

TEXTO ARTICULADO DEL CONVENIO COLECTIVO PARA EL COMERCIO DEL MUEBLE, ANTIGÜEDADES Y OBJETOS DE ARTE; COMERCIO DE JOYERÍAS, PLATERÍAS E IMPORTADORES Y COMERCIANTES DE RELOJES; COMERCIO DE ALMACENISTAS Y DETALLISTAS DE FERRETERÍAS, ARMERÍAS Y ARTÍCULOS DE DEPORTES; COMERCIO DE BAZARES, OBJETOS TÍPICOS Y RECUERDOS DE SEVILLA, PLÁSTICOS AL DETALL, BISUTERÍA, MOLDURAS, CUADROS Y VIDRIO Y CERÁMICA; COMERCIO DE TEXTIL, QUINCALLA Y MERCERÍA; COMERCIO DE MATERIALES DE CONSTRUCCIÓN Y SANEAMIENTOS; Y COMERCIO DE LA PIEL Y MANUFACTURAS VARIAS

Capítulo I **Disposiciones generales**

Artículo 1. Ámbito funcional.

Las normas contenidas en el presente Convenio, con las particularidades que en el mismo se contienen, serán de aplicación para todas las Empresas de los Sectores de Comercio del Mueble, Antigüedades y Objetos de Arte; Comercio de Joyerías, Platerías e Importadores y Comerciantes de Relojes; Comercio de Almacenistas y Detallistas de Ferreterías, Armerías y Artículos de Deportes; Comercio de Bazares, Objetos Típicos y Recuerdos de Sevilla, Plásticos al Detall, Bisutería, Molduras, Cuadros y Vidrio y Cerámica; Comercio de Textil, Quincalla y Mercería; Comercio de Materiales de Construcción y Saneamientos; y Comercio de la Piel y Manufacturas Varias, incluidas dentro del ámbito territorial que se determina en el artículo siguiente.

Artículo 2. Ámbito territorial.

Las disposiciones del presente Convenio regirán en Sevilla y su Provincia.

Artículo 3. Ámbito personal.

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

Artículo 4. Ámbito temporal.

La duración del presente Convenio será de cuatro años, que empezarán a correr y a contarse a partir del **1 de enero de 2013, para terminar el 31 de diciembre de 2016**, con independencia de la fecha de su firma y de la de su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia.

Artículo 5. Abono de la retroactividad.

Las diferencias retributivas que se produzcan entre el presente Convenio y el anterior durante el período de retroactividad, se liquidarán por las Empresas abonando su importe en el **primer semestre de 2016**

Artículo 6. Prórroga.

Este Convenio se considerará prorrogado tácitamente por anualidades sucesivas con un incremento salarial igual al Índice de Precios al Consumo (IPC) que publique el Instituto Nacional de Estadística al 31 de diciembre del año anterior, si no es denunciado por alguna de las partes al menos con dos meses de antelación a la fecha de terminación del plazo contractual o al de cualquiera de sus prorrogas. La denuncia deberá hacerse por escrito y de forma fehaciente.

Artículo 7. Compensación y absorción.

Las condiciones pactadas en este Convenio, consideradas en conjunto y en cómputo anual, comprenden y compensan las que puedan existir con anterioridad a la fecha en que comience su vigencia.

Igualmente absorberán las que en el futuro puedan establecerse cualquiera que sea la norma legal o pactada de que deriven.

Artículo. 8. Normas subsidiarias.

Para todo lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo establecido en la legislación vigente en cada momento y de forma especial en el Estatuto de los Trabajadores, en las normas que lo desarrollan o complementen y en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Capítulo II Clasificación profesional

Artículo. 9. Principios generales.

La clasificación del personal prevista en el presente Convenio es meramente enunciativa y no supone, en ningún caso, obligación por parte de las Empresas de tener provistas todas las categorías profesionales, lo que se llevará a efecto, en

función de las necesidades y volumen de las Empresas y de la facultad discrecional de los Empresarios.

También son enunciativos los cometidos o funciones asignadas a cada categoría profesional, dado que todo trabajador incluido en el ámbito funcional del Convenio está obligado a ejecutar cuantos trabajos se le encomienden, sin menoscabo de su dignidad profesional.

De acuerdo con el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen funciones superiores a las del grupo profesional o a las de las categorías equivalentes, por un periodo superior a seis meses durante un año o a ocho meses durante dos años, el trabajador podrá reclamar el ascenso o la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente.

Artículo 10. Clasificación general.

El personal que preste sus servicios en las Empresas comprendidas en este Convenio, se clasificará en los siguientes grupos:

- I. Personal Técnico titulado.
- II. Personal Mercantil.
- III. Personal Administrativo.
- IV. Personal de Servicios, Actividades Auxiliares y Subalterno.

Artículo 11. Grupo I: Personal Técnico titulado.

En este Grupo se comprenden:

A) TITULADO DE GRADO SUPERIOR.- Es quien en posesión de un título de grado superior, ejerce en la Empresa, con responsabilidad directa, funciones propias de su profesión.

B) TITULADO DE GRADO MEDIO.- Es quien en posesión de un título de grado medio o asimilado por disposición legal, desempeña en la Empresa las funciones propias de su profesión.

C) AYUDANTE TÉCNICO SANITARIO.- Es quien en posesión del correspondiente título desarrolla en la Empresa las funciones que el mismo le faculta.

Artículo. 12. Grupo II: Personal mercantil.

En este grupo se comprenden:

A) DIRECTOR.- Es quien, participa en la elaboración de la política de la Empresa dirigiendo y coordinando la misma y responsabilizándose de las actividades de dirección propias de su cargo.

B) JEFE DE DIVISIÓN.- Es quien a las órdenes del Director, coordina y ejecuta bajo su responsabilidad cuantas normas se dicten en el ámbito de la Empresa para la adecuada organización de la división comercial a su cargo.

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

D) JEFE DE COMPRAS. - Es quien realiza las compras generales de mercancías objeto de la actividad comercial de la Empresa.

E) JEFE DE VENTAS. - Es quien tiene a su cargo la dirección y supervisión de las operaciones de venta que se produzcan en el seno de la Empresa, así como la determinación de los criterios y orientaciones conforme a las cuales dichas operaciones deben realizarse.

F) ENCARGADO GENERAL.- Es quien está al frente de un establecimiento del que dependen otros establecimientos o sucursales ubicados en distintas localidades o el que está al frente de varias sucursales que radiquen en la misma localidad.

G) JEFE DE SUCURSAL.- Es quien está al frente de una sucursal ejerciendo de forma delegada las funciones propias de la Empresa.

