

**TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE TRABAJO
DEL COMERCIO DEL AUTOMÓVIL, CARAVANAS,
MOTOCICLETAS, BICICLETAS Y SUS ACCESORIOS DE SEVILLA.**



2023 - 2025

**AFILIATE
A
CCOO**

**TU CONVENIO
TUS DERECHOS**



**ES EL
MOMENTO**





industria - sevilla

ÍNDICE

CAPÍTULO I.- DISPOSICIONES GENERALES.	
ARTÍCULO 1º.- ÁMBITO FUNCIONAL.....	6
ARTÍCULO 2º.- ÁMBITO PERSONAL.....	6
ARTÍCULO 3º.- ÁMBITO TERRITORIAL.....	6
ARTÍCULO 4º.- DURACIÓN Y VIGENCIA.....	6
ARTÍCULO 5º.- PRÓRROGA.....	6
ARTÍCULO 6º.- NORMAS SUBSIDIARIAS.....	6
CAPÍTULO II.- ORGANIZACIÓN Y TIEMPO DE TRABAJO.	
ARTÍCULO 7º.- JORNADA LABORAL.....	7
ARTÍCULO 8º.- VACACIONES.....	9
ARTÍCULO 9º.- LICENCIAS RETRIBUIDAS.....	9
ARTÍCULO 9º.- Bis.- PERMISO PARENTAL.....	14
ARTÍCULO 10º.- MOVILIDAD GEOGRÁFICA.....	15
ARTÍCULO 11º.- PERSONAS TRABAJADORAS CON DISCAPACIDAD.....	15
ARTÍCULO 12º.- PRENDAS DE TRABAJO.....	15
ARTÍCULO 13º.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL DE DEPENDIENTE/A.....	16
CAPÍTULO III.- RÉGIMEN ECONÓMICO.	
ARTÍCULO 14º.- SALARIOS.....	16
ARTÍCULO 15º.- ANTIGÜEDAD.....	17
ARTÍCULO 16º.- PAGAS EXTRAORDINARIAS.....	17
ARTÍCULO 17º.- DIETAS Y VIAJES.....	18
ARTÍCULO 18º.- ENFERMEDAD Y ACCIDENTE.....	18
ARTÍCULO 19º.- INDEMNIZACIÓN POR CESE.....	19
ARTÍCULO 20º.- PLUS DE TRANSPORTE.....	19
ARTÍCULO 21º.- SEGURO DE VIDA / INVALIDEZ PERMANENTE ABSOLUTA.....	20
ARTÍCULO 21º.- Bis.- AYUDA POR PERMANENCIA EN DETERMINADOS GRUPOS PROFESIONALES Y CATEGORÍAS.....	20
ARTÍCULO 22º.- DESCUENTO POR COMPRAS.....	21
CAPÍTULO IV.- CONTRATACIÓN	
ARTÍCULO 23º.- PERIODO DE PRUEBA.....	21
ARTÍCULO 24º.- CONTRATACIÓN POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCION.....	21
ARTÍCULO 25º.- CONTRATO DE FORMATIVOS.....	21
1º CONTRATO DE TRABAJO DE FORMACIÓN EN ARTERNANCIA.....	
2º CONTRATO PARA OBTENCIÓN DE LA PRACTICA PROFECIONAL.....	
ARTÍCULO 26º.- CONTRATO A TIEMPO PARCIAL.....	22
ARTÍCULO 27º.- FINIQUITOS.....	23
ARTÍCULO 28º.- INCENTIVOS A LA CONTRATACIÓN.....	23

CAPÍTULO V.- DERECHOS SINDICALES

ARTÍCULO 29º.- CUOTA SINDICAL.....	23
ARTÍCULO 30º.- ASAMBLEA.....	23
ARTÍCULO 31º.- ACUMULACIÓN DE HORAS SINDICALES.....	24

CAPÍTULO VI.- ADMINISTRACIÓN E INTERPRETACIÓN DEL CONVENIO

ARTÍCULO 32º.- COMISIÓN PARITARIA.....	24
ARTÍCULO 33º.- COMISIÓN PARITARIA SOBRE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.....	26
ARTÍCULO 34º.- INTERPRETACIÓN Y ACLARACIÓN.....	27
ARTÍCULO 35º.- INDIVISIBILIDAD DEL CONVENIO.....	27
ARTÍCULO 36º.- SISTEMA EXTRAJUDICIAL DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES DE ANDALUCÍA (SERCLA).....	27

CAPÍTULO VII.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO. FALTAS Y SANCIONES.

ARTÍCULO 37º.- PRINCIPIO GENERAL.....	28
ARTÍCULO 38º.- CLASIFICACIÓN DE LAS FALTAS.....	28
ARTÍCULO 39º.- FALTAS LEVES.....	28
ARTÍCULO 40º.- FALTAS GRAVES.....	28
ARTÍCULO 41º.- FALTAS MUY GRAVES.....	29
ARTÍCULO 42º.- RÉGIMEN DE SANCIONES.....	30
ARTÍCULO 43º.- SANCIONES MÁXIMAS.....	30
ARTÍCULO 44º.- PRESCRIPCIÓN.....	30

CAPÍTULO VIII. IGUALDAD EFECTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES

