



Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo  
Autónomo

Delegación Territorial en Sevilla

**Convenio o Acuerdo: III CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA FERIAS Y EVENTOS S.L.**

**Expediente: 41/01/0339/2024**

**Fecha: 15/01/2025**

**Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN**

**Destinatario: LUIS JOSE NAVARRO RODRIGUEZ**

**Código 41100482012014.**

VISTO el III Convenio Colectivo de la Empresa FERIAS Y EVENTOS S.L. (código 41100482012014), suscrito por la referida Entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 01-01-2022 a 31-12-2026.

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 6/2024, de 29 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 FERIAS Y EVENTOS S.L. (código 41100482012014), suscrito por la referida Entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 01-01-2022 a 31-12-2026.

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

DELEGADO TERRITORIAL DE EMPLEO,  
ANTONIO AUGUSTIN VAZQUEZ

FIRMADO POR: ANTONIO AUGUSTIN VAZQUEZ  
AC FNMT Usuarios  
Firma Válida

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



**TEXTO ARTICULADO DEL III CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA****"FERIAS Y EVENTOS S.L."****CAPÍTULO I****DISPOSICIONES GENERALES.****SECCIÓN I****ÁMBITO DE APLICACIÓN.****Artículo 1. Territorial y Funcional.**

Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo de Empresa serán de aplicación a los trabajadores de la Empresa FERIAS Y EVENTOS, S.L. tanto en el centro de trabajo actual situado en Polígono La Campiña, C/ Comunidad de Madrid, nº 5 de Ecija (Sevilla) como a cualquier otro centro que se pudiera aperturar durante su vigencia en la provincia de Sevilla. El ámbito funcional lo constituye la organización y explotación de elementos para espectáculos, ferias y eventos, tales como stands, carpas, estructuras, etc. en régimen de alquiler y venta, así como el alquiler de bienes muebles, pudiéndose desempeñar estas funciones total o parcialmente.

**Artículo 2. Personal.**

El presente Convenio afecta a todos los trabajadores que prestan sus servicios en la empresa Ferias y Eventos, S.L., en sus centros de trabajo de la provincia de Sevilla, aún cuando realicen sus funciones fuera de esta provincia, exceptuando el personal excluido de acuerdo con el Estatuto de los Trabajadores.

**Artículo 3. Temporal.**

Su vigencia será desde el 1 de Enero de 2022 hasta el 31 de Diciembre de 2026. Dicho periodo es de aplicación, así mismo, para los conceptos salariales recogidos en la tabla salarial que queda incluida en el Anexo I, exceptuando aquellos otros conceptos que expresamente se pacten con temporalidad y vigencia diferente, siendo de aplicación en todo caso lo establecido en los artículos 14 y 15 del presente Convenio.

El presente Convenio quedará prorrogado por periodos anuales sucesivos si antes de la fecha de su vencimiento inicial o prorrogado no se hubiese denunciado por alguna de las partes contratantes.

Serán competentes para denunciar el presente Convenio cualquiera de las partes que lo suscriben. La parte denunciante deberá presentar por escrito a la otra parte con un mes de antelación a la fecha de terminación de su vigencia, la denuncia del Convenio. La parte denunciante enviará copia a la Autoridad Laboral competente.

Finalizado el plazo de vigencia y hasta tanto se logre acuerdo seguirán rigiendo tácitamente las condiciones aquí pactadas.

**SECCIÓN II.****Artículo 4. Interpretación.**

En cuanto a las incidencias que puedan suscitarse sobre la aplicación del presente Convenio, las partes recurrirán al Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA) y, de no alcanzarse solución en éste, se recurrirá a la Jurisdicción competente.

En el caso de que por la jurisdicción del Orden Social, bien a instancias de la Autoridad Laboral o de cualquiera de los interesados, se procediera a la anulación de algún precepto del presente Convenio, se procederá a la renegociación del contenido de la parte anulada, quedando vigente, en todo caso, el resto del Convenio hasta que no se llegue a un acuerdo definitivo.

**Artículo 5. Vinculación a la totalidad. Compensación y absorción.**

Las condiciones salariales pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente en cómputo anual.

Las retribuciones establecidas en el presente Convenio Colectivo compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza y el origen de las mismas. Esta compensación y/o absorción se aplicará sobre los conceptos de "Gratificación Voluntaria" y cualquier otro de naturaleza salarial o extra salarial.

Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación o contratos individuales, sólo podrán afectar a las condiciones pactadas en la presente norma cuando, consideradas las nuevas retribuciones en cómputo anual, superen a las aquí pactadas.

**Artículo 6. Derogación.**

El presente convenio deroga, dejando sin valor y efecto el Reglamento de Régimen Interno vigente en la empresa hasta la firma del presente convenio.