H) JEFE DE ALMACÉN.- Es quien está al frente de un almacén, teniendo como cometido la reposición, recepción, conservación y marca de las mercaderías, registro de entrada y salida de las mismas, su distribución a los establecimientos y el cumplimiento y ordenación de los muestrarios.

I) JEFE DE GRUPO-. Es quien está al frente de varias secciones en aquellos establecimientos que tengan su organización establecida en base a las mismas.

J) JEFE DE SECCIÓN.- Es quien está al frente de una sección con mando directo sobre el personal afecto a la misma, encargándose de las ventas y de disponer en general del buen funcionamiento, orientando a la Empresa sobre las compras y surtido de artículos de la sección.

K) ENCARGADO DE ESTABLECIMIENTO.- Es quien está al frente de un

establecimiento cuyo número de empleados no sea superior a cinco, ocupándose de la organización en general y buena marcha del mismo.

L) INTÉRPRETE.- Es quien en posesión de dos o más idiomas extranjeros realiza operaciones de venta o colabora en las mismas cuando se requiera la utilización de dichos idiomas extranjeros.

M) VIAJANTE.- Es quien al servicio de una sola Empresa, realiza viajes, según la ruta previamente señalada por la Empresa, para ofrecer artículos, tomar nota de pedidos, informar a los clientes, transmitir a la Empresa los encargos recibidos y cuidar de su cumplimiento.

N) CORREDOR DE PLAZA.- Es quien al servicio de una sola Empresa realiza las mismas funciones del Viajante pero dentro de la localidad en donde radica el establecimiento al que pertenezca.

O) DEPENDIENTE. - Es el empleado mayor de veintidós años encargado de realizar las ventas, con conocimientos prácticos de los artículos que se le confíen, de forma que pueda orientar al público en las compras. Deberá cuidar el recuento de mercaderías para su reposición y exhibición en escaparates y vitrinas, poseyendo además los conocimientos mínimos necesarios de cálculo mercantil para efectuar las ventas.

P) DEPENDIENTE MAYOR. - En los establecimientos habrá un Dependiente Mayor por cada ocho dependientes, que será libremente designado por la Empresa y que efectuando las funciones propias del dependiente se encargará además de coordinar las labores de éstos.

Q) AYUDANTE.- Es el empleado menor de veintidós años que auxilia al dependiente en las funciones a éste encomendadas, pudiendo realizar por sí mismo operaciones de venta.

Artículo 13. Grupo III: Personal administrativo.

En este grupo se comprenden:

A) DIRECTOR. Es quien participa en la deliberación de la política de la Empresa dirigiendo y coordinando la misma, y responsabilizándose de las actividades de dirección propias de su cargo.

B) JEFE DE DIVISIÓN.- Es quien a las órdenes del Director, coordina y ejecuta bajo su responsabilidad cuantas normas se dicten en el ámbito de la Empresa para la adecuada organización de la división administrativa a su cargo.

C) JEFE ADMINISTRATIVO. - Es quien con plenas facultades asume el control y vigilancia de todas las funciones administrativas de una Empresa.

D) JEFE DE SECCIÓN.- Es quien lleva la responsabilidad de una sección de la Empresa en el ámbito administrativo, con autoridad directa sobre los empleados a sus órdenes.

E) CAJERO.- Es quien tiene la responsabilidad de realizar las tareas de preparación y organización de los terminales de puntos de ventas y /o cajas registradoras, actualiza las cajas auxiliares, prepara la documentación necesaria para el funcionamiento de los terminales y/o cajas registradoras, cierra la caja al término de la jornada, realiza el abono de las ventas al contado, la revisión de talones de caja, la redacción de facturas y recibos y cualquiera otra operación semejante.

F) OFICIAL ADMINISTRATIVO.- Es quien en posesión de los conocimientos técnicos precisos realiza trabajos que requieren propia iniciativa, tales como realización de contratos mercantiles corrientes, correspondencia, elaboración de estadística, gestión de informes, transcripción en libros de contabilidad, etc.

G) OPERADOR DE MAQUINAS CONTABLES.- Es quien tiene como principal función la de manejar alguno de los diversos tipos de máquinas de proceso de datos que por su complejidad requieren poseer conocimientos específicos sobre sus técnicas y sistemas.

H) AUXILIAR ADMINISTRATIVO.- Es quien con conocimientos generales de índole administrativa auxilia a los Oficiales y Jefes en la ejecución de trabajos de índole administrativo, tales como redacción de correspondencia de trámite, confección de facturas y estados para liquidación de intereses e impuestos, mecanografía, ordenadores, etc.

I) PERFORISTA.- Es quien tiene como misión principal el manejo de máquinas perforadoras dentro del proceso de datos para transmisión de los mismos.

J) AUXILIAR DE CAJA.- Es quien realiza el abono de las ventas al contado, la revisión de talones de caja, la redacción de facturas y recibos y cualquiera otra operación semejante.

Artículo 14. Grupo IV: Personal de Servicios, Actividades Auxiliares y Subalterno.

A) JEFE DE SECCIÓN.- Es quien tiene a su cargo la responsabilidad de una sección de servicios en las que el trabajo puede estar dividido, con autoridad directa sobre

los trabajadores.

B) DIBUJANTE.- Es el empleado que realiza con propia iniciativa dibujos propios de su competencia profesional.

C) ESCAPARATISTA.- Es el empleado que tiene asignada como función principal la ornamentación de interiores, escaparates y vitrinas, a fin de exponer al público los artículos de venta.

D) AYUDANTE DE MONTAJE.- Es el empleado que ayuda en las funciones de exhibición y decorado realizando las tareas que se le encomienden relativas a dicha actividad.

E) DELINEANTE.- Es el técnico que está capacitado para el desarrollo de proyectos, levantamiento o interpretación de planos y trabajos análogos.

F) VISITADOR.- Es quien por cuenta de la Empresa, realiza fuera y dentro de sus establecimientos, gestiones, visitas, encuestas de índole comercial, administrativa o de relaciones públicas.

G) ROTULISTA.- Es el que se dedica a confeccionar los rótulos, carteles y trabajos semejantes para la Empresa.

H) CORTADOR.- Es quien se encarga del corte de prendas, a medida o en serie, bien sea de caballero, señora o niño, interviniendo además en las ventas.

I) AYUDANTE DE CORTADOR.- Es quien actúa bajo la dirección del Cortador efectuando el corte de prendas en serie y conforme a patrones proporcionados por el mismo Cortador.

J) JEFE DE TALLER. - Es el productor, que técnicamente capacitado, está al frente de un taller auxiliar de la actividad principal de la Empresa, y que con mando sobre los profesionales de oficio dispone lo conveniente para el buen orden del trabajo y disciplina, debiendo orientar al personal sobre las específicas funciones del cometido de cada uno y trasladar a la Empresa información y asesoramiento de las particularidades técnicas que sean de interés.

