementada con formación específica para el puesto de trabajo.

Experiencia: acreditada y con logros personales.

A título ejemplificativo, se encontrarían dentro de este grupo profesional:

- Jefe de Administración.
- Jefe de Ventas.

CAPÍTULO III

Licencias y excedencias

Artículo 12. Licencias retribuidas.

El/la trabajador/a, previo aviso y justificación fehacientes, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo que se indica a continuación:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.
- b) Cinco 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.
- bis) Dos días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el/la trabajador/a necesite hacer un desplazamiento fuera de la provincia de Sevilla, el plazo será de cuatro días naturales. Si el fallecimiento es de pariente de primer grado de consanguinidad el permiso será de tres días naturales, salvo que exista desplazamiento, en cuyo caso será de cuatro días naturales.
- c) Un día por el fallecimiento de tíos/as o sobrinos/as.
- d) Un día laborable por traslado de domicilio habitual.
- e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- f) Por el tiempo imprescindible para la asistencia a exámenes oficiales.
- g) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- h) Por el tiempo indispensable para asistir al especialista médico incluyendo el tiempo de traslado al mismo, debidamente justificado. No obstante, cuando la cita para asistir al especialista sea conocida con antelación, el/la trabajador/a deberá poner inmediatamente en conocimiento de la empresa la fecha de la cita, con el objeto de que pueda adaptar su turno de trabajo y evitar su ausencia si ello fuera posible.

i) Por el tiempo indispensable para el acompañamiento de hijos menores de ocho (8) años al médico, debidamente justificado, con un límite anual de quince (15) horas y siempre y cuando concurren las siguientes condiciones:

- La asistencia médica deberá ser prestada en los servicios públicos de salud o servicios sanitarios privados.

- Dicho permiso se concederá siempre y cuando el cónyuge o pareja de hecho del/de la trabajador/a realice trabajo por cuenta ajena en jornada coincidente con la de aquél, debiendo justificar tal circunstancia mediante declaración jurada en la que conste la empresa y jornada del cónyuge o pareja.

j) Un día de asuntos propios. Este permiso retribuido estará sujeto a las siguientes condiciones:

a. No podrá utilizarse durante los períodos de máxima actividad, durante el período del domingo de Ramos al lunes de Pascua, ambos incluidos, el día anterior o posterior a cualquier festivo nacional, autonómico o local, ni durante el período vacacional de los meses de julio y agosto, salvo autorización de la empresa.

b. No podrá ejercerse este derecho en el mismo día de manera simultánea por más del 5% de la plantilla del centro de trabajo o por más de un/a (1) trabajador/a perteneciente a la misma categoría profesional. La superación de estos umbrales otorgará a la empresa la facultad de denegar el permiso por asuntos propios solicitado.

k) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

Los derechos que correspondan a los permisos cuyo estado civil es el matrimonio legal se extenderán a las parejas que convivan en común, justificando esa situación mediante certificado de empadronamiento o inscripción en el Registro de Parejas de Hecho.

Las licencias retribuidas o no, no contenidas en el presente artículo, se registrarán según la legislación vigente en cada momento.

Artículo 13. Derechos vinculados al parto, lactancia, maternidad y conciliación de la vida laboral y familiar.

1. En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d). del Estatuto de los Trabajadores, los/as trabajadores/as tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en 14 días naturales, que se incrementaran en los casos de partos múltiple, y disfrutarlo a continuación de la baja por maternidad.

Este permiso constituye un derecho individual de los/as trabajadores/as, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito,

debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

2. En los casos de nacimientos de hijos/as prematuros/as o que, por cualquier causa, deban, permanecer hospitalizados a continuación del parto, las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada laboral hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario, si bien la reducción salarial solo será de aplicación sobre la segunda hora.

3. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

4. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años.

En consecuencia, el mero cumplimiento de los dieciocho años de edad por el hijo o el menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.

No obstante, cumplidos los 18 años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que el causante cumpla 23 años en los supuestos en que el padecimiento de cáncer o enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos establecidos en los párrafos anteriores, salvo la edad.

Asimismo, se mantendrá el derecho a esta reducción hasta que la persona cumpla 26 años si antes de alcanzar 23 años acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento.

En los supuestos de nulidad, separación, divorcio, extinción de la pareja de hecho o cuando se acredite ser víctima de violencia de género, el derecho a la reducción de jornada se reconocerá a favor del progenitor, guardador o acogedor con quien conviva la persona enferma, siempre que cumpla el resto de los requisitos exigidos.