**CAPÍTULO II**

**SECCIÓN I**

**ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO**

**Artículo 7. Criterios generales.**

La organización técnica y práctica del trabajo, con sujeción a las presentes disposiciones y a la legislación vigente, es facultad de la Dirección de la empresa.

Sin merma de la facultad que le corresponde a la Dirección o a sus representantes legales, los Comités de Empresas, Delegados de Personal y Secciones Sindicales tendrán las competencias señaladas por el Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical y el presente Convenio colectivo.

Los trabajadores serán clasificados profesionalmente en atención a sus titulaciones, formación, aptitudes y contenido general de las prestaciones a ejercer.

Así mismo, la empresa en su atribución organizativa práctica del trabajo, establecerá el contenido de las prestaciones laborales objeto del contrato de trabajo, independientemente de la categoría profesional asignada, por cuanto el trabajador deberá asumir todas las tareas incluidas en el Grupo Profesional correspondiente.

**Artículo 8. Clasificación profesional.**

Los Grupos Profesionales y puestos de trabajo a los que se refiere el presente Convenio son enunciativos, sin que la empresa venga obligada a establecer en su estructura organizativa los que aquí se recogen, u otros distintos. En cuanto a su movilidad funcional y geográfica, se estará a lo dispuesto en los artículos 39 y 40 del Estatuto de los Trabajadores.

### **Grupo I. Personal Directivo y Técnico Titulado.**

**Director.** Es el que, con título adecuado o amplia preparación teórico-práctico, asume la dirección y responsabilidad de la empresa programando, planificando y controlando el trabajo en algunas o todas de sus fases.

**Técnico titulado.** Son aquellos que, aplicando sus conocimientos a investigación, análisis, estudio y preparación de los planes de trabajo, asesoran o ejecutan las actividades propias de su profesión, autorizado por título de grado superior, medio o enseñanza media laboral o profesional.

### **Grupo II. Personal de Gerencia.**

Este grupo estará formado por todos los empleados/as que realizan funciones gerenciales e la empresa, tendrán entre otras el control de área y de turno y de los grupos profesionales posteriormente enumerados, grupos del III al V, tendrán las de la atención al cliente y de las distintas responsabilidades que en cada especialidad profesional se describen.

El personal de este grupo desempeñará sus funciones con o sin poder.

**Gerente.**

Actúa bajo la dependencia jerárquica de la Dirección de la Empresa, con cierto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, estableciendo normas de actuación y estrategias conforme a los principios de la empresa, y coordinando y dirigiendo las funciones realizadas por el personal a su cargo. Es responsable de las tareas realizadas por el Encargado de Departamento y personal de los Grupos posteriores, además de:

- Asegurar el nivel de satisfacción del cliente.
- Mejorar la calidad, servicio, ventas y resultados.
- Cumplir y hacer cumplir las normas laborales, de seguridad social y de seguridad e higiene en el trabajo de legal aplicación, en especial en materia de Prevención de Riesgos Laborales, igualdad de oportunidades en el trabajo, acoso sexual, procedimiento de seguridad de todos los empleados y cualquier otra.
- Supervisar el entrenamiento, evaluaciones de desempeño de las tareas, revisiones de salarios y motivaciones de todos los empleados.
- Controlar el personal y mantener su motivación.
- Supervisar la aplicación de procedimientos y productos nuevos.
- Dirigir el inventario empresarial.
- Administrar los procedimientos de beneficios para empleados.
- Conducir las reuniones de equipo, encuestas de opinión de los empleados y las sesiones de comunicación.
- Supervisar promociones del mercado y las comunicaciones dentro del sector de las promociones nacionales.
- Asegurar la verificación de los depósitos.
- Definir el área de comercio, los competidores importantes y los generadores de tráfico, organizando el uso de información para aumentar el máximo de ventas.
- Asegurar que se siguen todos los procedimientos en todas las reclamaciones de seguros y que se realicen a tiempo.
- Crear los objetivos de los planes de acción para Calidad, Servicio y Limpieza, Ventas, Ganancias y desarrollo de Personal.
- Cualquier otra que pudiera considerarse implícita en el cargo de Gerente.

### **Grupo III. Personal de Mandos Intermedios. Encargado general.**

Es el empleado procedente o no del grupo obrero, que, por sus condiciones humanas, públicas y profesionales, con la responsabilidad consiguiente ante la empresa, y a las inmediatas órdenes de la dirección, gerencia o superiores, coordina el trabajo de los encargados de departamentos, o, en defecto de éstos, del personal adscrito a los mismos, transmitiendo a los mismos las órdenes oportunas, e informa a la empresa de los rendimientos de personal, de los rendimientos de productividad y del control de personal y demás incidencias. En defecto de Encargados de Departamentos, tendrá atribuidas las funciones propias de los mismos.