ARTÍCULO 45º.- PLANES DE IGUALDAD.....	31
ARTÍCULO 46º.- IGUALDAD DE REMUNERACIÓN POR RAZÓN DE SEXO.....	35
ARTÍCULO 47º.- ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO. ACOSO MORAL.....	36
ARTÍCULO 48º.- MEDIDAS ESPECIALES PARA PREVENIR EL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN EL TRABAJO.....	37

CAPÍTULO IX. TRABAJO A DISTANCIA Y TELETRABAJO

ARTÍCULO 49º.- CONCEPTO.....	38
ARTÍCULO 50º.- VOLUNTARIEDAD DEL TRABAJO A DISTANCIA.....	38
ARTÍCULO 51º.- ACUERDO DE TRABAJO A DISTANCIA.....	39
ARTÍCULO 52º.- DERECHOS DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS A DISTANCIA.....	40
ARTÍCULO 53º.- FACULTADES DE ORGANIZACIÓN, DIRECCIÓN Y CONTROL EMPRESARIAL EN EL TRABAJO A DISTANCIA.....	41

**CAPÍTULO X. DERECHOS DE Las personas trabajadoras A LA INTIMIDAD EN RELACIÓN
CON EL ENTORNO DIGITAL Y LA DESCONEXIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL**

ARTÍCULO 54º.- DERECHO A LA INTIMIDAD Y USO DE DISPOSITIVOS DIGITALES.....	42
--	----

ARTÍCULO 55º.-	DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL.....	42
ARTÍCULO 56º.-	DERECHO A LA INTIMIDAD FRENTE AL USO DE DISPOSITIVOS DE VIDEOCONFERENCIA Y DE GRABACIÓN DE SONIDOS EN EL LUGAR DE TRABAJO....	43
ARTÍCULO 57º.-	DERECHO A LA INTIMIDAD ANTE LA UTILIZACIÓN DE SISTEMAS DE GEOLOCALIZACION EN EL ÁMBITO LABORAL.....	44

CAPÍTULO XI. OTRAS DISPOSICIONES

ARTÍCULO 58º.-	JUBILACIÓN PARCIAL.....	44
ARTÍCULO 59º.-	JUBILACIÓN OBLIGATORIA.....	44
ARTÍCULO 60º.-	EXCEDENCIAS.....	45
ARTÍCULO 61º.-	CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR.....	46
ARTÍCULO 62º.-	PROTECCIÓN CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO.....	47
ARTÍCULO 63º.-	FORMACIÓN PROFESIONAL.....	48
ARTÍCULO 64º.-	VIGILANCIA DE LA SALUD.....	48
ARTÍCULO 65º.-	INAPLICACIÓN EN LA EMPRESA DE DETERMINADAS CONDICIONES DE TRABAJO PREVISTAS EN EL CONVENIO COLECTIVO.....	49
ARTÍCULO 66º.-	REPARTIDOR/ REPARTIDORA CON CICLOMOTOR.....	51

ANEXO II TABLAS SALARIALES 2024

ANEXO III CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Disposición final. Garantía modificaciones normativas

**TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE TRABAJO DE
COMERCIO DEL AUTOMÓVIL, CARAVANAS, MOTOCICLETAS, BICICLETAS Y
SUS ACCESORIOS DE SEVILLA.**

=====

ARTÍCULO 1º.- ÁMBITO FUNCIONAL.

El presente Convenio será de aplicación para todas las empresas del sector de comercio del automóvil, caravanas, motocicletas, bicicletas y sus accesorios.

ARTÍCULO 2º.- ÁMBITO PERSONAL.

Quedan comprendidas en este Convenio todas las personas trabajadoras de las empresas incluidas en su ámbito funcional, con excepción de lo establecido en el Artº 1º, apartado 3, del Estatuto de los Trabajadores.

ARTÍCULO 3º.- ÁMBITO TERRITORIAL.

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

ARTÍCULO 4º.- DURACIÓN Y VIGENCIA.

La duración del presente Convenio será de tres años, extendiéndose desde el 1 de enero de 2023 al 31 de diciembre del 2025.

ARTÍCULO 5º.- PRÓRROGA.

El Convenio se considerará prorrogado por años sucesivos una vez llegada la fecha de su vencimiento, a no ser que cualquiera de las partes lo denuncie con al menos dos meses de antelación a la fecha de expiración del período de vigencia o de cualquiera de sus prórrogas. La denuncia deberá de efectuarse por escrito.

Una vez efectuada la denuncia, la comisión negociadora se constituirá en el plazo máximo de 30 días. Las partes firmantes establecerán un plan o calendario de negociación.

ARTÍCULO 6º.- NORMAS SUBSIDIARIAS.

Para todo lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo establecido en la legislación vigente en cada momento.

CAPÍTULO II.- ORGANIZACIÓN Y TIEMPO DE TRABAJO.

ARTÍCULO 7º.- JORNADA LABORAL.

Durante la vigencia de este Convenio Colectivo la jornada laboral será de 1.800 horas de trabajo efectivo en cómputo anual **en el 2023, siendo de 1.792 horas a partir del 1 de enero de 2024.**

La distribución de la citada jornada laboral se ajustará al siguiente horario:

Horario de invierno:

Mañana: De 9,00 a 13,30 horas.
Tarde: De 16,00 a 19,00 horas.
Sábados: De 9,00 a 13,00 horas.