Deberá facilitar al cliente toda la información y asesoramiento que precise sobre el normal funcionamiento de los equipos o aparatos propios de la actividad de la Empresa, en la forma y con el agrado que exija la organización interna de ésta.

K) PROFESIONALES DE OFICIO.- Son todos aquellos trabajadores que ejecutan los trabajos propios de un oficio especializado clásico que normalmente requiere un

aprendizaje. Se comprenderán los Ebanistas, Carpinteros, Barnizadores, Electricistas, Mecánicos, Pintores, Conductores de vehículos, etc.

Serán Profesionales de Oficio de Primera o de Segunda según la iniciativa, responsabilidad y grado de conocimientos.

L) CAPATAZ.- Es quien al frente de los Mozos y Mozos Especializados, si los hubiese, dirige el trabajo y cuida de la disciplina y rendimiento.

M) MOZO ESPECIALIZADO.- Es quien se dedica a trabajos concretos y determinados que sin constituir propiamente un oficio exige cierta práctica en la ejecución de aquellos, tales como enfardar, embalar, reparto, cobrando o sin cobrar las mercancías que transporte, pesar las mercancías y todas aquellas funciones análogas.

N) MOZO.- Es quien transporta las mercancías dentro y fuera de las instalaciones de la Empresa, hace los paquetes corrientes, los reparte, y realiza cualquier otro trabajo que exija predominantemente esfuerzo físico, así como trabajos de limpieza del establecimiento.

O) TELEFONISTA.- Es quien atiende una centralita telefónica estableciendo la conversación con el interior de la Empresa y con el exterior, anotando y transcribiendo cuantos avisos reciba.

P) CONSERJE.- Es quien se encarga de distribuir el trabajo de los Ordenanzas y de cuidar el ornato y policía de las dependencias.

Q) COBRADOR.- Es quien se encarga de realizar los cobros y pagos fuera del establecimiento.

R) VIGILANTE.- Es quien tiene a su cargo el servicio de vigilancia diurna o nocturna dentro o fuera de las dependencias de la Empresa.

S) ORDENANZA.- Es quien hace recados, recoge y entrega la correspondencia, atiende los ascensores y demás trabajos análogos, así como trabajos sencillos de oficio tales como franqueo y cierre de la correspondencia, copia de cuentas, ayuda a apuntar los pedidos, etc.

T) PORTERO.- Tiene como misión esencial vigilar las puertas y acceso a los locales.

U) PERSONAL DE LIMPIEZA.- Se encarga del aseo y limpieza de los locales en general y de todas sus dependencias.

Capítulo III Organización del trabajo

Artículo. 15. Principio general.

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

Artículo 16. Jornada laboral.

La jornada laboral será de 1.810 horas de trabajo efectivo al año.

El cumplimiento del artículo 37 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y el Real Decreto 1561/95, en lo que se refiere al descanso semanal, podrá ser compensado mediante el disfrute de un día de descanso a la semana.

En este último caso, se entenderá en turnos rotativos de lunes a sábados, ambos inclusive y no será posible la compensación económica. La coincidencia del día de descanso rotativo con festivo no dará lugar a su compensación ni en descanso ni en retribución.

De mutuo acuerdo entre Empresas y trabajadores, podrá acumularse dicho día rotativo de descanso semanal para su disfrute en otro momento dentro de un ciclo no superior a cuatro semanas.

Anualmente se elaborará por la Empresa el calendario laboral, debiendo exponerse un ejemplar del mismo en un lugar visible de cada centro de trabajo, asimismo se le concederá copia a los representantes sindicales previa solicitud.

Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, deberá establecerse un periodo de descanso durante la misma de duración no inferior a quince minutos que no se considerará tiempo de trabajo efectivo, respetándose las condiciones más favorables que se puedan venir disfrutando.

El trabajo en domingos y festivos se retribuirá con el mismo valor que las horas extraordinarias, respetándose las condiciones más favorables que se vengán disfrutando por este concepto.

Artículo. 17. Fiestas.

Excepto en el Sector del Convenio de Bazares, Objetos Típicos y Recuerdos de Sevilla, Plásticos al Detall, Bisutería, Molduras y Cuadros y Vidrio y Cerámica, en todos los Sectores de Comercio regidos por el presente Convenio, se considerarán festivos el Jueves, Viernes y Sábado Santos completos, todas las tardes de los días de Feria de Sevilla capital y la mañana del sábado, y la tarde del día 24 de diciembre.

En las localidades de la provincia, respecto a las Ferias locales, se estará a los usos y costumbres implantados tradicionalmente.

Con independencia de ello, también se considerarán festivos:

- En el Sector del Comercio del Mueble, Antigüedades y Objetos de Arte, las tardes del 31 de diciembre y 5 de enero.
- En el Sector de Comercio de Joyerías, Platerías e Importadores y Comerciantes de Relojes, la tarde del 31 de diciembre.
- En el Sector de Comercio de Almacenistas y Detallistas de Ferreterías, Armerías y Artículos de Deportes, las tardes del 26 y 31 de diciembre y 5 de enero.
- En el Sector del Comercio de Materiales de Construcción y Saneamientos, las tardes del Miércoles Santo, 31 de diciembre y 5 de enero.

En el Sector de Comercio de Bazares, Objetos Típicos y Recuerdos de Sevilla, Plásticos al Detall, Bisutería, Molduras, Cuadros y Vidrio y Cerámica, se considerarán festivos las tardes del Miércoles y Sábado Santo, el Jueves y Viernes Santo completos, las tardes del viernes y sábado de la Feria de Sevilla Capital y la tarde del día 24 de diciembre, salvo para las Empresas que tengan como actividad principal el Comercio de Objetos Típicos y Recuerdos de Sevilla, las cuales concederán a sus trabajadores cuatro tardes o dos días de descanso al año, que serán fijadas por la Dirección de las Empresas a su elección.

En las localidades de la provincia se estará a los usos y costumbres implantados tradicionalmente.

En las fechas en las que los establecimientos cierren por las tardes, la jornada de la mañana será de 9.00 a 15:00, salvo en el Sector del Comercio de Almacenistas y Detallistas de Ferreterías, Armerías y Artículos de Deportes, que será de 9.00 a 14.00.

Artículo 18. Vacaciones.

Las vacaciones anuales se fijan en treinta días naturales, que se disfrutarán de la siguiente manera:

- 21 días durante el período de tiempo comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre. Esta fracción de las vacaciones se disfrutará en turnos rotativos anuales dando preferencia para la elección de turno en el primer año

a los trabajadores más antiguos y en los siguientes, por orden sucesivo de antigüedad.