Así mismo velará, durante todo el turno, por el cumplimiento de las medidas de prevención de riesgos laborales en aperturas, cierres, cargas y descargas de material, y en general en todos aquellos trabajos que tengan un potencial riesgo para los trabajadores.

Encargado de Departamento.

Realiza sus funciones a las órdenes directas del Encargado General o, en defecto de éste, de la dirección, Gerencia o superiores jerárquicos. En el ámbito de los distintos departamentos o secciones de la empresa, tiene atribuidas, a modo enunciativo, las siguientes funciones:

- Coordinación y organización de las diversas actividades del Departamento
- Organizar el personal que tenga a sus órdenes de forma que sus rendimientos sean los adecuados, evitando la fatiga de los operarios.
- Emitir los informes correspondientes al encargado general sobre las anomalías observadas y buen rendimiento de trabajo.
- Reflejar en los partes diarios de producción de los rendimientos de trabajo del personal a su cargo, informando de las incidencias que hubiere, a fin de que se corrijan, dentro de la mayor brevedad posible, subsanándose las mismas, y se eviten las reincidencias.
- Utilizar las destrezas de relaciones humanas básicas de comunicación, seguimiento y trato con los empleados.
- Realizar y cumplir los programas de control interno y de auditoría de calidad.
- Cumplir y velar por el cumplimiento de los procedimientos operacionales durante el turno.
- Control general del área asignada en el ámbito de Personal, Material y Maquinaria.
- Dar apoyo en el entrenamiento del personal en general.
- Cualquier otra función que le encarguen sus superiores.
- En defecto de Encargado General, velará, durante todo el turno, por el cumplimiento de las medidas de prevención de riesgos laborales en aperturas, cierres, cargas y descargas de material, y en general en todos aquellos trabajos que tengan un potencial riesgo para los trabajadores

Además de las funciones generales enunciadas, los Encargados de Almacén, Maquinaria y Limpieza, realizarán funciones de logística y control de existencias del Departamento, realizando las siguientes funciones específicas:

- Recepción, almacenamiento, preparación y distribución del material y mercancías.
- Control exhaustivo de la salida del material y cumplimiento de la hora de salida tanto de los pedidos como del destinado a montajes e instalaciones.
- Comprobar las recepciones de producto con los albaranes y controlar las condiciones en que llega el material.

- Velar por el buen estado de la maquinaria y equipamientos.
  - Revisar la caducidad primaria y secundaria, así como la rotación del material.
- Comprobar que la limpieza sea efectiva y eficiente

#### **Grupo IV. Personal Administrativo.**

Jefe administrativo. Empleado que, provisto o no de poder, tiene la responsabilidad directa de la oficina de la empresa.

Oficial administrativo. Empleado que actúa a las órdenes de un jefe y tiene a su cargo un determinado, que requiere cálculo, estudio, preparación y condiciones adecuadas.

Auxiliar administrativo. Es el empleado que dedica su actividad a operaciones elementales administrativas, y, en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina.

Cajero. Es la persona que realiza el cobro de las ventas al contado, manejando las cajas existentes en el centro de trabajo, efectúa el arqueado y cuida y controla la mercancía que el cliente por su terminal, colaborando en su empaquetado y en la información de las promociones existentes por las compras realizadas.

Telefonista.

#### **Grupo V. Personal Obrero.**

Conductor Oficial de 1ª. Es el trabajador que debidamente habilitado para conducir vehículos a motor de carga a partir de 3.500 Kg, lleva a efecto el transporte del material propio de la empresa, así como el reparto y cobro, en su caso, de dichas mercancías; prestando el mismo servicio cuando no se requiere el uso de aquel vehículo, así como otras funciones para las que se encuentre debidamente cualificado, debiendo ser retribuido convenientemente como pudiera ser las funciones de Instalador/Montador.

Conductor Oficial de 2ª. Es el trabajador que debidamente habilitado para conducir vehículos a motor de carga máxima de hasta 3.500 Kg, lleva a efecto el transporte del material propio de la empresa, así como el reparto y cobro, en su caso, de dichas mercancías; prestando el mismo servicio cuando no se requiere el uso de aquel vehículo, así como otras funciones para las que se encuentre debidamente cualificado, debiendo ser retribuido convenientemente como pudiera ser las funciones de Instalador/Montador.