Horario de verano:

Mañana: De 9,00 a 13,30 horas.
Tarde: De 16,30 a 19,30 horas.
Sábados de junio y septiembre: De 9,00 a 13,00 horas.

Se considerarán como no laborables las tardes de los días 24 y 31 de diciembre, y ello en compensación al exceso de jornada que se produce al aplicar el horario del Convenio a la jornada anual pactada.

Los sábados de los meses de julio y agosto comprendidos en el ámbito temporal del presente Convenio no serán laborables, permaneciendo cerrados los establecimientos.

Se considerarán festivas todas las tardes de los días de la Feria de Sevilla capital y la jornada de la mañana del sábado de Feria. En las localidades de la provincia se considerarán festivos, salvo acuerdo en contrario, las tardes de la Feria oficial de la localidad. Asimismo, serán festivas **las tardes del lunes, martes, miércoles santos, así como la jornada completa del jueves, viernes y sábado santos.**

Los comerciantes de bicicletas y ciclomotores podrán abrir la jornada de tarde, los cuatro sábados anteriores a la festividad de Reyes, abonándose su importe como horas extraordinarias.

Atendiendo a la inminente modificación de la legislación estatal reguladora de la jornada laboral, las partes negociadoras se comprometen, tan pronto tenga lugar la publicación de esta próxima normativa, a levantar acta de la comisión negociadora de este

Convenio Colectivo en la que se adapten los contenidos del presente artículo a la nueva regulación, procediéndose a su tramitación para su posterior anuncio en el Boletín Oficial de la provincia de Sevilla.

Bolsa Horaria. Con el fin de preservar el empleo, desde el 1 de enero de 2023 las empresas dispondrán de 200 horas al año de trabajo efectivo por persona trabajadora dentro de la jornada anual pactada, de libre disposición y distribución irregular a criterio de la empresa, ajustándose ésta, en todo caso, a las siguientes reglas:

- La empresa preavisará al trabajador o trabajadora con 5 días naturales de antelación del día y la hora de la prestación de trabajo resultante de la referida distribución irregular.
- La empresa preavisará a la persona trabajadora con 3 días hábiles de antelación del día y hora del disfrute compensatorio de dichas horas, que deberá realizarse dentro del año natural y por días completos o con reducciones de jornadas, coincidiendo en este último caso a la finalización de la misma, sin que en ningún caso ello pueda afectar al proceso productivo. En caso de desacuerdo, el descanso compensatorio se producirá dentro de los tres meses siguientes a su utilización.
- La disponibilidad horaria, así como el disfrute compensatorio de descanso, tendrá cómputo anual, de tal forma que procederá indistintamente la mayor o menor realización de jornada en función de los distintos períodos de actividad empresarial por lo que la compensación podrá producirse con carácter previo o con posterioridad al periodo o periodos de mayor carga de trabajo.
- La jornada diaria no podrá ser superior a 10 horas.
- Se informará periódicamente a los representantes de los trabajadores/as de la utilización de la distribución irregular de la jornada en la empresa.
- No se utilizará la jornada irregular en días inhábiles.

Registro Horario. La empresa garantizará el registro diario de jornada, que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora, sin perjuicio de la flexibilidad horaria que se establece en este artículo.

Mediante acuerdo de empresa o, en su defecto, decisión del empresario/a previa consulta con los representantes legales de los trabajadores/as en la empresa, se organizará y documentará este registro de jornada.

La empresa conservará estos registros durante 4 años y permanecerán a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

ARTÍCULO 8º.- VACACIONES.

Las vacaciones anuales, cuyo comienzo no podrá coincidir ni con días festivos, ni sábados, ni domingos, se fijan en treinta días naturales, que se disfrutarán en la siguiente forma:

- A) El período de vacaciones será de 1 de junio al 30 de septiembre.
- B) El establecimiento de turnos para su disfrute se hará de mutuo acuerdo entre personas trabajadoras y empresas. En caso de discrepancia se seguirán las siguientes normas:

1.- Las personas trabajadoras con hijos en edad escolar tendrán preferencia en la elección de turno de vacaciones. Entre estos, tendrán preferencia las personas trabajadoras que, por sus circunstancias personales, deban disfrutar con sus hijo/as menores de edad de vacaciones escolares en una fecha determinada, por estar así fijado en resolución judicial que deberán acreditar fehacientemente.

2.- Supletoriamente, se harán turnos rotativos por orden de antigüedad, eligiendo el 1º año el de más antigüedad en la empresa, el 2º el siguiente en antigüedad y así, sucesivamente.

Las personas trabajadoras que por necesidades de la empresa- siempre y cuando estas necesidades no vengán determinadas por enfermedad, accidente, licencias forzosas, o cualesquiera otras ausencias de las personas trabajadoras no imputables a la empresa- se vean obligados a disfrutar las vacaciones fuera del período citado anteriormente, serán compensados por la empresa con una bolsa de vacaciones cifrada en **82,36 euros** en el año **2023** y **84,83 euros en 2024** La cantidad fijada en concepto de bolsa de vacaciones se incrementará en **2025** según el aumento pactado para los salarios en esta anualidad.

ARTÍCULO 9º.- LICENCIAS RETRIBUIDAS.