- Los restantes 9 días se disfrutarán durante los días del año no comprendidos en el periodo de tiempo a que se hace referencia en el párrafo anterior y en las fechas que se fijen de común acuerdo entre las Empresas y los trabajadores, debiendo decidir los Tribunales competentes a falta de acuerdo.

Si las Empresas por su conveniencia no concedieran las vacaciones de verano durante el periodo fijado al efecto 15 de junio a 15 de septiembre-abonarán a los trabajadores afectados una bolsa compensatoria, en la cuantía recogida en los anexos de las tablas.

Las vacaciones no comenzarán ni en domingo ni en festivo ni en sábado ni en día de descanso y el calendario para su disfrute se elaborará de común acuerdo entre las Empresas y sus trabajadores antes del día 1 de abril.

Los trabajadores conocerán las fechas de las vacaciones que les correspondan dos meses antes al menos, del comienzo del disfrute de las mismas.

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 o con el periodo de suspensión del contrato previsto en el artículo 48-4 de la Ley 1/1995, del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a las 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 al que correspondan, no dando lugar en ningún caso a la percepción de la bolsa anteriormente establecida.

Artículo. 19. Licencias retribuidas.

El personal de las Empresas, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

A) Quince días naturales en caso de matrimonio.

B) Dos días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Cuando por estos motivos, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

C) Un día por boda, bautizo o comunión de parientes hasta el primer grado de consanguinidad.

D) Un día por traslado del domicilio habitual.

E) Por el tiempo indispensable para concurrir a exámenes para la obtención de un título académico o profesional.

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

Artículo 20. Licencia retribuida para atender asuntos propios que no admitan demora.

El personal de las Empresas sin excepción, tendrá derecho a una licencia con sueldo de un día al año en casos de necesidad de atender personalmente asuntos propios que no admitan demora, el cual les será concedido previa solicitud, quedando obligado en los dos días hábiles siguientes al disfrute, a justificar la indudable necesidad del asunto que motivó la solicitud.

Artículo 21. Periodo de prueba.

Las admisiones del personal se considerarán provisionales durante un período de tiempo variable según la índole de la labor que a cada trabajador corresponda, que en ningún caso podrá exceder del que se señala en la siguiente escala:

- Técnicos Titulados: Seis meses
- Resto de personal: Dos meses

En las Empresas de menos de 25 trabajadores el periodo de prueba será el siguiente:

- Técnicos Titulados: Seis meses
- Personal Mercantil y Administrativo: Tres meses
- Resto de personal: Dos meses

En aquellos casos en que una Empresa contrate a un trabajador para un puesto de trabajo en el que hubiese estado con anterioridad vinculado a la misma Empresa, bajo cualquier modalidad de contrato laboral, el trabajador objeto del nuevo contrato no será sometido a nuevo periodo de prueba, siempre que éste lo hubiese ya

superado íntegramente en la anterior contratación.

Artículo 22. Conductores.

El Conductor tendrá la categoría laboral de Profesional de Oficio de Primera, si bien prestará su colaboración en la carga y descarga de mercancías y se responsabilizará en la entrega de las mismas.

Artículo 23. Auxiliar Administrativo y Mozo Mayor en el Sector del Comercio de Joyerías, Platerías e Importadores y Comerciantes de Relojes.

En el Sector del Comercio de Joyerías, Platerías e Importadores y Comerciantes de Relojes el trabajador que preste su servicio con la categoría de Auxiliar Administrativo o de Caja pasará automáticamente a la categoría de Oficial al cumplir los 25 años de edad. Asimismo el Mozo Mayor que lleve diez años en el desempeño de dicha actividad, pasará a la categoría inmediata superior. Si no existiera vacante continuará como Mozo Mayor pero percibiendo la retribución de la categoría de Mozo Especialista. A partir de la fecha de la publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia del presente Convenio queda suprimida la categoría laboral de Mozo Mayor, pasando, a partir de dicha fecha, los trabajadores que vinieran ostentándola, a la categoría de Mozo Especialista con las funciones y retribuciones propias de esta categoría.

Esta disposición no regirá en el resto de los Sectores de Comercio regulados en el presente Convenio.

Artículo 24. Estudios para título académico.

Los trabajadores que cursen estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales, podrán solicitar de la Dirección de las Empresas la adaptación y/o reducción de su jornada laboral. En caso de reducción de la jornada ésta estará entre 1/2 y 1/8 de la ordinaria, reduciéndose en proporción todos los conceptos salariales, posibilitándose a las Empresas la contratación a tiempo parcial de trabajadores a fin de cubrir el tiempo de reducción resultante del acuerdo anterior.

Artículo 25. Contratos eventuales

De conformidad con el artículo 15-B del Estatuto de los Trabajadores, podrán celebrarse contratos de duración determinada cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, aún tratándose de la actividad normal de la Empresa.

Las partes pactan expresamente, que en tales casos los contratos podrán tener una duración máxima de doce meses dentro de un periodo de dieciocho meses, contados a partir del momento en que se produzcan las causas que motiven la contratación.

Artículo 26. Contratos para la formación.

Tendrán por objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o de un puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación.

Se registrarán en todo momento de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente.

Las partes pactan expresamente que la duración de dichos contratos no podrá ser inferior a seis meses ni superior a tres años.

Durante los dos primeros años de contrato registrarán las retribuciones legalmente establecidas en proporción al tiempo de trabajo. Durante el tercer año de contrato, las retribuciones legalmente establecidas para los dos primeros años se incrementarán en proporción al tiempo de trabajo, en un diez por ciento.

Artículo 27. Transformación de contratos temporales en indefinidos.

Las Empresas y trabajadores de los distintos sectores de Comercio, regidos por el presente Convenio, podrán a partir del 1 de enero de 2006, de mutuo acuerdo, proceder a la transformación de los contratos de trabajo temporales en indefinidos, cualquiera que sean las modalidades de los mismos y las extensiones de las jornadas de trabajo, bajo las condiciones que convengan de acuerdo con las disposiciones legales en vigor.

Capítulo IV Régimen económico

Artículo 28. Retribuciones para el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2013 y el 31 de diciembre de 2013

Las retribuciones del personal comprendido en el ámbito funcional del presente Convenio para el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2013 y el 31 de diciembre del 2013, es la recogida, para cada uno de los distintos Sectores de Comercio encuadrados en el ámbito funcional de este Convenio, en las tablas salariales respectivas anexas, en las que constan, para cada categoría laboral, las remuneraciones totales anuales, en función de las horas anuales de trabajo que se establecen en el presente Convenio y suponen para dicho periodo un incremento salarial del 0,20%, sobre las del año anterior.