Cuando la persona enferma que se encuentre en los supuestos previstos en los párrafos tercero y cuarto de este apartado contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho,

tendrá derecho a la reducción de jornada quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para acceder al derecho a la misma.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.

5. Los/as trabajadores/as que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. Estos derechos se podrán ejercitar conforme al acuerdo entre la empresa y el/la trabajador/a afectado/a.

6. Las reducciones de jornada de los apartados 3 y 4 constituyen un derecho individual de los/as trabajadores/as, hombre o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores/as de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria y la determinación de los permisos y reducciones de jornada, previstos en los apartados 1, 2, 3 y 4 corresponderán al/a la trabajador/a, dentro de su jornada ordinaria. El/a trabajador/a deberá preavisar al empresario con quince días de antelación, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de cuidado del lactante o la reducción de jornada.

7. Los/as trabajadores/as tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando se sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, los/as trabajadores/as para atender al cuidado del cónyuge o pareja de hecho o de un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñen actividad retribuida.

Esta excedencia constituye un derecho individual de los/as trabajadores/as, hombres y mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores/as de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el/la trabajador/a permanezca en situación de esta excedencia será computable a efectos de antigüedad y el/la trabajador/a tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional.

No obstante, cuando el/la trabajador/a forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva del puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince (15) meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho (18) meses si se trata de categoría especial.

8. La suspensión del contrato con motivo de nacimiento y cuidado de menor, por parto o por adopción, acogimiento o guarda con fines de adopción se regirá según la legislación vigente en cada momento.

9. En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el art. 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por parto o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

Artículo 14. Excedencias.

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público. Asimismo, podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los/as trabajadores/as que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

2. El/la trabajador/a con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador/a si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

3. El/la trabajador/a en excedencia voluntaria conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

CAPÍTULO IV *Contratación laboral*

Artículo 15. Contratación.

Los contratos del personal que pase a formar parte de la plantilla de la empresa se adaptarán a las formas y condiciones establecidas por las disposiciones legales vigentes en cada momento.

CAPÍTULO V

Sistema retributivo

Artículo 16. Remuneración bruta anual.

Las retribuciones del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo estarán constituidas por el salario base y los complementos del mismo que figuran en el Anexo I para cada grupo profesional y corresponden a la jornada normal a que se refiere el presente Convenio.

Los conceptos que aparecen en las tablas salariales del Anexo I se verán incrementados en el año 2023 un 3,2% y en el año 2024 un 3%.

Se adjuntan al Convenio como Anexo I las tablas salariales para cada uno de los años de vigencia del convenio.

Artículo 17. Salario base.

Se entenderá por salario base la retribución correspondiente, a cada grupo profesional, a una actividad normal durante la jornada de trabajo fijada en este Convenio. El salario base para cada grupo profesional, queda fijado en el Anexo I al presente Convenio.

Artículo 18. Plus Convenio.

Dicho plus se abonará a los/as trabajadores/as de los grupos profesionales indicados en el Anexo I del presente Convenio, y en la cuantía reflejada en el mismo.

Artículo 19. Antigüedad <<ad personam>> y Plus de Vinculación.

De conformidad al segundo convenio, los/as trabajadores/as mantuvieron y consolidaron el importe que percibían a 31 de diciembre de 2010 por el complemento personal de antigüedad regulado en el primer Convenio. Dicho importe se mantendrá por tiempo indefinido como un complemento retributivo <<ad personam>> que se reflejarán en los recibos oficiales de salario con la denominación de <<antigüedad consolidada>>.

A partir del primero de enero de 2011, los/as trabajadores/as devengarán un plus de vinculación. Tendrán derecho al mismo los/as trabajadores/as que, contados desde su ingreso en la empresa, permanezcan cinco, diez y quince años en la misma de manera ininterrumpida, siempre y cuando además, cumplan total o parcialmente las siguientes condiciones:

- Que el promedio de absentismo del/de la trabajador/a en los cinco años anteriores al devengo del plus de vinculación o a su incremento, sea igual o inferior al promedio de absentismo general de la empresa en el mismo período quinquenal.
- Que el promedio de participación del/de la trabajador/a en los planes de formación obligatorios de la empresa sea como mínimo, del ochenta por ciento (80%), dentro del quinquenio del devengo.
- Que el promedio de puntualidad del/de la trabajador/a en el quinquenio de devengo sea equivalente al del promedio general en la empresa, o inferior hasta un máximo del 10%.