De conformidad con lo previsto en el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores la persona trabajadora 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 o registro de pareja de hecho. Si el matrimonio se celebrara en día no laborable para la persona trabajadora este permiso comenzará a computarse desde el primer día laborable para el trabajador/a.

b) Tres días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho y demás parientes de primer grado de consanguinidad o afinidad de la persona trabajadora

Dos días por el fallecimiento de parientes de segundo grado de consanguinidad o afinidad de la persona trabajadora.

Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.

En tal sentido, tendrán la consideración de desplazamientos los recorridos superiores a 100 kilómetros computados desde el domicilio de la persona trabajadora.

c) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja a de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella. Este permiso podrá ser ejercido con la duración establecida mientras subsista la estancia hospitalaria del pariente que lo genere.

d) Se concederá a la persona trabajadora permiso retribuido de hasta 8 horas anuales para asistencia a consulta médica prescrita por facultativo de la Seguridad Social, por el tiempo imprescindible, siempre que coincida la cita con el horario laboral del trabajador, debiendo esta presentar a la empresa el documento justificativo de la misma.

e) La persona trabajadora dispondrá de 8 horas anuales para acompañar a hijos menores de 12 años a consulta médica de la Seguridad Social, por el tiempo indispensable, acreditando la coincidencia de la cita prescrita con su horario laboral, debiendo aportar a la empresa el correspondiente justificante médico.

f) La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al

año, conforme a lo establecido en convenio colectivo o, en su defecto, en acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

g) Un día por traslado del domicilio habitual.

h) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.

Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar a la persona trabajadora afectada a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que la persona trabajadora por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

i) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

j) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

k) Un día por bautizo, comunión o boda de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, sólo en el supuesto de que el evento familiar coincida en día laborable para la empresa.

l) Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 23 del ET, las personas trabajadoras con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de 20 horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa, acumulables por un periodo de hasta 5 años. El derecho se entenderá cumplido en todo caso cuando la persona trabajadora pueda realizar las acciones formativas dirigidas a la obtención de la formación profesional para el empleo en el marco de un plan de formación desarrollado por iniciativa empresarial o comprometido por la negociación colectiva. Sin perjuicio de lo anterior, no podrá comprenderse en el derecho a que se refiere este apartado la formación que deba

Obligatoriamente impartir la empresa a su cargo conforme a lo previsto en otras leyes. La concreción del modo de disfrute del permiso se fijará de mutuo acuerdo entre trabajador/ trabajadora y el empresario.

m) En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del ET, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que éste cumpla 9 meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas a razón de una hora diaria por día hábil de trabajo hasta que el menor cumpla 9 meses, con una duración mínima de 15 días de acumulación. A tal efecto, la empresa vendrá obligada a acceder a la precitada acumulación cuando así lo solicite la persona trabajadora que lo ejerza.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. **No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación**

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla 12 meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los 9 meses.

n) En los casos de nacimientos de hijos o hijas prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de 2 horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado o) de este artículo.

ñ) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

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

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

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

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

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

En los supuestos de nulidad, separación, divorcio, extinción de la pareja de hecho o cuando se acredite ser víctima de violencia de género, el derecho a la reducción de

jornada se reconocerá a favor del progenitor, guardador o acogedor con quien conviva la persona enferma, siempre que cumpla el resto de los requisitos exigidos.

Cuando la persona enferma que se encuentre en los supuestos previstos en los párrafos tercero y cuarto de este apartado contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho a la reducción de jornada quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para acceder al derecho a la misma.

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

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

o) La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de cuidado del bebe lactante y de las reducciones de jornada previstas en los apartados m), n) y ñ) de este artículo, corresponderá a la persona trabajadora, dentro de su jornada ordinaria. La persona trabajadora deberá preavisar al empresario con quince días de antelación precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de cuidado del bebe lactante o la reducción de jornada.

Las discrepancias surgidas entre empresa y persona trabajadora sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en los apartados m), n) y ñ) de este artículo serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

Art.º 9 BIS. - PERMISO PARENTAL

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso parental, para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años.

Este permiso, que tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial conforme a lo establecido reglamentariamente.

Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio.

Corresponderá a la persona trabajadora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los períodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la empresa con una antelación de diez días o la concretada por los convenios colectivos, salvo fuerza mayor, teniendo en cuenta la situación de aquella y las necesidades organizativas de la empresa.

En caso de que dos o más personas trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante o en otros supuestos definidos por los convenios colectivos en los que el disfrute del permiso parental en el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la empresa, ésta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute igual de flexible.

ARTÍCULO 10º.- MOVILIDAD GEOGRÁFICA.

A los efectos previstos en el artículo 40 del vigente Estatuto de los Trabajadores, y para propiciar una mayor seguridad jurídica de las partes, se identifica como una causa organizativa de las enumeradas en la Ley, la existencia de una vacante en la que se desarrolle la misma función o actividad profesional en el centro de trabajo de destino al que vaya a trasladarse a la persona trabajadora afectada. Lo anterior solo será aplicable para las comunidades autónomas de Andalucía y Extremadura.

La empresa abonará a la persona trabajadora trasladada los gastos que el desplazamiento le origine conforme a la legislación vigente.

ARTÍCULO 11º.- PERSONAS TRABAJADORAS CON DISCAPACIDAD

Las personas trabajadoras afectadas por una discapacidad deberán ser acopladas a otra actividad distinta dentro de las empresas, siempre que existiere vacante un puesto adecuado a su aptitud y percibiendo un salario consecuente a la nueva actividad.