Encargado de Equipo. Es el responsable de controlar que el personal de equipo desarrolle correctamente sus tareas. Sus funciones son las del personal de equipo, y además:

Es el empleado que con alto grado de conocimientos y capacitación profesional de Oficial 1ª, actúa a las órdenes de un jefe, si lo hubiera, y bajo cuya responsabilidad se realizan los trabajos que le son encomendados con la máxima perfección, debiendo tener conocimientos en la interpretación de planos, cálculos y ejecutar las tareas que correspondan para su ejecución, estando así mismo capacitado para el empleo de equipo de soldadura, taladros, radiales, maquinaria de corte y otros tipos de maquinarias manuales y eléctricas. Deberá, así mismo, velar por el buen uso del material, herramientas y equipamiento de trabajo. Se le entiende, así mismo, con capacitación para la evaluación de los riesgos de los trabajos encomendados, y para la adopción de cuantas medidas fuesen necesarias a fin de evitar situaciones de riesgo para los trabajadores a su cargo o para él mismo, debiendo detener los trabajos si considera que debe requerir otras medidas de seguridad o recibir mayor asesoramiento en materia de prevención. En el desempeño de esta tarea será directamente responsable de que los operarios a su cargo o bajo su supervisión hagan un uso adecuado de los equipos de protección individuales o colectivos facilitados por la empresa.

Oficial de 1ª de Oficios. Es el empleado que con alto grado de conocimientos actúa a las órdenes de un jefe, si lo hubiera, y que bajo su responsabilidad se realizan los trabajos que le son encomendados con la máxima perfección, debiendo tener conocimientos en la interpretación de planos, cálculos y ejecutar las tareas que correspondan para su ejecución, estando así mismo capacitado para el empleo de equipo de soldadura, taladros, radiales, maquinaria de corte y otros tipos de maquinarias manuales y eléctricas. Deberá, así mismo, velar por el buen uso del material, herramientas y equipamiento de trabajo.

Oficial de 2ª de Oficios. Es el empleado que con alto grado de conocimientos actúa a las órdenes de un superior, si lo hubiera, y que bajo su responsabilidad se realizan los trabajos encomendados con la máxima perfección, debiendo tener conocimientos suficientes para ejecutar las tareas que correspondan, tales como conocimientos básicos en la interpretación de planos, cálculos y ejecutar las tareas que correspondan para su ejecución, estando así mismo capacitado para el empleo de equipo de soldadura, taladros, radiales, maquinaria de corte y otros tipos de maquinarias manuales y eléctricas. Deberá, así mismo, velar por el buen uso del material, herramientas y equipamiento de trabajo.

Limpiador. Es el empleado que ejecutan las tareas de limpieza, tanto manualmente como con útiles tradicionales y elementos electromecánicos o de índole industrial, de materiales para su uso externo, tales como lonas, toldos, herrajes, lámparas, etc. así como propios del centro de trabajo, tales como mobiliario, suelos, puertas, ventanas, escaparates etc. , sin que se requiera para la realización de tales tareas más que la atención debida y la voluntad de llevar a cabo aquello que se le ordene, con la aportación de un esfuerzo físico esencialmente.

Cosedora. Es el empleado que ejecuta las funciones de confección textil, así como la reparación de los mismos, bien manualmente o con maquinaria adecuada para ello.

Carretillero. Es el trabajador que con formación y debido conocimiento de carretillas mecánicas y elevadoras, la conducen, realizando labores de acondicionamiento, carga y descarga siéndole de inexcusable observancia las reglas de prevención y medidas de seguridad a adoptar en la realización de su labor, acorde con lo establecido para su puesto de trabajo en la Ley 31/1995 de 8 de Noviembre (Ley de Prevención de Riesgos Laborales).

Mozo Almacén. Es el trabajador que efectúa la carga, el transporte, la descarga, el etiquetado y preparación, tanto de las mercancías que coloca en las estanterías para ella previstas, como disponiéndolas en su ubicación, organizando el material, herramientas y demás equipo, tanto en las instalaciones de la empresa como de pedidos para su distribución y las devoluciones a proveedores, utilizando para todo ello los medios a su alcance.

Peón. Es el trabajador sin cualificación específica que presta sus servicios a indicación de un superior.

Aprendiz. Es el trabajador mayor de 16 años, vinculado a la empresa por un contrato que tiene por objeto la adquisición de los conocimientos prácticos necesarios para el desempeño adecuado de un oficio, o un puesto de trabajo cualificado.

La enumeración de categorías indicadas anteriormente es meramente enunciativa y no supone la obligación de tener previstas todas ellas, si la necesidad y el volumen de la empresa no lo requieren. Por otra parte, tendrán que asimilarse a cualquiera de las categorías existentes, por analogía con la misma, los nuevos puestos de trabajo que no se encuentren definidos especialmente.