Dichas remuneraciones no experimentarán revisión de tipo alguno

Artículo 29. Retribuciones para el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2014 y el 31 de diciembre de 2014.

Las retribuciones del personal comprendido en el ámbito funcional del presente

Convenio para el periodo de tiempo comprendido entre el 1 de enero de 2014 y el 31 de diciembre de 2014 se incrementarán en el porcentaje del 0,5%, sobre las del año anterior.

Artículo 30. Retribuciones para el período comprendido entre el 1 de enero de 2015 y el 31 de diciembre de 2015.

Las retribuciones del personal comprendido en el ámbito funcional del presente Convenio para el periodo de tiempo comprendido entre el 1 de enero de 2015 y el 31 de diciembre de 2015, se incrementarán en el porcentaje del 1 % sobre las del año anterior.

Artículo 31. Retribuciones para el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2016 y el 31 de diciembre de 2016.

Las retribuciones del personal comprendido en el ámbito funcional del presente Convenio para el periodo de tiempo comprendido entre el 1 de enero de 2016 y el 31 de diciembre de 2016, se incrementarán en el porcentaje del 1,5%, sobre las del año anterior.

Artículo 32. Antigüedad.

El personal comprendido en el presente Convenio percibirá como complemento salarial, aumentos periódicos por cada año de servicio, consistentes en el abono de cuatrienios en la cuantía del 5% del salario base correspondiente a la categoría en la que esté clasificado.

Se pacta expresamente que el tope de antigüedad será de 3 cuatrienios.

No obstante lo anterior, el personal que venga percibiendo el complemento salarial de antigüedad por encima del tope establecido de 3 cuatrienios, lo continuará percibiendo con el carácter de ad personam sin que en lo sucesivo se produzcan nuevos incrementos en cuanto al número de cuatrienios por quedar fijado en esa cantidad su tope de antigüedad durante toda su vida laboral en la Empresa, no obstante lo cual, la cantidad resultante sí experimentará el aumento porcentual de los salarios.

Asimismo, el personal que al 1 de junio de 1995 se encontrara devengando un nuevo cuatrienio por encima del tope fijado, lo continuará devengando, consolidará dicho cuatrienio y constituirá su tope de antigüedad durante toda su vida laboral.

Las partes expresamente pactan la supresión del complemento salarial de antigüedad para todo el personal que se contrate a partir del 11 de diciembre de 1997.

Artículo 33. Pagas extraordinarias.

Se establecen cuatro pagas extraordinarias, que se abonarán para todos los sectores en las cuantías que se señalan:

- Paga de Primavera: Una mensualidad a razón de salario base más antigüedad que se pagará el 31 de marzo.
- Paga de Verano: Una mensualidad a razón de salario base más antigüedad que se pagará el 30 de junio.
- Paga de Otoño: Una mensualidad a razón de salario base más antigüedad que se pagará el 30 de septiembre.
- Paga de Navidad: Una mensualidad a razón de salario base más antigüedad que se pagará el 15 de diciembre.

Artículo 34. Plus de asistencia

Se abonará un Plus de Asistencia a los trabajadores de los Sectores que más adelante se dirán y con las cuantías que se especificarán en anexos de las tablas, siempre que asistan al trabajo todos los días laborables de cada mes y todas las jornadas completas con arreglo a los horarios establecidos.

La cuantía del Plus se reducirá de acuerdo a la siguiente escala:

- Por una falta: El 10%
- Por dos faltas: El 30%
- Por tres faltas: El 50%
- Por cuatro faltas: El 70%
- Por cinco Faltas: El 100%

No se reputarán faltas de asistencia a los efectos de este Plus, las Vacaciones, las Licencias Retribuidas establecidas en las disposiciones vigentes, el tiempo de que puedan disponer los representantes sindicales y el día para asuntos propios que no admitan demora a que se refiere el artículo 20 del presente Convenio. Tampoco se considerarán faltas de asistencia en jornada completa las faltas de puntualidad que

no excedan de quince minutos, sin perjuicio de las responsabilidades que puedan corresponder por el retraso. Los días en que los trabajadores se encuentren de baja por enfermedad común o profesional, o accidente, sea o no de trabajo, serán considerados como falta de asistencia a efectos del percibo de este Plus,

En las Empresas de los Sectores del Comercio de Almacenistas y Detallistas de Ferreterías, Armerías y Artículos de Deportes, Comercio de Vidrio y Cerámica, Comercio de Materiales de Construcción y Saneamientos y Comercio de la Piel y Manufacturas Varias no se abonará el referido Plus de Asistencia.

Artículo. 35. Plus de transporte

Se abonará un Plus de Transporte Urbano a los trabajadores de los Sectores que más adelante se dirán y con las cuantías que se especificarán en las tablas Anexas.

- Sector del Comercio de Almacenistas y Detallistas de Ferreterías, Armerías y Artículos de Deportes y en sector del Comercio de Vidrio y Cerámica por cada día de trabajo efectivo.

En las Empresas de los Sectores del Comercio del Mueble, Antigüedades y Objetos de Arte, Comercio de Joyerías, Platerías e Importadores y Comerciantes de Relojes, Comercio de Bazares, Objetos Típicos y Recuerdos de Sevilla, Plásticos al Detall, Bisutería, Molduras y Cuadros, Comercio de Textil, Quincalla y Mercería, Comercio de Materiales de Construcción y Saneamientos y Comercio de la Piel y Manufacturas Varias, no se abonará el referido Plus de Transporte.

Artículo. 36. Kilometraje.

Cuando por necesidades de las Empresas, éstas requieran que los trabajadores efectúen desplazamientos con sus propios vehículos, tendrán derecho a percibir la cantidad de 0,22 euros por kilómetro, una vez justifiquen debidamente el desplazamiento y la distancia recorrida, que se computará desde el lugar de inicio del desplazamiento hasta el lugar de su terminación.

Artículo. 37. Dietas.

Es la retribución que corresponde al trabajador cuando tenga que desplazarse por razón de su trabajo fuera de la localidad en la que desarrolle su actividad normal, distinguiéndose, a los efectos del presente Convenio, los siguientes tipos de dietas:

- A) Media dieta: Será de aplicación a los trabajadores que efectúen una comida principal fuera de la localidad donde esté situado el Centro de Trabajo, y su cuantía se fija para 2.013, en 8,89 €; para 2014, en 8,93 €; para 2.015, en 9,02 €; y para 2.016, en 9,16 €.