ARTÍCULO 12º.- PRENDAS DE TRABAJO.

A todas las personas trabajadoras clasificadas en el Grupo 5 como dependiente/as y en el Grupo 7 como mozo/as, se les entregará cuatro uniformes cada año, dos para la

temporada de invierno y dos para la temporada de verano, para ser utilizados precisamente durante su trabajo.

ARTÍCULO 13º.-CLASIFICACIÓN PROFESIONAL DEL DEPENDIENTE/A.

Por cada cuatro dependientes/as clasificados en el grupo 5 al servicio de un centro de trabajo, existirá un/a dependiente mayor clasificado/a en el grupo 4.

CAPÍTULO III.- RÉGIMEN ECONÓMICO.

ARTÍCULO 14º.-SALARIOS.

Durante el primer año de vigencia del Convenio Colectivo, 1 de enero a 31 de diciembre **2023**, los salarios a abonar por las empresas sujetas al mismo serán los contenidos en las Tablas Salariales - Anexos I y II- correspondientes a esta anualidad, que se acompañan a la firma de este texto articulado y **representan un incremento salarial consistente en un 4 % sobre los salarios vigentes a 31 de diciembre de 2022.**

Finalizado el año 2023, si el IPC interanual de diciembre de 2023 fuera superior al 4 %, se aplicará la correspondiente desviación con un incremento adicional máximo del 1,5 %, con efectos a 1 de enero de 2024.

En el segundo año de vigencia del Convenio, 1 enero a 31 diciembre de **2024**, los salarios se incrementarán en un **3%**.

Finalizado el año 2024, si el IPC interanual de diciembre de 2024 fuera superior a 3%, se aplicará la correspondiente desviación con un incremento adicional máximo del 1,5 %, con efectos a 1 de enero de 2025.

En el tercer año de vigencia del Convenio, 1 enero a 31 diciembre de **2025**, los salarios se incrementarán en un **3 %**.

Finalizado el año 2025, si el IPC interanual de diciembre de 2025 fuera superior al 3 %, se aplicará la correspondiente desviación con un incremento adicional máximo del 1,5 %, con efecto de 1 de enero de 2026.

Todos los conceptos salariales previstos en el Convenio se incrementarán, igualmente, en los porcentajes precitados.

El concepto extrasalarial “dietas” se incrementará según lo previsto en el Artículo 17º.- “Dietas y viajes” de este Convenio Colectivo.

El denominado “plus de transporte” se abonará, en cada anualidad, con los importes recogidos en el artículo número 20 de este texto articulado.

Los atrasos **salariales** devengados desde el día 1 de enero de **2023** se abonarán en un plazo de 6 meses a contar desde la firma del Convenio Colectivo.

Para el caso en el que durante la vigencia de este Convenio se publicaran modificaciones sobre las cuantías correspondientes al Salario mínimo profesional **correspondiente a alguna de sus anualidades**, y éstas representaran incrementos adicionales sobre alguna de las retribuciones anuales fijadas en el marco de este texto articulado, la partes se comprometen a suscribir la correspondiente actualización salarial, a la mayor brevedad posible, mediante acta acordada por la Comisión Paritaria prevista en el artículo 34 del Convenio Colectivo, a la que se le dará trámite para su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Sevilla.

ARTÍCULO 15º.-ANTIGÜEDAD.

El personal comprendido en el presente Convenio percibirá como complemento salarial aumentos periódicos por años de servicio, consistentes en el abono de cuatrienios en la cuantía del 5% del salario base que le corresponda según Grupo Profesional y categoría en la que esté clasificado.

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

Las partes expresamente pactan la supresión del complemento salarial de antigüedad para todo el personal contratado con carácter indefinido a partir del día 24 de noviembre de 1997.

ARTÍCULO 16º.-PAGAS EXTRAORDINARIAS.

Se establecen las siguientes:

- a) **Paga de Navidad:** Será de una mensualidad a razón de salario base más antigüedad, que se pagará el día 15 de diciembre de cada año.
- b) **Paga de Verano:** Será de una mensualidad, a razón de salario base más antigüedad, que se pagarán el día 15 de Julio de cada año.
- c) **Paga de Octubre:** Será de una mensualidad al año, a razón de salario base más antigüedad, y se abonará el día 15 de octubre de cada año.
- d) **Paga de Beneficios:** Será de una mensualidad al año, a razón de salario base más antigüedad, y se abonará dentro del primer trimestre del año.

ARTÍCULO 17º.- DIETAS Y VIAJES.

Todas las personas trabajadoras que por necesidades de la empresa y por orden de la misma tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas a las que radique el centro de trabajo, percibirán como mínimo, sobre su salario, las siguientes cantidades:

a) Dietas

- Si la persona trabajadora realiza las dos comidas principales fuera del municipio de la empresa será de **22,95** euros por día en el año **2023**, ascendiendo a **24,56** euros/día en el **2024**. En **2025** este importe experimentará el incremento pactado para los salarios, sin devengar atrasos en ningún caso.

- Si la persona trabajadora, además de realizar las dos comidas principales se ve obligado a pernoctar fuera del municipio de la empresa será de **26,40** euros por día en el año **2023**, sin que pueda acumularse con la cantidad anterior. El importe de la dieta con pernocta ascenderá a **28,25** euros/día en el **2024**, segundo año de vigencia del Convenio. En **2025** este importe experimentará el incremento pactado para los salarios, sin devengar atrasos en ningún caso

b) Media dieta.