Los distintos cometidos y funciones asignados a cada categoría profesional en su correspondiente definición son enunciativas, estando obligado todo trabajador a cumplir diligentemente con las instrucciones recibidas relacionadas con su contrato de trabajo, siempre dentro de los cometidos de su categoría profesional, entre los que se incluyen la limpieza y mantenimiento de los útiles, máquinas, materiales que les sean asignados para su trabajo, y aquellos otros cometidos relacionados o derivados con los anteriores, siempre dentro de la jornada laboral, empleando a tal efecto los equipos de protección individual que le sean facilitados por la empresa y con estricto cumplimiento de las instrucciones dadas por esta y por los responsables de la prevención de riesgos laborales en materia de seguridad e higiene en el trabajo.

## SECCIÓN II

### CONDICIONES DE TRABAJO

#### **Artículo 9. Duración del contrato.**

El contrato de trabajo podrá concertarse por tiempo indefinido o por una duración determinada.

#### **Artículo 10. Contratación temporal.**

El contrato eventual por circunstancias de la producción, acumulación de tareas o exceso de pedidos, podrá tener una duración máxima de 12 meses dentro de un período de referencia de 18 meses, pudiendo ser prorrogados de conformidad con la legislación vigente para el supuesto de contratación por una duración inferior al período máximo establecido.

Para estos contratos, y respecto de la indemnización correspondiente al término de los mismos, resultará de aplicación la normativa vigente.

Cuando se contrate al trabajador para la realización de una obra o servicio determinados, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta no podrán tener una duración superior a tres años.

Transcurridos estos plazos, los trabajadores adquirirán la condición de trabajadores fijos de la empresa.

#### **Artículo 11. Período de prueba.**

Salvo acuerdo individual entre empresa y trabajador, el periodo de prueba será el establecido con carácter general en el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores. Por acuerdo entre empresa y trabajador, podrá pactarse en el contrato de trabajo un periodo de prueba distinto sin que en ningún caso exceda de seis meses para los técnicos titulados, ni de dos meses para los demás trabajadores.

Durante el período de prueba, el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la empresa.

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, y adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad, que afecten al trabajador durante el período de prueba, interrumpen el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

El empresario y trabajador están, respectivamente, obligados a realizar las experiencias que constituyan el objeto de la prueba.

#### **Artículo 12. Cese Voluntario.**

Si el trabajador decidiese cesar de forma voluntaria la relación laboral, estará obligado a notificarlo a la empresa por escrito con una antelación mínima de 10 días, al objeto de que la empresa pueda organizar la ocupación del puesto vacante.

El incumplimiento del preaviso otorgará a la empresa el derecho a percibir del trabajador una indemnización equivalente a los salarios correspondiente a la duración del preaviso incumplido y que deducirá de la liquidación a abonar al trabajador por todos los conceptos.

### **CAPÍTULO III**

#### **SECCIÓN I. JORNADA Y CALENDARIOS**

##### **13. Jornada laboral.**

Se establece una jornada laboral anual, durante la vigencia de este Convenio, de 1.800 horas efectivo.

El tiempo efectivo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

En función de la distribución de la jornada laboral anteriormente indicada, 1800 horas anuales, la empresa podrá establecer Jornada Ordinaria y/o Jornada Irregular.

Por Jornada Ordinaria ha de entenderse aquella en la que el trabajo efectivo a realizar por el trabajador se computa semanalmente (es decir, la de duración promediada de cuarenta horas/semana). Habiéndose pues de dividir semanalmente las 1800 horas anuales de trabajo.

Se entenderá Jornada Irregular aquella en la que el trabajador lleve a cabo la prestación de su trabajo efectivo, todas o parte de las semanas del año, durante un determinado número de horas al día, a la semana, al mes o en periodos superiores computables dentro de la anualidad, con el límite preestablecido de las 1800 horas.

En el supuesto de que la empresa se decidiese por la implantación de la Jornada Irregular, la misma se negociará de buena fe, con la Representación Legal de los Trabajadores.

Regirán como criterios para la implantación de la Jornada Irregular de trabajo los siguientes:

1. La distribución y ejecución de la jornada anual tendrá lugar entre el 1 de enero y el 31 de diciembre, ambos inclusive.

2. La jornada irregular podrá establecerse durante el total decurso de la anualidad, o bien' parcialmente en diversas mensualidades, tanto en reducción como en ampliación de la jornada diaria.

3. El descanso de la jornada partida será al menos de dos horas, no computables como de trabajo efectivo, y si cualquiera de sus tramos excediera las seis horas de duración se establece en ese periodo un descanso de veinte minutos como de trabajo efectivo.

4. De implantarse la jornada irregular durante el total decurso de la anualidad, la duración de la jornada laboral semanal no deberá exceder de 48 horas de promedio en cómputo cuatrimestral, de acuerdo con lo establecido en la Directiva Europea 93/104 sobre ordenación del tiempo de trabajo, no obstante ello, se podrá superar dicha jornada de 9 horas diarias y no pudiendo ser superior a 10 horas diarias en los penados de máxima actividad.