B) Dieta completa: Es la aplicable a los trabajadores que efectúen las dos comidas principales fuera de la localidad donde esté situado el Centro de Trabajo y su cuantía se fija, para el año 2.013, en 17,87 €; para 2.014, en 17,96 €; para 2.015, en 18,14 €; y para 2.016, en 18,41€.

C) Dieta completa con pernocta: Es la que corresponde a todo trabajador que, además de efectuar las dos comidas principales fuera de la localidad donde esté situado el Centro de Trabajo, se vea precisado por necesidad del servicio a pernoctar fuera de su domicilio, para el año 2.013, en 26,28 €; para 2.014, en 26,41 €; para 2.015, en 26,67 €; y para 2.016, en 27,07 €.

Artículo. 38. Horas extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada anual establecida en el artículo 16 del presente Convenio.

El abono de las horas extraordinarias que en su caso se realicen se llevará a efecto, por acuerdo de las partes, bien mediante compensación en descanso por tiempo equivalente o bien abonándolas con un recargo del 30% sobre el precio de la hora ordinaria, salvo en el Sector de Comercio de Materiales de Construcción y Saneamientos que será del 75%.

Artículo. 39. Inventarios.

Cuando la duración de los inventarios que en su caso lleven a efecto las empresas exceda de la duración máxima de la jornada laboral ordinaria del trabajador, dicho exceso tendrá la consideración de horas extraordinarias y se le dará al mismo el tratamiento que para las mismas determina el artículo 38 del Convenio.

Artículo. 40. Indemnización por cese.

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

- Por cese a los 63 años..... 8 mensualidades
- Por cese a los 64 años.....7 mensualidades

- Por cese a los 65 años.....6 mensualidades

Dichas indemnizaciones se calcularán en función al salario base y antigüedad, según la actividad de la Empresa de que se trate y se abonarán una vez producido el cese a las edades señaladas.

No percibirán las indemnizaciones pactadas aquellos trabajadores que cesen en las Empresas por motivos de despidos o por causas objetivas.

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

Artículo 41. Gratificación especial por ornamentación de escaparates en el Sector del Comercio de Almacenistas y Detallistas de Ferreterías, Armerías y Artículos de Deportes.

En el Sector de Comercio de Almacenistas y Detallistas de Ferreterías, Armerías y Artículos de Deportes, el personal que no estando clasificado como escaparatista realice con carácter normal la función de ornamentación de escaparates, tendrá derecho, en concepto de gratificación especial, a un Plus del 10% de su salario base más antigüedad.

Esta gratificación no se abonará en el resto de los Sectores de Comercio regidos por el presente Convenio.

Artículo. 42. Gratificación especial por idiomas.

Los trabajadores con conocimientos, acreditados ante sus Empresas, de uno o más idiomas extranjeros, siempre que este conocimiento fuera requerido y pactado con la Empresa, percibirán un aumento del 10% de su salario base por cada idioma.

Artículo. 43. Plus de Conductores en el Sector de Comercio de Materiales de Construcción y Saneamientos.

En el Sector de Comercio de Materiales de Construcción y Saneamientos, todos los trabajadores que desarrollen funciones de Conductores, con las categorías laborales de Profesional de Oficio de 1.^a o de 2.^a, tendrán derecho a percibir un Plus, en las cuantías que se recogen en las tablas anexas,

El Plus se considerará por mes efectivo de trabajo, no dando lugar a su percepción cuando, por cualquier causa, no desarrollen la citada función, en cuyo supuesto cobrarán la parte proporcional correspondiente a los días efectivamente empleados en funciones de Conductor.

Este Plus no se abonará en el resto de los Sectores de Comercio regidos por el presente Convenio.

Art. 44. Complemento de Ayuda Familiar en los Sectores del Comercio de Textil, Quincalla y Mercería, Comercio de Materiales de Construcción y Saneamientos y Comercio de la Piel y Manufacturas Varias.

En el Sector del Comercio de Textil, Quincalla y Mercería, todo trabajador casado percibirá un Complemento de Ayuda Familiar, pagaderos durante el transcurso del mes de septiembre.

El trabajador de estado viudo, con hijos a su cargo, percibirá también dicha cantidad.

Asimismo, lo percibirá el trabajador soltero que siendo cabeza de familia, así lo acredite fehacientemente ante la Empresa.

En el Sector del Comercio de Materiales de Construcción y Saneamientos, los trabajadores percibirán un Complemento de Ayuda Familiar en el mes de septiembre.

En el Sector del Comercio de la Piel y Manufacturas Varias, los trabajadores percibirán un Complemento de Ayuda Familiar en el mes de octubre.

El Complemento de Ayuda Familiar recogido en el presente artículo no se abonará en el resto de los Sectores de Comercio regidos por el presente Convenio.

Todas las cantidades a las que se refiere este artículo se percibirán en las condiciones y cuantías que se aplican y recogen en las tablas de los anexos.

Artículo 45. Sistemas de incentivos o de primas.

Las empresas que decidan establecer un sistema de primas o incentivos deberán ponerlo en conocimiento de los representantes legales de los trabajadores en el seno de la empresa con carácter previo a su ejecución, y a fin de que éstos puedan emitir informe en el plazo de 15 días.

Artículo 46. Personal de limpieza.

En las Tablas Salariales de los Sectores de Comercio en los que no aparecen fijados los salarios mensuales del Personal de Limpieza, se incluirán los mismos, con iguales cuantías que las de los Mozos.

Capítulo V

Beneficios sociales

Artículo 47. Capacidad disminuida.

El personal con discapacidad sobrevenida podrán ser destinados a otra actividad distinta a la de su categoría profesional, adecuada a sus nuevas capacidades, respetándoseles el salario que tuvieran acreditado antes de dicha situación.

Artículo 48. Enfermedad y accidente.

En los casos de enfermedad común o profesional y de accidente, sea o no de trabajo, debidamente acreditados por la Seguridad Social, las Empresas completarán las prestaciones obligatorias hasta el importe íntegro de las retribuciones y hasta el límite de 15 meses, aunque el trabajador haya sido sustituido.

Artículo 49. Jubilación anticipada a los 64 años.

En los supuestos de que cualquiera de las Empresas afectadas por el presente Convenio llegasen a un acuerdo con alguno de sus trabajadores que cumplan los 64 años de edad durante la vigencia del Convenio y quiera jubilarse anticipadamente, se tramitará la jubilación de conformidad con el Real Decreto 1194/85, de 17 de julio.

Con independencia de ello, los trabajadores que reúnan los requisitos legales pertinentes, podrán acceder a la Jubilación Parcial en los términos previstos en la Ley.

Artículo 50. Indemnización por fallecimiento.