- Cuando la persona trabajadora realice una sola comida fuera del municipio de la empresa, percibirá la cantidad de **9,15** euros/ día durante el **2023**, siendo la cantidad fijada **9.79** euros / día para el año **2024**. En **2025** este importe experimentará el incremento pactado para los salarios, sin devengar atrasos en ningún caso.

ARTÍCULO 18º.- ENFERMEDAD Y ACCIDENTE.

En los casos de enfermedad común o profesional y accidente no laboral, debidamente acreditados por la Seguridad Social, las personas trabajadoras percibirán en concepto de prestaciones el 70 % del importe íntegro de las retribuciones durante los tres primeros días, el 90% de las mismas desde el día 3 hasta el 21, ambos inclusive; y el 100% de las retribuciones hasta los 12 meses.

En caso de Incapacidad Temporal derivada de accidente de trabajo las empresas abonarán el 100% de la base reguladora desde el primer día hasta los 12 meses.

SUPUESTOS DE RIESGO DURANTE EL EMBARAZO. -

En los supuestos de riesgo durante el embarazo y siempre que esta situación haya sido oficialmente prescrita por especialista de conformidad con lo regulado por la normativa vigente, la empresa vendrá obligada a completar la cuantía de la prestación correspondiente hasta el 100% del salario de la trabajadora, mientras que se mantenga la suspensión de su contrato de trabajo por dicho motivo.

ARTÍCULO 19º.- INDEMNIZACIÓN POR CESE

Para premiar la fidelidad y permanencia de las personas trabajadoras en las empresas, se pacta que aquellas **personas trabajadoras** 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:

- Por cese a los 62 y 63 años: **6** mensualidades
- Por cese a los 64 años: **5** mensualidades
- Por cese a partir de los 65 años: **4** mensualidades

Las referidas indemnizaciones se calcularán en función del salario base y antigüedad, y se abonará una vez producido el cese a las edades señaladas.

No tendrán derecho a percibir la indemnización pactada, cuando la relación laboral cese por cualquiera de las formas de despido previstas en la legislación vigente.

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 pensión que, en su caso, le pudiera corresponder a **la persona trabajadora** de la Seguridad Social, ni la naturaleza de mejora voluntaria de las prestaciones públicas, ni suponen compromiso alguno de pensión de ninguna clase.

ARTÍCULO 20º.- PLUS DE TRANSPORTE

Con el objetivo de compensar a la persona trabajadora por los gastos que le ocasione acudir desde su domicilio al lugar de trabajo, éstas percibirán con carácter extrasalarial, cualquiera que sea su grupo profesional, desde la fecha del 1 de enero de **2023** hasta 31 diciembre de 2024 en concepto de plus de transporte **la cantidad de 1 euro por día efectivo de trabajo. En 2025 este importe experimentará el incremento pactado para los salarios, sin devengar atrasos en ningún caso.**

Las cantidades devengadas por tal concepto se abonarán a las personas trabajadoras **mensualmente** en las nóminas correspondientes.

Quedan fuera del concepto de día efectivo de trabajo, los de ausencia total al mismo por cualquier causa -vacaciones, sábados y festivos no trabajados, enfermedad, permisos, entre otras-.

ARTICULO 21º.- SEGURO DE VIDA/INVALIDEZ PERMANENTE ABSOLUTA.

Las empresas afectadas por el presente Convenio concertarán una póliza de seguro que cubra las indemnizaciones, que a continuación se exponen, a los herederos legales de las personas trabajadoras. En su defecto, a aquellos que previamente la misma hubiera designado.

- Pago de un capital de 10.000,00.- euros en caso de fallecimiento de la persona trabajadora, bien sea por enfermedad, muerte natural o accidente, sea o no de carácter laboral.

- Pago de 10.000,00.- euros al serle declarada a la persona trabajadora una invalidez permanente absoluta por el organismo competente, tanto por causa debida a enfermedad común o a accidente.

Para tener derecho a la indemnización a que se refieren los párrafos anteriores, la muerte o incapacidad declarada, en los términos expuestos, deberá ocurrir mientras subsistan las relaciones laborales. Este beneficio se aplicará a todo el personal sea cual fuere su antigüedad.

ARTÍCULO 21 BISº. -AYUDA POR PERMANENCIA EN DETERMINADOS GRUPOS PROFESIONALES Y CATEGORIAS

Las personas trabajadoras mayores de 25 años que hayan estado incluidos en el Grupo Profesional 6 como auxiliares administrativos durante al menos 8 años, así como las personas trabajadoras incluidos en el Grupo Profesional 7 como mozos/as durante 5 años de servicio, sea cual fuere su edad, percibirán el 50 % de la diferencia entre el salario que tengan fijado en Tabla Salarial y el inmediatamente superior previsto en su respectivo Grupo Profesional, importe que también percibirán en las pagas extraordinarias.

ARTÍCULO 22º.- DESCUENTO POR COMPRAS

Las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio tendrán un descuento en sus compras de un 10%.

CAPÍTULO IV.- CONTRATACIÓN

ARTÍCULO 23º.- PERIODO DE PRUEBA.