El premio por vinculación se abonará al/a trabajador/a a partir la mensualidad siguiente a la del cumplimiento del período de permanencia y si cumple todas las condiciones especificadas anteriormente consistirá en una cuantía fija equivalente al 3% del salario base + plus especialista

vigente en el momento del devengo, salvo que la suma de ambos sea inferior al SMI del momento del devengo, en cuyo caso se hará el 3% del SMI vigente en el momento del devengo. Si cumple sólo dos de las tres condiciones, el porcentaje será del 2%; si cumple una de las tres condiciones, el porcentaje será del 1%.

A los efectos del presente artículo, se considerará exclusivamente como interrupción de la relación laboral los períodos de excedencia voluntaria, las suspensiones individuales del contrato de trabajo pactadas de mutuo acuerdo, la privación de libertad del/de la trabajador/a mientras no exista sentencia condenatoria y cualquier otro supuesto que implique la extinción de la relación laboral.

Asimismo, y a los efectos del presente artículo, se considerará absentismo cualquier falta de asistencia al trabajo, aun justificada. No se computarán como faltas de asistencia las ausencias debidas a huelga legal por el tiempo de duración de la misma, el ejercicio de actividades de representación legal de los trabajadores, accidente de trabajo, maternidad, riesgo durante el embarazo y lactancia, enfermedad común (sea cual sea su causa), paternidad, licencias y vacaciones, ni las motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud públicos, según proceda.

Artículo 20. Pagas extraordinarias.

1. El/la trabajador/a tendrá derecho exclusivamente a dos gratificaciones extraordinarias al año. Las pagas extraordinarias de junio y Navidad serán de 30 días de sueldo base, antigüedad consolidada y plus de convenio, en aquellos casos que el/la trabajador/a tenga derecho al percibo de estos conceptos, y se liquidarán en las fechas comprendidas del 15 al 20 de junio y del 15 al 20 de diciembre, respectivamente.

2. Dichas pagas extraordinarias no se devengarán mientras dure cualquiera de las causas de suspensión del contrato previstas en el artículo 45 el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 21. Plus de Mantenimiento de Vestuario.

Se establece como compensación de gastos que obligatoriamente correrán a cargo del trabajador/a, por limpieza y conservación del vestuario y demás prendas que componen su uniformidad, considerándose a estos efectos, como indemnización por mantenimiento de vestuario que se devengará por cada mes efectivo de trabajo. Su cuantía queda establecida en el Anexo I en cómputo anual (once mensualidades), liquidándose en las doce mensualidades ordinarias a razón del importe indicado en las tablas salariales del Anexo I.

A las personas trabajadoras indefinidas la empresa entregará la primera quincena de octubre una muda de verano y una muda de invierno.

A las personas trabajadoras contratadas temporalmente, se les entregará la muda que corresponda al periodo de prestación de sus servicios.

Las prendas que se entregarán serán las entregadas habitualmente.

Artículo 22. Horas extras.

Las horas extras serán abonadas incrementando el 75% sobre el valor de la hora ordinaria.

A los efectos del cálculo de este precepto, se tomará el salario bruto anual (salario base, plus convenio y plus especialista), dividido entre 1.808 e incrementándolo con el porcentaje correspondiente.

Artículo 23. Plus especialistas.

El personal que ostente el grupo II y el grupo VI percibirá, en doce mensualidades, un plus especialista por razón de las funciones desarrolladas, en los importes establecidos en el Anexo I (tablas salariales).

CAPÍTULO VI

Otros

Artículo 24. Complemento por incapacidad temporal.

Para los complementos de incapacidad temporal (en adelante, I.T.) se seguirán los siguientes criterios:

En caso de I.T. por contingencias profesionales, la empresa complementará hasta el 90% del salario real percibido en el mes anterior al de la baja, durante los primeros cinco (5) días de la baja. A partir del sexto (6º.) día y hasta un límite de cuatrocientos veinte días (420) a contar desde el inicio de la baja, la empresa complementará hasta el 100% en los mismos términos, salvo que transcurrido dicho período, el/la trabajador/a siga hospitalizado como consecuencia del accidente laboral sufrido, en cuyo caso seguirá percibiendo el citado complemento hasta que reciba el alta hospitalaria.

