



Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo
Autónomo

Delegación Territorial en Sevilla

Convenio o Acuerdo: APERITIVOS MATARILE SA
Expediente: 41/01/0131/2025
Fecha: 19/05/2025
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. (código 41004772012008), suscrito por la referida Entidad y la representación legal de los trabajadores con vigencia desde el 01-01-2025 a 31-12-2027.

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 APERITIVOS MATARILE, S.A. (código 41004772012008), suscrito por la referida Entidad y la representación legal de los trabajadores con vigencia desde el 01-01-2025 a 31-12-2027.

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



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 3 años, contados desde el 1 de enero de 2025 y hasta el 31 de diciembre de 2027, 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 2027 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 medición 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 periodo 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:

- 1800 horas efectivas de trabajo anuales para el año 2025
- 1792 horas efectivas de trabajo anuales para el año 2026
- 1784 horas efectivas de trabajo anuales para el año 2027

Dicha jornada 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.

La jornada anual durante la vigencia del presente convenio se adecuara a la legislación vigente.

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). El horario del personal que no realiza trabajos a turnos (personal de oficina) y que realiza jornada partida podrá pactarse directamente con la dirección de la empresa.

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 los 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 la jornada anual que corresponda 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 realiza 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, además de las causas que recoge el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores, por los siguientes motivos:

- a) Un día por el fallecimiento de tíos/as o sobrinos/as.
- b) El tiempo imprescindible para la asistencia a exámenes oficiales
- c) En cuanto al permiso 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
- d) 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.

e) 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 concurran 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.

f) 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.

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 regirán según la legislación vigente en cada momento.

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

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento

Artículo 14. Excedencias.

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente de cada momento.

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.

Las retribuciones para el año 2025 son las que aparecen en las tablas que se adjuntan al convenio Anexo I, y que suponen un incremento del 3% respecto las tablas del año anterior.

Para el segundo y tercer año de vigencia de convenio (años 2026 y 2027), los conceptos que aparecen en las tablas salariales del Anexo I, se verán incrementado conforme a la siguiente formula:

- Incremento sujeto parcialmente a IPC real, año anterior, sobre los conceptos de tabla, con garantía de mínimo un 3%. En caso de que el IPC real del año anterior sea inferior al 3,6% se aplicara el 3%. En caso de que el IPC del año anterior sea superior o igual al 3,6% la diferencia entre el 3,6% y el IPC real alcanzado a 31 de diciembre del año anterior se aplicara el 50% del diferencial en el incremento anual

El plus especialista de mejora salarial que aparece en la tabla re regirá conforme al artículo 23 del convenio, no siendo de aplicación lo dispuesto en el presente artículo.

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 la jornada anual que corresponda incrementándolo con el porcentaje correspondiente.

Artículo 23. Plus especialista de mejora salarial.

Para los años 2025, 2026 y 2027 se establece que entre los grupos II y VI sobre el grupo I habrá una diferencia salarial anual garantizada de 500 euros brutos.

El importe que corresponda para garantizar la indicada diferencia se pagara mediante un concepto llamado Plus especialista de mejora salarial que figurara en la tabla por el importe que corresponda si fuera necesario para la mencionada diferencia de 500 euros brutos dividido en 12 mensualidades.

El importe de dicho plus sera variable y al mismo no se le aplicara ni el incremento en este convenio. En consecuencia, el Plus especialista de mejora salarial podría ser 0€ si el salario

bruto anual de los grupos II y VI frente al grupo I superara los 500€ considerando los conceptos de Salario Base + Plus Convenio + Plus mantenimiento.

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 han negociado un plan de igualdad y las correspondientes medidas conforme a la legislación vigente, 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.

La empresa podrá sancionar las acciones u omisiones punibles en que incurran las personas trabajadoras de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en el presente texto. Toda falta cometida por una persona trabajadora se clasificará, atendiendo a su importancia y transcendencia, en leve, grave o muy grave.

A) Faltas leves

Se consideran faltas leves las siguientes:

1. La falta de puntualidad en la asistencia al trabajo en dos ocasiones en 30 días naturales, sin causa justificada. Si en alguna de ellas se derivase perjuicios graves para la empresa, pasarán a ser falta grave.
2. No comunicar con antelación la falta al trabajo por motivo justificado (IT u otras situaciones justificadas), a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
3. No comunicar a la Empresa, en tiempo y forma, los cambios de: domicilio, situación familiar, o cualquier cambio relevante a efectos de nómina, Seguridad Social o admón. tributaria.
4. El abandono del puesto de trabajo, aunque sea por breves periodo de tiempo, sin causa justificada y siempre que ello no hubiera ocasionado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá calificarse como falta grave o muy grave.

5. Falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la Empresa.
6. Faltar un día al trabajo sin la debida autorización o causa justificada, en el periodo de 30 días.
- 7.- Los descuidos en la manipulación o conservación del producto o del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.
- 8.- Los descuidos error o demora, sin justificación, en la ejecución de trabajos que no produzcan perjuicio importante en el servicio encomendado, en cuyo caso será calificado de falta grave
- 9.- No realizar el registro de entrada o salida al centro de trabajo, conforme con las normas de la empresa, en 3 ocasiones en el periodo de 30 días. Si la falta de registro ya sea de entrada o de salida, es igual a 4 o más en el periodo de 30 días, se considerará falta grave.
- 10.- Las manifestaciones, expresiones, o comportamientos que se produzcan espontáneamente sin premeditación alguna y que conlleven una agresión no intencionada basada en prejuicios contra la comunidad un LGTBI.

B) Faltas graves

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. La falta de puntualidad en la asistencia al trabajo en más de 2 ocasiones en 30 días naturales, sin causa justificada, has un máximo de 5 ocasiones, (pasando a falta muy grave si se superan).
2. La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a normas de seguridad e higiene, seguridad alimentaria, medio ambiente y PRL, salvo que de ellas se deriven perjuicios graves a la empresa, causen averías en las máquinas o instalaciones o comporten riesgos de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas faltas muy graves.
3. Simular la presencia de otra persona trabajadora en UNA ocasión, fichando o firmando por ella. En dos o más ocasiones se considerará falta muy grave.
4. Emplear para uso propio artículos, enseres o prendas de la Empresa, o sacarlos de las instalaciones o dependencias de la Empresa a no ser que medie autorización expresa.
5. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como hacer uso de las herramientas de trabajo para fines personales.
6. La inasistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de dos días en un periodo de 30 días naturales.
7. Personarse en el trabajo en estado de embriaguez o bajo los efectos de estupefaciente o sustancias similares; así como la ingesta de alcohol, estupefacientes o sustancias similares, en una ocasión, en jornada laboral y en dependencias de la empresa.
8. La comisión de tres faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de cuatro meses consecutivos y habiendo mediado sanción o amonestación por escrito.
- 9.- La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anormalidades observados en los útiles, herramientas, carretillas, máquinas y equipos, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.
- 10.- Comer o beber en las instalaciones, fuera de los espacios establecidos y adecuados para tal fin: comedor.

- 11.-Fumar en las instalaciones o dentro del recinto.
- 12.-El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.
- 13.-La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.
- 14.-La disminución puntual del rendimiento normal o pactado.
- 15.- Las ofensas de palabras proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando no revistan acusada gravedad.
- 16.- No mantener el puesto de trabajo limpio y en orden, dejando productos de limpieza, documentación, o productos no autorizados en el lugar de trabajo o en la mesa de trabajo.
- 17.- Salir de la empresa con paquetes sin informar el contenido, siempre que se le solicite y en presencia de un miembro del Comité de empresa.
- 18.- La negligencia o descuido en el trabajo que afecte al buen funcionamiento de este.
- 19.- Para el personal cuya actividad implica la conducción de vehículos, no cumplir con las normas de tráfico de forma reiterada.
- 20.- La inobservancia de la uniformidad exigida por la empresa durante el servicio, así como llevar el uniforme de forma incorrecta.
- 21.- Los chistes, burlas que ridiculicen el sexo, la orientación sexual, la expresión y/o identidad de género o cualquier otra circunstancia personal.

C) Faltas muy graves

Se consideran como faltas muy graves las siguientes:

- 1.- La impuntualidad no justificada en la entrada al trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte ocasiones durante un año.
2. La simulación de enfermedad o accidente.
3. Hacer desaparecer, inutilizar materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, enseres y documentos de la empresa.
4. El fraude, deslealtad y abuso de confianza en las gestiones encomendadas, el robo, hurto, apropiación o malversación cometidos tanto a la Empresa como a los/as compañeros/as de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la Empresa o durante la jornada laboral en cualquier otro lugar.
5. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa, o revelar a personas extrañas a la empresa el contenido de éstos, así como hacer uso de la información confidencial o secreto de empresa que se posee por el puesto de trabajo desempeñado, sin autorización.
6. Las riñas y pendencias con los/as compañeros/as de trabajo dentro de las instalaciones.
7. Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto de la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual. El acoso moral o sexual o por razón de sexo, raza, étnico, religioso, discapacidad, edad, orientación sexual o de género, e identidad de sexo, a las personas trabajadoras. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaleciéndose de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquella.

8. El abuso de autoridad por parte de los/as jefes/as, así como la vulneración de derechos legalmente reconocidos.

9. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la Empresa.