Las admisiones del personal fijo se considerarán provisionales durante un período de prueba variable según la índole de la labor que a cada persona trabajadora corresponda, que en ningún caso podrá exceder del que señala la legislación vigente.

ARTÍCULO 24º.- CONTRATACIÓN POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN. -

El contrato por circunstancias de la producción previsto en el Art. 15, puntos 1 y 2 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, podrá concertarse por una duración máxima de 12 meses.

ARTÍCULO 25º.- CONTRATOS FORMATIVOS. -

1.- Contratos de trabajo de formación en alternancia.

Los contratos de trabajo de formación en alternancia regulados en el artículo 11.2 del Estatuto de los Trabajadores, podrán formalizarse por una duración mínima de 3 meses

y máxima de hasta 2 años, podrá desarrollarse al amparo de un solo contrato de forma no continuada, a lo largo de diversos periodos anuales coincidentes con los estudios. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima y no se hubiera obtenido el título o certificado correspondiente vinculado al contrato suscrito, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, hasta la obtención de dicho título.

La retribución a percibir por las personas trabajadoras contratadas bajo la modalidad de dicho contrato será la correspondiente al salario mínimo interprofesional vigente en cada momento, en proporción al tiempo de trabajo efectivo que no podrá superar el 65% durante el primer año ni el 85% durante el segundo de la jornada máxima prevista en este texto articulado. Este tipo de contrato podrá usarse para todos los grupos profesionales recogidos en este Convenio.

No podrán realizar horas extraordinarias ni trabajar en horario nocturno ni a turnos.

2.- Contrato para la obtención de la práctica profesional.

Las personas trabajadoras con contrato para la obtención de la práctica profesional regulado en el artículo 11.3 del Estatuto de los Trabajadores, que tendrá una duración no inferior a seis meses ni exceder de un año, percibirán en el tiempo que dure este el 85% de la retribución fijada en la Tabla salarial correspondiente a cada anualidad para el grupo profesional y categoría correspondiente a las funciones desempeñadas. En ningún caso la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

Para el resto de condiciones, ambos tipos de contratos se regirán por lo dispuesto en la legislación vigente.

ARTÍCULO 26º.- CONTRATO A TIEMPO PARCIAL.

El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada a tiempo completo prevista en el artículo número 7 de este Convenio.

El contrato a tiempo parcial se regulará según lo establecido por el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores, formalizándose necesariamente por escrito, debiendo constar en él, el número ordinario de horas de trabajo al día, a la semana, al mes o al año, y su distribución.

Las personas trabajadoras a tiempo parcial tendrán preferencia para acceder a aquellas vacantes a tiempo completo que se produzcan en la empresa, siempre que se trate de puestos de trabajo que se correspondan con la categoría y grupo profesional que viniera desarrollando ya la persona trabajadora a tiempo parcial, y las necesidades organizativas y productivas de la empresa así lo permitieran.

De tal forma, de conformidad con lo establecido en el Art 12.4 e) del Estatuto de los Trabajadores, la empresa deberá informar a las personas trabajadoras a tiempo parcial de la empresa sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes a tiempo completo de cara a posibilitar el incremento de las jornadas laborales contratadas.

Para ello, la persona trabajadora a tiempo parcial comunicará por escrito a la dirección de la empresa su voluntad de acceder a la vacante existente.

La empresa vendrá obligada a comunicar, por escrito también, la aceptación de la petición o bien, manifestar la negativa exponiendo de forma suficientemente motivada las razones objetivas en las que se sustente la denegación expresada.

ARTÍCULO 27º.- FINIQUITOS.

Los recibos de finiquito nunca serán inconcretos o indeterminados, sino que expresarán la cantidad percibida por la persona trabajadora, y enumerarán los conceptos incluidos en la misma y las cantidades correspondientes a cada uno de ellos. Únicamente por los conceptos incluidos tendrá el recibo carácter liberatorio, pudiendo la persona trabajadora afectada reclamar las cantidades que se le adeuden por cualquier materia no especificada en el recibo que superen las incorporadas al mismo, sin perjuicio de la efectividad del cese de la relación laboral desde la firma del finiquito. Este acuerdo no surtirá efecto en cuanto a los finiquitos acordados ante el juzgado de lo social.

ARTÍCULO 28º. INCENTIVOS A LA CONTRATACIÓN

Los contratos **formativos y de relevo** que se transformen en indefinidos tanto a tiempo completo como a tiempo parcial, podrán acogerse a las **bonificaciones** previstas en el **Real Decreto-Ley 1/2023, de 10 de enero resultando de aplicación** cualesquier otro **incentivo a la contratación** que fuera publicado oficialmente durante la vigencia del presente Convenio.

CAPÍTULO V.- DERECHOS SINDICALES

ARTÍCULO 29º.- CUOTA SINDICAL.

Sin perjuicio del principio de libertad de negociación que impera en las relaciones laborales, las empresas de este sector procederán, a requerimiento de las personas trabajadoras afiliadas a las centrales sindicales firmantes del presente Convenio, a descontar trimestralmente de su nómina el importe correspondiente de la cuota sindical. Para ello la persona trabajadora interesada remitirá a la dirección de la empresa, por escrito, todos los datos necesarios para tal operación.

ARTÍCULO 30º.- ASAMBLEA.