El cómputo de las horas trabajadas se realizará por empresa y trabajador a la finalización de cada cuatrimestre natural; si de la comprobación resultase una cantidad inferior a 600 horas de trabajo efectivo, las horas y minutos que restasen se sumarán, para su recuperación a las horas de trabajo del siguiente cuatrimestre y así sucesivamente. Si por el contrario, se hubiesen sobrepasado las 600 horas, el exceso habrá de compensarse con descansos equivalentes en el cuatrimestre siguiente; la misma regla se aplicará en cuatrimestres sucesivos.

La distribución de la jornada irregular no afectará a la retribución y cotizaciones del trabajador.

5. El calendario laboral anual deberá estar confeccionado y publicado en el tablón de anuncios del centro de trabajo antes del día 20 de Diciembre del año anterior a su aplicación.

6. Sin perjuicio de cuanto se establece en relación con la distribución de la Jornada Irregular, en el supuesto de inexistencia de pacto entre la Empresa y la representación legal de los trabajadores, aquella podrá, de conformidad con lo establecido en la legislación vigente, distribuir de manera irregular a lo largo del año el 10% de la jornada laboral, esto es, 180 horas de trabajo efectivo, ajustándose éstas, en todo caso, a las siguientes reglas:

- Se respetarán, en todo caso, los periodos mínimos de descanso diario y semanal - La empresa preavisará al trabajador con 5 días hábiles.

- El disfrute compensatorio de dichas horas deberá realizarse dentro del año natural y por días completos o con reducciones de jornadas, coincidiendo en este último caso a la finalización de la misma, sin que en ningún caso ello pueda afectar al proceso productivo. En caso de desacuerdo el descanso compensatorio se producirá dentro de los tres meses siguientes a su utilización.

- La disponibilidad horaria, así como el disfrute compensatorio de descanso, tendrá cómputo 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 período o periodos de mayor carga de trabajo.

#### **CAPÍTULO IV**

#### **PERCEPCIONES ECONÓMICAS**

## SECCIÓN I

### SALARIO

#### Artículo 14. Salario base.

Los sueldos y salarios del personal para el periodo comprendido entre el 1 de Enero de 2022 y el 31 de Diciembre de 2022 serán los que figuran en el anexo número I, salvo que se vieran superados en su cuantía por el SMI, en cuyo caso sería aplicable éste último.

#### Artículo 15. Revisión salarial.

Ambas partes, se comprometen a reunirse en los dos primeros meses de los ejercicios 2023, 2024, 2025 y 2026, al objeto de negociar la nueva tabla salarial. Si transcurrido los dos meses indicados, no hay denuncia por ninguna de las partes, se considerara prorrogada la misma tabla salarial de forma automática hasta el ejercicio siguiente.

## SECCIÓN II.

### COMPLEMENTOS SALARIALES

#### Artículo 16. Pagas de Verano y Navidad.

El personal sujeto al presente Convenio tendrá derecho a percibir dos Gratificaciones extraordinarias: Verano y Navidad que se devengarán los días 15 de los meses de Junio y Diciembre respectivamente, por importe cada una de ellas de una mensualidad de salario base más antigüedad.

Estas gratificaciones serán concedidas en proporción al tiempo trabajado y su importe se percibirá prorrateado mensualmente o por periodo inferior si la duración del contrato así lo fuera.

#### Artículo 17. Plus de Instalación y/o Montaje.

Los trabajadores que presten sus servicios en las actividades de instalación y/o Montajes, y considerando la posible "peligrosidad" de dichas actividades, percibirán un plus adicional por importe de 100,00€ mensuales.

#### Artículo 18. Dietas.

Todos los productores que por necesidades de la industria y por orden de la empresa tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas de aquellas en que radique la empresa o taller percibirán, sobre su sueldo o jornal la cantidad de 40,00 euros/día en concepto de dieta, cuando realicen las dos comidas principales en el lugar de desplazamiento o durante el viaje o tenga que pernoctar como consecuencia de ello. Si debido a las circunstancias de zona y temporada así como cualquier otra circunstancia de carácter excepcional en que se produzca el desplazamiento la cantidad señalada en el párrafo anterior no resultara suficiente para atender las necesidades de alojamiento del trabajador, la empresa completará los gastos ocasionados en concepto de pernocta, previa justificación del mismo y de la concurrencia de tales circunstancias, con aportación previa de facturas que acrediten la realidad del desembolso efectuado, siempre que se realicen dichas pernoctas en hoteles con categoría de dos estrellas o alojamiento similar.

Cuando el productor solo realice una de las comidas principales como consecuencia del viaje o desplazamiento, percibirá la cantidad de 10,00 euros/día en concepto de media dieta.