En caso de I.T. por contingencias comunes la empresa abonará al/a la trabajador/a durante los tres primeros días de la baja médica el 60% de la Base Reguladora, siempre que la baja tenga una duración superior a siete (7) días. Para tener derecho a esta mejora voluntaria de la prestación en el supuesto de baja por contingencias comunes, el índice de absentismo general no deberá superar el 6% en cómputo trimestral.

A estos efectos, se tomarán como referencia los tres meses completos o naturales anteriores a la fecha de la situación de IT, siendo que para dicho cómputo los cortes del mes se realizarán desde los días 20 de mes en orden a agilizar trámites administrativos.

No se considerará absentismo la ausencia al trabajo por huelga legal, representación sindical, accidente, enfermedad profesional, riesgo por embarazo, licencias y vacaciones.

El complemento por incapacidad temporal, sea cual sea la causa de la baja, sólo podrá percibirse durante un máximo de dos (2) veces al año.

Artículo 25. Derechos sindicales.

Para ejercer el derecho a la acumulación de horas sindicales, por parte de uno o varios miembros del Comité será preceptiva la presentación a la Dirección de la empresa, con 15 días de antelación, de un escrito debidamente firmado por el miembro del Comité cedente.

Igualmente, podrá producirse la cesión de esas horas sindicales a los Delegados Sindicales que no formen parte del Comité de Empresa, con un máximo del 50% de las horas de miembro cedente. Aunque serán descontadas del crédito horario total que corresponde a esos miembros del Sindicato que formen parte del Comité de Empresa.

Solo podrá nombrarse un Delegado Sindical por cada Sindicato representado en el Comité siempre que se cumplan los requisitos para ello establecidos en la Ley Orgánica de Libertad Sindical o norma que la sustituya.

Artículo 26. Promoción de la igualdad.

Las partes firmantes del Convenio están interesadas en desarrollar medidas para conseguir la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en el trabajo, con la finalidad de contribuir al pleno desarrollo de los derechos y capacidades de las personas.

Artículo 27. Formación.

Las Partes firmantes del presente Convenio consideran que el futuro de nuestro sistema productivo depende en gran parte, de los conocimientos profesionales y cualificaciones derivadas del personal. Por ello, la formación permanente o continua de los/as trabajadores/as es un elemento estratégico que permite compatibilizar la mayor competitividad de las empresas con la formación individual y el desarrollo profesional del/de la trabajador/a en el marco de un proceso de aprendizaje permanente propio de la formación para el empleo y manifiestan por ello su voluntad de aprovechar y desarrollar al máximo los planes de formación en la empresa.

Por ello, los/as trabajadores/as afectados/as por este convenio tiene derecho a una adecuada formación profesional, que se oriente prioritariamente a facilitar la inserción en la vida profesional, conservar y perfeccionar los conocimientos, para facilitar la promoción interna favoreciendo la mejora de la productividad en la empresa y promocionar la creación de nuevos empleos y su adaptación a la innovación tecnológica.

La empresa, en la medida de sus posibilidades, elaborará un calendario de cursos anuales de formación tendentes a mejorar los conocimientos, con la participación de los representantes legales de los trabajadores.

Artículo 28. Riesgos laborales.

La empresa, en cumplimiento del deber de protección, garantizará la seguridad y la salud del personal a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. La empresa, a tal fin, deberá dar estricto cumplimiento a todas las disposiciones legales, sea cual sea su rango, en materia de seguridad y salud.

Los/as trabajadores/as deberán observar de forma escrupulosa y estricta todas las disposiciones que adopte la empresa en esta materia y cumplir con las obligaciones legales que le sean exigibles.

Ambas partes, empresa y trabajadores/as, se comprometen a proponer cuantas medidas se consideren necesarias para mejorar la seguridad y salud en el trabajo, aun cuando no sean legalmente exigibles, y ello ante la Comisión Paritaria del Convenio.

CAPÍTULO VII

Régimen disciplinario

Artículo 29. Calificación de las faltas.

Las faltas cometidas por los/as trabajadores/as serán clasificadas como leves, graves o muy graves.

a. Se consideran faltas leves:

1. Usar material de la empresa (medios telefónicos, telemáticos, informáticos, mecánicos o electrónicos) para asuntos particulares.

2. No comunicar con carácter previo la ausencia al trabajo por causa justificadas; y no justificar, dentro de las 24 horas siguientes salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho, la razón que la motivo.