En el caso de que un trabajador fallezca, el cónyuge viudo y en su defecto los herederos que sean descendientes o ascendientes en primer grado y convivan con el fallecido teniendo relación de dependencia económica con el mismo, percibirán por una sola vez, en concepto de indemnización, una cantidad cuya cuantía se ajustará, según los distintos Sectores de Comercio, a las escalas que a continuación se relacionan.

En los Sectores de Comercio del Mueble, Antigüedades y Objetos de Arte, Comercio de Bazares, Objetos Típicos y Recuerdos de Sevilla, Plásticos al Detall, Bisutería, Molduras y Cuadros y Vidrio y Cerámica y Comercio de la Piel y Manufacturas Varias:

- De 1 a 20 años de antigüedad: 3 mensualidades.
- De 20 años en adelante: 5 mensualidades.

En los Sectores de Comercio de Almacenistas y Detallistas de Ferreterías, Armerías y Artículos de Deportes y Comercio de Textil, Quincalla y Mercería:

- De 1 a 15 años de antigüedad: 3 mensualidades.
- De 15 años en adelante: 5 mensualidades.

En el Sector del Comercio de Joyerías, Platerías e Importadores y Comerciantes de Relojes:

- De 1 a 10 años de antigüedad: 3 mensualidades.
- De 10 años en adelante: 6 mensualidades.

En el Sector del Comercio de Materiales de Construcción y Saneamientos:

- De 5 a 10 años de antigüedad: 2 mensualidades.
- De 11 a 15 años de antigüedad: 4 mensualidades.
- De 16 a 20 años de antigüedad: 6 mensualidades.
- De 21 a 30 años de antigüedad: 8 mensualidades.
- De 31 años de antigüedad en adelante: 10 mensualidades.

En todos los Sectores de Comercio regidos por el presente Convenio el salario computable a estos efectos será el salario base más antigüedad.

Artículo 51. Ayuda por invalidez en los Sectores de Comercio de Joyerías, Platerías e Importadores y Comerciantes de Relojes y Comercio de Textil, Quincalla y Mercería.

Se abonará por las Empresas en concepto de Invalidez y por una sola vez a los trabajadores que sean declarados en situación de Invalidez Permanente Total por los Organismos competentes una cantidad cuya cuantía será:

- En el Sector del Comercio de Joyerías, Platerías e Importadores y Comerciantes de Relojes, seis mensualidades a quienes tengan una antigüedad en la Empresa superior a 10 años.
- En el Sector del Comercio de Textil, Quincalla y Mercería, tres mensualidades hasta 15 años de antigüedad y cinco mensualidades si la antigüedad excede de 15 años.

Las mensualidades se calcularán a razón de salario base más antigüedad.

La presente Ayuda por Invalidez no se abonará en el resto de los Sectores de Comercio regidos por el presente Convenio.

Artículo 52. Vigilancia de la salud.

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

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

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

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

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

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

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

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

correctamente sus funciones en materia preventiva.

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

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

Artículo 53. Prendas de trabajo.

En evitación del deterioro de la indumentaria particular los trabajadores que procedan deberán recibir, para ser utilizados durante la prestación de su trabajo, dos uniformes de verano y dos de invierno, pudiendo las Empresas fijar en tales prendas de trabajo el anagrama o nombre de las mismas sin que su tamaño pueda exceder de veinticinco centímetros.

Artículo 54. Descuentos por compras.

El personal que preste sus servicios en las empresas comprendidas en este Convenio, tendrá derecho a un descuento de un 15% en las compras que realicen en sus Empresas, siempre que el importe de las mismas no supere la cantidad de 600 euros al año y siempre que no se trate de artículos en oferta, en promoción o rebajados, respetándose las condiciones superiores que se vengán disfrutando.

Artículo 55. Formación profesional.

Las partes firmantes del presente Convenio conscientes de la necesidad de procurar la mejor Formación Profesional de los trabajadores que redunden en sus propios beneficios y en el de las Empresas, deciden constituir una Comisión Mixta, compuesta por dos representantes de U.G.T., dos de CC.OO. y cuatro representantes de APROCOM, que deberá, en un plazo de cuatro meses, redactar un informe comprensivo de las necesidades en este campo y analizar las distintas subvenciones o ayudas que la Administración confiere a este fin.

Esta necesidad de Formación Profesional aumenta en la época presente por los avances tecnológicos y por la propia evolución que se produce en el mundo laboral.

En cualquier caso, la Formación Profesional tendrá carácter voluntario para Empresas y trabajadores.

La Comisión Mixta creada a través de las Organizaciones firmantes, desarrollará programas de Formación Profesional y dará la mayor difusión posible al informe que elabore a efectos de que se conozcan en profundidad los distintos cursos que puedan celebrarse, así como los canales de subvenciones públicas que legalmente

existan.

Artículo 56. Acoso moral, acoso sexual y acoso por razón de sexo.

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

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

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

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

Capítulo VI

Régimen disciplinario. Faltas y sanciones

Artículo 57. Principio general.

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

Artículo 58. Clasificación de las faltas.

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

Artículo 59. Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de quince minutos en un mes.

2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
3. Pequeños descuidos en la conservación en los géneros o del material de la Empresa.
4. No comunicar a la Empresa cualquier cambio de domicilio.
5. Las discusiones con otros trabajadores dentro de las dependencias de la Empresa, siempre que no sea en presencia del público.
6. El abandono del trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio grave a la Empresa o hubiere causado riesgo a la integridad de las personas, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
7. Falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la Empresa.
8. No atender al público con la corrección y diligencia debidos.
9. Faltar un día de trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

Artículo 60. Faltas graves.

Se considerarán como faltas graves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de treinta minutos en un mes.
2. La desobediencia a la Dirección de la Empresa o a quienes se encuentren con facultades de dirección u organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de trabajo. Si la desobediencia fuese reiterada o implicase quebranto manifiesto de la disciplina en el trabajo o de ella se derivase perjuicio para la Empresa o para las personas podrá ser calificada como falta muy grave.
3. Descuido importante en la conservación de los géneros o del material de la Empresa.
4. Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él.
5. Las discusiones con otros trabajadores en presencia del público o que trascienda a éste.
6. Emplear para uso propio artículos, enseres o prendas de la Empresa, o sacarlos de las instalaciones o dependencias de la Empresa a no ser que exista autorización.

7. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.
8. La inasistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de dos días en seis meses.
9. La comisión de tres faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción o amonestación por escrito.

Artículo 61. Faltas muy graves.