## CAPÍTULO V

### **Artículo 19. Ropa de trabajo y prendas de seguridad.**

Se proveerá a todos los trabajadores de ropa de trabajo adecuada.

Se proveerá de ropa y calzado impermeable al personal que haya de realizar labores continuas a la intemperie en régimen de lluvias frecuentes, así como también a los que hubieren de actuar en lugares notablemente encharcados o fangosos. Dichas prendas y calzados solo podrán ser usados para y durante la ejecución de las labores que se indican. El período de duración de estas prendas de trabajo se fijará de común acuerdo.

En su caso, se proveerá a los trabajadores de dos juegos de prendas de trabajo al año como mínimo. El juego de verano será entregado en el mes de mayo o junio, y el correspondiente a invierno en el mes de septiembre u octubre.

## **CAPÍTULO VI**

### **FALTAS Y SANCIONES**

### **Artículo 20. Faltas.**

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

1. Faltas leves. Se considerarán leves las faltas siguientes:
  - a) La falta de puntualidad en la asistencia al trabajo con retraso superior a cinco minutos e inferior a quince, en el horario de entrada; las tres primeras faltas cometidas dentro del período de un mes serán consideradas leves.
  - b) No avisar anticipadamente a la empresa cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
  - c) El abandono del servicio sin causa fundada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio de alguna consideración a las empresas o fuese causa de accidentes a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave según los casos.
  - d) Pequeños descuidos en la conservación del material y la falta de aviso sobre los defectos del mismo.
  - e) Falta de aseo y limpieza personal.
  - f) No atender al público con la corrección y diligencias debidas.
  - g) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
  - h) Las discusiones dentro de las dependencias de la empresa. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.
  - i) Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
  - j) La embriaguez o toxicomanía ocasional.
  
2. Faltas graves. Se considerarán faltas graves, las siguientes:
  - a) Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo con retraso superior a cinco minutos e inferior a quince, durante un período de treinta días o más de dos faltas de puntualidad con retraso superior a diez minutos e inferior a treinta en igual periodo de tiempo. Las faltas de puntualidad que excedan de los retrasos indicados, se considerarán unitariamente como graves.
  - b) Ausencia sin causa justificada por dos días, durante un período de treinta días.
  - c) Entregarse a juegos o distracciones durante la jornada laboral.
  - d) La simulación de enfermedad o accidente.
  - e) La desobediencia a sus superiores en cualquier materia que sea propia del servicio. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como muy grave.
  - f) Simular la presencia de otro trabajador fichando, contestando, o firmando por él.
  - g) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.

- h) La imprudencia durante la jornada laboral. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador o sus compañeros, o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.
- i) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la empresa para usos propios.
- j) La embriaguez, fuera de la jornada laboral, vistiendo el uniforme de la empresa.
- k) Los derivados de las causas previstas en los apartados c) y h) del apartado anterior.
- l) Hacer un uso inadecuado de los uniformes, prendas de trabajo y equipos de prevención entregados por la empresa.
- m) La reincidencia en falta leve habiendo mediado amonestación escrita.

3. Faltas muy graves. Se considerarán como faltas muy graves, las siguientes:

- a) Más de cinco faltas no justificadas de asistencia al trabajo cometidas en un período de seis meses, o diez durante un año.
- b) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto en la Empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral en cualquier lugar.
- c) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en productos, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa.
- d) La condena por delito de robo, hurto o apropiación indebida cometidos fuera de la empresa o por cualquier otra clase de hechos que puedan implicar para ésta desconfianza respecto a su autor y, en todo caso, la de duración superior a seis años, dictada por los Jueces y Tribunales de Justicia.
- e) La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas por sus compañeros de trabajo y/o clientes.
- f) La embriaguez o toxicomanía habitual.
- g) Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a elementos extraños a la misma de datos de reserva obligada.
- h) Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los superiores o sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.
- i) La blasfemia habitual.
- j) Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.
- k) Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.
- l) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento de trabajo.
- m) El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
- n) Las derivadas de lo previsto en las causas f), h) y i) del apartado anterior.
- o) 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.
- p) El acoso sexual: las agresiones verbales o físicas por parte de los trabajadores, cualquiera que sea su puesto o cargo en la empresa, en el centro de trabajo o en el cumplimiento de un servicio, con clara intencionalidad de carácter sexual, agrediendo la dignidad e intimidad de las personas.
- q) Hacer desaparecer, inutilizar herramientas y equipos y material de trabajo, o causar desperfectos en los mismos por uso inadecuado de ellos.
- r) No usar, o hacerlo inadecuadamente, los equipos de protección individual facilitados por la empresa, a fin de evitar riesgos en la ejecución de las tareas encomendadas.
- s) La reiteración en la comisión de faltas graves, incluidas las de puntualidad.