3. La impuntualidad no justificada en la entrada y/o salida del trabajo hasta en tres ocasiones en el periodo de 1 mes.

4. El abandono por motivos personales (uso de teléfono, fumar, etc,...) sin causa justificada, del trabajo durante un espacio de tiempo breve.

5. La falta de higiene y limpieza.

6. La no asistencia sin justificar de un día de trabajo en un periodo de 1 mes.

7. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia del/de la trabajador/a, y que tengan incidencias en la Seguridad Social o en la Administración Tributaria.

8. Falta de atención y corrección en el trato con los clientes o proveedores de la empresa.

b. Se consideran faltas graves:

1. Cometer más de cuatro faltas leves en el período de un trimestre, excepto en la impuntualidad, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que hubiera mediado sanción comunicada por escrito.

2. Más de cuatro faltas de impuntualidad en la asistencia al trabajo en un período de treinta días, o la no asistencia sin justificar al puesto de trabajo en dos ocasiones durante un mes.

3. Las cometidas contra la disciplina del trabajo o contra el respecto a superiores, compañeros/as y subordinados/as.

4. Salir de la empresa con paquetes sin informar del contenido, siempre que se solicite y en presencia de un miembro del Comité de Empresa.

5. Simular la presencia de otro/a trabajador/a, firmando o fichando por él.

6. La simulación de enfermedad o accidente y no entregar el parte de baja oficial dentro de las setenta y dos horas siguientes de su emisión, salvo que se prueba la imposibilidad de hacerlo.

7. La inobservancia de las medidas de seguridad e higiene adoptadas por la empresa.

8. La negligencia o descuido en el trabajo que afecten al buen funcionamiento de éste.

9. Para el personal cuya actividad implique la conducción de un vehículo y no cumplas las normas de circulación de forma reiterada.

10. Entregar fuera de los plazos previstos en la normativa interna, las facturas de los clientes.

11. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada de trabajo, así como utilizar herramientas de la empresa para usos propios.

c. Se consideran faltas muy graves:

1. La no asistencia sin justificar al puesto de trabajo en tres ocasiones durante un mes.

2. La disminución voluntaria y continuada del rendimiento en el trabajo.
3. El hurto o robo en la empresa, a los/as compañeros/as o cualquier persona que esté en la empresa o fuera de la misma, durante el desarrollo de su actividad laboral.
4. Fraude o deslealtad en el trabajo: abuso de confianza en la actividad o gestión encomendada.
5. Violar secretos de la empresa cuando esto pueda perjudicarla.
6. Realizar trabajos por cuenta propia ajena estando en situación de incapacidad laboral transitoria, así como realizar manipulaciones o falsedades para prolongar aquella situación.
7. La competencia desleal por dedicarse a desarrollar, dentro o fuera de la jornada laboral, idéntica actividad que la empresa o dedicarse a ocupaciones particulares que estén en abierta pugna con el servicio.
8. Maltrato de palabra y/o hecho, la falta grave de respeto contra la dignidad de los/as superiores/as, así como de los/as compañeros/as y subordinados/as.
9. La reincidencia en comisión de falta grave en el periodo de seis meses, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que hubiere mediado sanción.
10. Más de doce faltas no justificadas de puntualidad cometidas en el periodo de 6 meses o de 30 en un año, aunque hayan sido sancionadas independientemente.
11. La retirada temporal o definitiva del permiso de conducir para los transportistas siempre y cuando se hayan cometido una imprudencia muy grave o temeraria. En este caso se valorará por el Comité de Empresa.
12. El acoso sexual a los/as compañeros/as, superiores/as o subordinados/as.

Artículo 30. Sanciones.

Las sanciones máximas que pueden imponerse a quienes cometan alguna de estas faltas son:

- Por faltas leves: Amonestación verbal o escrita.
- Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 15 días. Inhabilitación para ascenso de 1 año.
- Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 90 días. Despido, pérdida temporal o definitiva de categoría laboral e inhabilitación de hasta 4 años para acceder a categorías superiores.

Artículo 31. Prescripción.

Prescripción de faltas y sanciones: Las faltas leves, a los 10 días; las faltas graves, a los 20 días, y las faltas muy graves, a los 60 días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de los hechos, y, en todo caso, a los 6 meses de haberse cometido.

La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la Dirección serán siempre revisadas ante la jurisdicción competente.