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Faltar más de dos días al trabajo sin la debida autorización o causa justificada en un año.
2. La simulación de enfermedad o accidente.
3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otros trabajadores o con cualquier otra persona durante el trabajo, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la Empresa, así como la competencia desleal en la actividad de la misma.
4. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa.
5. El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la Empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la Empresa o durante la jornada laboral en cualquier otro lugar.
6. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa, o revelar a personas extrañas a la misma el contenido de éstos.
7. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
8. Falta notoria de respeto o consideración al público.
9. Los malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los Jefes o a sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.
10. 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. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaleciéndose de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquélla.
11. La comisión por un superior de un hecho arbitrario que suponga la vulneración de

un derecho del trabajador legalmente reconocido, de donde se derive un perjuicio grave para el subordinado.

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

13. La embriaguez habitual y drogodependencia manifestada en jornada laboral y en su puesto de trabajo. El estado de embriaguez o la ingestión de estupefacientes manifestados una sola vez serán constitutivos de falta grave.

14. Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo, siempre que no esté motivada por derecho alguno reconocido por las Leyes.

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

Artículo 62. Régimen de sanciones.

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

Para la imposición de sanciones se seguirán los trámites previstos en la legislación general.

Artículo 63. Sanciones máximas

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

1. Por faltas leves: Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

2. Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

3. Por faltas muy graves: Desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo.

Artículo 64. Prescripción.

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

Capítulo VII

Derechos sindicales

Artículo 65. Crédito horario.

Los miembros del Comité de Empresa y los Delegados de Personal como representantes de los trabajadores dispondrán, de acuerdo con el artículo 68-E del Estatuto de los Trabajadores de un crédito de horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala:

1. Hasta 100 trabajadores: 15 horas
2. De 101 a 250 trabajadores: 20 horas
3. De 251 a 500 trabajadores: 30 horas
4. De 501 a 750 trabajadores: 35 horas
5. De 751 trabajadores en adelante 40 horas

Artículo 66. Acumulación de horas sindicales.

Podrán acumularse en uno o varios de los componentes del Comité de Empresa o de los Delegados de Personal, los créditos de horas establecidos en el apartado E del artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores a que hubiere lugar en el momento de ser elegidos. Cada Delegado de Personal o miembro del Comité de Empresa podrá ceder hasta el 100% de su crédito mensual.

Artículo 67. Cuota sindical.

Las Empresas afectadas por el presente Convenio se comprometen a detraer de la nómina mensual de los trabajadores que expresamente lo soliciten por escrito la cantidad de euros que los mismos indiquen, correspondiente a la cuota sindical y a ingresar dicha suma en la cuenta corriente que se designe en la aludida comunicación.

Capítulo VIII

Disposiciones finales

Artículo 68. Cláusula de inaplicación salarial.

Las Empresas al objeto de coadyuvar a la superación de dificultades económicas que de una forma coyuntural atraviesen, podrán obtener tratamiento diferenciado, para lo cual formularán solicitud a la Comisión Paritaria del Convenio, en un plazo de 45 días a partir de la fecha de publicación del Convenio en el «Boletín Oficial» de la

provincia, acompañando a la solicitud balances y cuentas de resultado correspondiente a los dos últimos años, previsiones económicas para el año siguiente e informe y análisis de la situación, o la documentación correspondiente a la modalidad fiscal en la que se encuentre clasificada.

Las Empresas y trabajadores afiliados a las Organizaciones firmantes del presente Convenio, podrán acordar las condiciones y requisitos necesarios para la referida inaplicación, notificando dicho acuerdo, en su caso, a la Comisión Paritaria del Convenio, que homologará el mismo, en un plazo no superior a diez días, salvo que el acuerdo contenga aspectos contrarios a la Ley o a lo establecido en el presente Convenio. El acuerdo requerirá el visto bueno de la Organización a la que esté afiliada la Empresa y/o trabajador.

La Comisión Paritaria, atendiendo a las circunstancias y dimensiones de la Empresa y en caso de discrepancia sobre la valoración de los datos de la documentación que se cita en el párrafo 1, determinará por mayoría en un plazo no superior a 10 días, la procedencia o improcedencia de la solicitud formulada por la Empresa de tratamiento salarial diferenciado, pudiendo comprobar, por cualquier medio admitido en derecho la realidad de la documentación presentada, en su caso.

Si el acuerdo mayoritario de la Comisión no es posible, se ofrecerá a las partes el sometimiento voluntario a la decisión arbitral que a tal efecto adopten en forma de laudo un comité, constituido, para cada caso, por dos representantes de APROCOM, uno de U.G.T. y uno de CC.OO., firmantes del presente Convenio y el Delegado Provincial de Trabajo o persona en la que él delegue. Recibido por las partes el ofrecimiento de sometimiento a la referida decisión arbitral, éstas comunicarán a la Comisión Paritaria en el plazo de 10 días su deseo o no de someterse a la misma. Si deciden someterse, el laudo arbitral vinculará a las partes en los términos establecidos en el mismo.

En el supuesto de que cualquiera de las partes decida no someterse o no contestase, podrán acudir a los Tribunales competentes en uso de su derecho.

En cualquier caso, la indicada inaplicación sólo afectará a los conceptos salariales del Convenio, quedando obligados Empresas y trabajadores por el resto del contenido normativo.

Considerando el carácter coyuntural que debe tener la inaplicación salarial establecida, las Empresas que obtengan de la Comisión Paritaria dicha homologación o reconocimiento, deberán eliminar posterior y paulatinamente las diferencias salariales en los términos que se acuerde.

Artículo 69. Interpretación y aclaración.

Las cuestiones que se deriven de la aplicación o interpretación del presente

Convenio se intentarán resolver por medio de una Comisión Paritaria, compuesta por 16 miembros, en total, ocho de la parte empresarial, cuatro de la Unión General de Trabajadores y otros cuatro de Comisiones Obreras. En los casos de no conseguirse acuerdo en los problemas que se planteen se someterán los mismos a la Jurisdicción u Organismo que corresponda legalmente de acuerdo con las normas vigentes cuando se produzcan las posibles discrepancias.

Artículo 70. Conflictos colectivos e individuales.Sercla.

Las empresas y los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio, una vez agotados, en su caso, los trámites ante la Comisión Paritaria, se someterán a los procedimientos del Sercla para la solución de los conflictos colectivos.

En relación a los conflictos individuales que se susciten en materias de clasificación profesional, movilidad funcional, trabajos de superior e inferior categoría, modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, traslados y desplazamientos, permisos y reducciones de jornada, las empresas y trabajadores se someterán igualmente a los procedimientos contemplados en el Sercla para los conflictos individuales previstos en el Acuerdo Interprofesional de 4 de marzo del 2005.

Artículo 71. Indivisibilidad del Convenio.

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