10. Incumplir consciente o negligentemente la normativa higiénico-sanitaria de aplicación en la manipulación de alimentos, o la de prevención de riesgos laborales, siempre que la persona trabajadora haya sido informada de los riesgos del puesto y de las medidas de protección aplicables.

11. La embriaguez habitual y drogodependencia manifestada en jornada laboral.

12. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los doce meses siguientes de haberse producido la primera.

13.-La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

14.-La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

15.-La utilización, sin el oportuno permiso, del móvil particular en el interior de la fábrica, así como realizar fotos al producto, a los equipos y a las instalaciones.

16.- La desobediencia a las ordenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a normas de seguridad e higiene, seguridad alimentaria, medio ambiente y PRL, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo cuando de ellas se deriven perjuicios graves a la empresa, causen averías en las máquinas o instalaciones o comporten riesgos de accidente para las personas.

17.- Todo comportamiento o conducta en el ámbito laboral que atente contra el respeto de la intimidad y dignidad de la persona por razón de género, mediante la ofensa, física o verbal, de carácter sexual. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaleciéndose de posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquella.

18.- Todo comportamiento o conducta que atente contra el respeto a la diversidad en materia de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y características sexuales, así como a la diversidad familiar de las personas trabajadoras de la compañía.

19.- El acoso laboral, el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales y el acoso por razón de sexo, cuando se produzcan dentro del ámbito laboral."

Régimen sancionador:

Corresponde a la Dirección de la empresa la facultad de imponer las sanciones en los términos contenidos en el presente Convenio. Las sanciones por falta leve podrán ser verbales (con testigo) o escritas. La sanción de las faltas muy grave requerirá comunicación escrita a la persona trabajadora, con copia al Comité, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso atendiendo a la gravedad de las faltas cometidas serán las siguientes:

Por faltas leves:

- Amonestación verbal (con testigo) o escrita.
- Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.

Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de quince a cuarenta días.
- Rescisión del contrato mediante despido disciplinario, en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo.

Prescripción

La facultad de la Dirección de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las graves a los veinte días y para las muy graves a los sesenta días a partir del día en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido. Entendiendo estos días como naturales. (Art. 60 ETT)

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 año 2025

GRUPO	Salario Base (14)	Plus Convenio (14)	Plus mantenimiento (12)	Plus especialistas mejora salarial (12)	Salario 2025
Grupo I	1.050,25 €	119,32 €	16,89 €		16.576,70 €
Grupo II	1.060,92 €	108,67 €	16,89 €	41,66 €	17.076,77 €
Grupo III	1.027,17 €	236,95 €	16,35 €		17.893,82 €
Grupo IV	1.158,01 €	619,38 €	16,35 €		25.079,59 €
Grupo V	1.049,58 €	134,48 €	0,00 €		16.576,81 €
Grupo VI	1.060,92 €	123,15 €	0,00 €	41,66 €	17.076,88 €
Grupo VII	1.157,98 €	331,59 €	0,00 €		20.853,92 €
Grupo VII	1.165,24 €	619,38 €	0,00 €		24.984,67 €

Anexo II:

Medidas para la igualdad y la no discriminación de las personas LGTBI

Introducción

La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el derecho a la intimidad, la integridad física y moral y el principio de igualdad y de no discriminación por cualquier condición o circunstancia personal o social son derechos fundamentales de la Constitución Española.

La Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI tiene como objetivo desarrollar y garantizar los derechos de las personas lesbianas, gais, bisexuales, transexuales e intersexuales, erradicando las situaciones de discriminación, para asegurar que en el Estado se pueda vivir la diversidad afectiva, sexual y familiar con plena libertad.

El 9 de octubre de 2024 se publicó el Real Decreto 1016/24 de 8 de octubre, que desarrolla el artículo 15 de la Ley 4/2023 y estipula el ámbito y las medidas que hay que trasladar a la negociación colectiva.

En base a lo anterior y con el fin de garantizar un entorno de trabajo respetuoso con los derechos mencionados, la Comisión negociadora ha acordado una serie de medidas en los ámbitos de acceso al empleo, clasificación y promoción profesional, formación y sensibilización, entorno laboral, permisos y beneficios sociales y régimen disciplinario y se comprometen a tratar con la máxima y debida diligencia cualquier situación de acoso que pudiera presentarse en su seno reflejadas en los siguientes puntos que pasaran a formar parte del texto articulado del convenio como ANEXO II

Medidas para la igualdad y la no discriminación de las personas LGTBI

Primero: Igualdad de trato y no discriminación

La empresa asume como propios los principios de no discriminación e igualdad de trato por razones de sexo; estado civil; edad; origen racial o étnico; condición social; religión o convicciones; ideas políticas; orientación sexual; expresión o identidad de género; diversidad sexo genérica o familiar; discapacidad; enfermedad; afiliación o no a un sindicato; así como por razón de lengua, tal y como establece la legislación vigente y prohíbe cualquier tipo de conducta discriminatoria, violencia o acoso.