#### **Artículo 21. Sanciones.**

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

- A) Por faltas leves: amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.
- B) Por faltas graves: suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
- C) Por falta muy grave: suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días; inhabilitación por un período no superior a dos años para el ascenso; despido.

Corresponde a las empresas la facultad de imponer sanciones, de acuerdo con lo determinado en el Estatuto de los Trabajadores, la Ley de Procedimiento Laboral y en este Convenio colectivo.

De toda sanción, salvo la amonestación verbal, se dará traslado por escrito al interesado, quien deberá acusar recibo o firmar el enterado de la comunicación, constanding así en su expediente.

Se informará al representante de los trabajadores de las sanciones impuestas por faltas muy graves.

La facultad 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, contados a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

## **CAPÍTULO VII**

### **Artículo 22. Póliza de Seguros.**

La empresa formalizará una póliza de seguros de accidentes de trabajo y no laboral, que asegure a los trabajadores o a los beneficiarios que señalen o a sus derechohabientes, el pago de las cantidades, que a continuación se señalan, según el siguiente detalle:

Por fallecimiento accidental: 15.000,00 euros.

Por Incapacidad profesional total: 7.500,00 euros.

Por Incapacidad profesional absoluta: 15.000,00 euros.

Por Gran Invalidez: 15.000,00 euros

Los trabajadores tendrán derecho al cobro de estas cantidades, con independencia y sin perjuicio de las que pudieran corresponderles por Ley para cada uno de los supuestos asegurados. Las distintas contingencias aseguradas son incompatibles entre sí, de modo que el pago de una de ellas imposibilita el cobro de cualquiera de las otras, aunque se produjera la contingencia. Se considera expresamente accidente los siniestros producidos con motocicletas. En el supuesto del infarto de miocardio, sólo se considerará accidente en el supuesto de que así sea declarado por los Servicios Técnicos de la Seguridad Social competentes. En caso de incumplimiento de lo dispuesto en la presente cláusula, la empresa responderá directamente de las cantidades indicadas.

## **CAPÍTULO VIII**

### **DISPOSICIONES VARIAS**

#### **Artículo 23.**

Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo orgánico e indivisible, y a efecto de su aplicación práctica serán consideradas globalmente, y valoradas en su conjunto, serán compensables.

Las disposiciones futuras de cualquier rango que impliquen variación en todos o algunos de los conceptos pactados, solo tendrá eficacia si globalmente considerados y sumados a los vigentes con anterioridad a este convenio superan el nivel total de este. En caso contrario se considerarán absorbidos por las mejoras pactadas, incluida la fijación de salarios interprofesionales, y efectuándose la comparación en forma global y anual.

**Anexo I**
**Tabla Salarial 2022**

Categoría Profesional	Salario Base Mensual	Paga Extra Verano	Paga Extra Navidad
Director	1.200,00 €	1.200,00 €	1.200,00 €
Administrador	1.200,00 €	1.200,00 €	1.200,00 €
Gerente	1.150,00 €	1.150,00 €	1.150,00 €
Profesional Grado Superior	1.100,00 €	1.100,00 €	1.100,00 €
Profesional Grado Medio	1.000,00 €	1.000,00 €	1.000,00 €
Jefe Comercial y Viajante	1.000,00 €	1.000,00 €	1.000,00 €
Jefe Logística	1.000,00 €	1.000,00 €	1.000,00 €
Encargado General	1.000,00 €	1.000,00 €	1.000,00 €
Encargado Departamento	1.000,00 €	1.000,00 €	1.000,00 €
Comercial/Vendedor	1.000,00 €	1.000,00 €	1.000,00 €
Jefe Administrativo	1.000,00 €	1.000,00 €	1.000,00 €
Oficial Administrativo	1.000,00 €	1.000,00 €	1.000,00 €
Auxiliar Administrativo	1.000,00 €	1.000,00 €	1.000,00 €
Encarg. Equipo Instalac./Montaje	1.000,00 €	1.000,00 €	1.000,00 €
Conductor 1ª	1.000,00 €	1.000,00 €	1.000,00 €
Conductor 2ª	1.000,00 €	1.000,00 €	1.000,00 €
Oficial 1ª Oficinos	1.000,00 €	1.000,00 €	1.000,00 €
Oficial 2ª Oficinos	1.000,00 €	1.000,00 €	1.000,00 €
Oficial 3ª Oficinos	1.000,00 €	1.000,00 €	1.000,00 €
Cosedor/a	1.000,00 €	1.000,00 €	1.000,00 €
Limpiador/a Material	1.000,00 €	1.000,00 €	1.000,00 €
Mozo Almacén	1.000,00 €	1.000,00 €	1.000,00 €
Peón	1.000,00 €	1.000,00 €	1.000,00 €