La imposición de cualquier sanción requerirá comunicación escrita al/a la trabajador/a haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

Disposición adicional primera

Una vez suscritos, las partes se comprometen a adherirse a alguno de los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal para la mediación en la resolución de las discrepancias que surjan en la negociación de los acuerdos que sean competencia de la Comisión Paritaria. La adhesión a alguno de dichos acuerdos será competencia de la Comisión Paritaria.

Asimismo, y para el caso de existir discrepancias en la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, las partes para solventar las mismas realizarán la oportuna solicitud de conciliación ante el SERCLA.

Disposición adicional segunda

El Complemento Regulación Categoría “CRC” no podrá ser ni compensable ni absorbible, y será revalorizado anualmente con el incremento pactado en el artículo 16 del presente convenio. El pago de dicho complemento, calculado de forma anual, se abonará dividido en 14 mensualidades.

Asimismo, dicho complemento se tendrá en consideración para el cálculo de horas extraordinarias, plus nocturnidad y plus vinculación.

Disposición adicional tercera

La empresa garantiza la percepción del salario mínimo interprofesional en cómputo anual por parte de todas las personas trabajadoras de la empresa, en los términos establecidos anualmente por la normativa.

Disposición transitoria primera

Para aquellos/as trabajadores/as que, a la firma del III Convenio colectivo de empresa publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Sevilla número 71 de 28 de marzo de 2017, hubiesen devengado ya un quinquenio del complemento de antigüedad regulado en el primer Convenio, el período de permanencia para el devengo del plus de vinculación se computará a partir de la fecha de ingreso en la empresa, pero percibirán exclusivamente el plus cuando alcancen diez y quince años de permanencia en la misma, siempre y cuando cumplan el resto de requisitos.

Para aquellos/as trabajadores/as que, a la firma del III Convenio colectivo de empresa publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Sevilla número 71 de 28 de marzo de 2017, hubiesen devengado ya dos quinquenios del complemento de antigüedad regulado en el primer Convenio, el período de permanencia para el devengo del plus de vinculación se computará a partir de la fecha de ingreso en la empresa, pero percibirán exclusivamente el plus cuando alcancen quince años de permanencia en la misma, siempre y cuando cumplan el resto de requisitos.

Para aquellos/as trabajadores/as que, a la firma del III Convenio colectivo de empresa publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Sevilla número 71 de 28 de marzo de 2017, hubiesen devengado ya tres quinquenios del complemento de antigüedad regulado en el primer Convenio, el período de permanencia para el devengo del plus de vinculación se computará a partir de la fecha de ingreso en la empresa, y en consecuencia, no percibirán dicho plus.

Disposición transitoria segunda

Con independencia de la fecha de publicación del convenio colectivo, la regularización de los salarios conforme a los incrementos acordados se realizará al mes siguiente de la firma del texto del convenio.

Anexo I: tablas salariales para cada año de vigencia del convenio

AÑO 2023

GRUPO	Salario Base (14)	Plus Convenio (14)	Plus mantenimiento (12)	Plus especialistas (12)	Salario 2023
Grupo I	957,96€	108,84€	15,41€		15.120,01€
Grupo II	967,69€	99,11€	15,41€	41,66€	15.620,06€
Grupo III	968,20€	223,35€	15,41€		16.866,53€
Grupo IV	1.091,53€	583,83€	15,41€		23.639,82€
Grupo V	957,34€	122,66€			15.120,00€
Grupo VI	967,69€	112,33€		41,66€	15.620,20€
Grupo VII	1.091,50€	312,55€			19.656,72€
Grupo VIII	1.098,35€	583,82€			23.550,42€

AÑO 2024

GRUPO	Salario Base (14)	Plus Convenio (14)	Plus mantenimiento (12)	Plus especialistas (12)	Salario 2024
Grupo I	986,70€	112,10€	15,87€		15.573,62€
Grupo II	996,72€	102,09€	15,87€	42,91€	16.088,68€
Grupo III	997,25€	230,05€	15,87€		17.372,52€
Grupo IV	1.124,28€	601,34€	15,87€		24.349,09€
Grupo V	986,07€	126,34€			15.573,69€
Grupo VI	996,72€	115,70€		42,91€	16.088,81€
Grupo VII	1.124,25€	321,93€			20.246,45€
Grupo VII	1.131,30€	601,34€			24.256,91€