Segundo: Acceso al empleo

a.- Se utilizará un sistema para la selección de personal con un procedimiento específico, utilizando currículums ciegos que permita identificar y evaluar las candidaturas exclusivamente en función de los conocimientos, actitudes, habilidades y/o competencias requeridas para los diferentes puestos de trabajo.

b.- Las personas encargadas del reclutamiento de personal y que participen en los procesos de selección, deberán recibir una formación específica y adecuada para evitar sesgos.

Tercero: Clasificación y promoción profesional

a.- El sistema de clasificación profesional deberá garantizar que no se produzca discriminación directa o indirecta de las personas LGTBI, basándose en elementos objetivos, entre otros la cualificación y la capacidad, garantizando el desarrollo de su carrera profesional en igualdad de condiciones.

b.- En todo caso, los criterios a utilizar en los procedimientos de ascenso deberán ser objetivos y neutros para evitar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta desfavorable por razón de edad; discapacidad; género; origen, incluido el racial o étnico; estado civil; religión o convicciones; opinión política; orientación sexual; identidad y/o expresión de género; diversidad sexo genérica o familiar; afiliación sindical; condición social o lengua.

c.- Las personas trabajadoras tendrán igualdad de oportunidades para poder presentarse a la cobertura de los puestos de trabajo vacantes que puedan existir en el centro de trabajo, con independencia del sexo; orientación sexual; expresión y/o identidad de género; diversidad sexo genérica y familiar; origen racial o étnico; religión o convicciones; discapacidad; edad o relación de parentesco con otras personas trabajadoras del centro de trabajo.

Cuarto: Formación, sensibilización y lenguaje

La empresa integrará en su plan de formación los módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral, con especial incidencia en la igualdad de trabajo y no discriminación.

La formación irá dirigida a toda la plantilla incluyendo los mandos intermedios, directivos y personas trabajadoras con responsabilidad en dirección de personas y RRHH.

Lo aspectos que deberá contener son:

- a.- Conocimiento general y difusión del conjunto de medidas planificadas LGTBI, de aplicación en la empresa.
- b.- Conocimiento de las definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género contenidas en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.
- c.- Conocimiento y difusión del protocolo de acoso y violencia en el trabajo establecido en la empresa
- d.- Formación para garantizar la utilización de un lenguaje respetuoso con la diversidad, inclusivo y respetuoso con todas las personas
- e.- Se incluirá en el plan de formación anual de la empresa formación específica en conocimiento y sensibilización contra la discriminación en cualquiera de sus formas: por sexo, estado civil, edad, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, expresión o identidad de género, diversidad de sexo genérica o familiar, discapacidad o enfermedad, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua.

La dirección de la empresa, así como todas las personas trabajadoras, se dirigirán a la persona trans, intersexual, no binaria o fluida con el nombre sentido en cualquier tipo de comunicación, tanto oral como escrita (Ejemplos: Cuadrantes, tarjetas de acceso identificativas, correo electrónico, etc), con independencia de que no se haya producido el cambio registral, a excepción de la documentación oficial (Ejemplos: Contrato de trabajo, nómina, seguros sociales, etc.)

Quinto. Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos

- a.- La empresa garantizará la protección contra comportamientos LGTBIfóbicos a través de los protocolos frente al acoso y la violencia en el trabajo para lograr entornos laborales diversos, inclusivos y seguros.
- b.- Ropa de trabajo. Aquellas empresas que utilicen uniformes deberán garantizar que sean de género neutro o, en su defecto, facilitar un uniforme acorde al género sentido o expresado, según las indicaciones de la persona trabajadora.
- c.- Baños y vestuarios. Se salvaguardará la intimidad de todas las personas trabajadoras mediante servicios y duchas individuales en ambos vestuarios.

Sexto. Permisos y beneficios sociales.

La empresa garantizará que todas las personas trabajadoras, con independencia del sexo; orientación sexual; expresión y/o identidad de género y diversidad sexo genérica o familiar; puedan disfrutar de cualquier permiso o beneficio en igualdad de condiciones.

Séptimo. Régimen disciplinario

- a.- Serán causa de sanción las infracciones que actúen frente a comportamientos que atentan contra la libertad sexual de las personas trabajadoras, con especial mención a los ataques discriminatorios por orientación sexual y expresión y/o identidad de género en los términos regulados en el convenio o normas de aplicación.

En este sentido, se incluye en el régimen disciplinario del presente convenio.