Las empresas reconocen el derecho de las personas trabajadoras a celebrar reuniones o asambleas dentro de los locales de la empresa, siempre que las condiciones de los mismos lo permitan, o cualquier otro que ésta pudiera proporcionar, fuera de las horas de trabajo y respetarán el derecho de todas las personas trabajadoras a sindicarse libremente, sin que pueda sujetar el empleo de **una persona trabajadora** a la condición de que se afilie o renuncie a este derecho sindical, y tampoco despedir a una persona trabajadora o perjudicarla de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical.

ARTÍCULO 31º.- ACUMULACIÓN DE HORAS SINDICALES

A solicitud del sindicato correspondiente, los créditos de horas sindicales establecidos en el apartado e) del artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores podrán acumularse en uno o varios de los componentes del Comité de Empresa o de los delegados/as de personal siempre que se cumplan las siguientes condiciones:

- 1.- Cada delegado o delegada de personal o miembro del comité de empresa podrá ceder el 100 % de su crédito mensual, sin rebasar su máximo total.
- 2.- No existirá un mínimo de horas a recibir por cada beneficiario.

En las empresas donde exista un solo delegado/a, este podrá acumular las horas sindicales correspondientes a dos meses como máximo, sólo en el supuesto de tener que acudir a cursos de formación y si el curso excediera del número de horas que le corresponden mensualmente según la escala **establecida por la legislación vigente**. El delegado/a de personal deberá justificar estos extremos ante la dirección de la empresa con carácter previo a la celebración del curso y su asistencia al mismo una vez celebrado éste, con expresión del número de horas y participación en el mismo.

CAPÍTULO VI. - ADMINISTRACIÓN E INTERPRETACIÓN DEL CONVENIO

ARTÍCULO 32º.- COMISIÓN PARITARIA.

1. Las partes firmantes acuerdan establecer una Comisión Paritaria como órgano de interpretación y vigilancia del cumplimiento de lo pactado en el presente Convenio, de mediación y arbitraje en las relaciones laborales de carácter colectivo entre empresa y personas trabajadoras, así como para la emisión de informes y dictámenes, realización de estudios y actividades formativas.

La Comisión Paritaria estará compuesta de forma paritaria por cuatro representantes de los sindicatos firmantes y otros cuatro de FEDEME.

Tanto los sindicatos firmantes como FEDEME, podrán designar libremente asesores, de manera ocasional o permanente en cuantas materias sean de su competencia.

2. La Comisión Paritaria constituirá, para asuntos concretos de su competencia, Comisiones de Trabajo específicos. A estos efectos, se acuerdan constituir las siguientes Comisiones de Trabajo:

1. Para el desarrollo de acuerdos sobre clasificación profesional.
2. Salud laboral.

3. Jubilación y política de empleo.

3. Los asuntos sometidos a la Comisión Paritaria revestirán el carácter de ordinarios y extraordinarios. Otorgarán dicha calificación las partes firmantes del presente Convenio, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 32.4.

La Comisión Paritaria resolverá en plazo de 10 días a partir de su presentación, los asuntos calificados como ordinarios, y en 7 días los calificados como extraordinarios. Los acuerdos se adoptarán por mayoría y, en caso de discrepancia, se someterán a la jurisdicción u organismo competente.

En cualquier caso, la Comisión Paritaria se reunirá, al menos, una vez al mes.

4. Funciones

1º.- De interpretación del Convenio.

a) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

b) Interpretación del Convenio.

c) Mediación o arbitraje, derivado de las cuestiones sobre aplicación del Convenio, y que sean sometidas por las partes a su consideración.

2º.- Emisión de Informes.- Con el fin de mejorar el nivel de relaciones laborales en el sector, armonizando los puntos de vista de personas trabajadoras y empresa, a través del diálogo y entendimiento, la Comisión Paritaria emitirá preceptivamente informe, con carácter general para todas aquellas cuestiones laborales de discrepancia colectiva que puedan suscitarse en el seno de las empresas afectadas por el presente Convenio, y que de acuerdo con la legislación vigente corresponde resolver a la Autoridad Laboral, tanto de la Administración Autonómica como de la Administración Nacional.

Estos supuestos revestirán el carácter de extraordinarios a los efectos del plazo contemplado en artículo 32.3.

La Comisión Paritaria conocerá preceptivamente, bien emitiendo informe previo a la intervención de la Autoridad laboral, o bien mediando o arbitrando cuando las partes así lo soliciten en cuestiones de discrepancia entre empresa y **persona trabajadora** en materia de clasificación profesional, calendario laboral, así como en conflictos colectivos.

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

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

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

ARTÍCULO 33º.- COMISIÓN PARITARIA SOBRE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

Se constituye la Comisión Paritaria sobre Clasificación Profesional que garantizará la aplicación, interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del sistema de Clasificación Profesional, basado en Grupos Profesionales del Convenio Colectivo de Comercio del Automóvil, Caravanas, Motocicletas, Bicicletas y sus Accesorios de la provincia de Sevilla.

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

La Comisión Paritaria deberá resolver la consulta realizada en un plazo no superior a 15 días, desde la fecha en que esta Comisión tenga conocimiento de la misma. En el supuesto de no recibir contestación en el plazo previsto, se dará por cumplimentado este trámite, debiendo el/los interesados acreditar a tal efecto, mediante certificación expedida por el secretario, conforme no se ha producido resolución, pudiendo las partes, a partir de ese momento, acudir a las instancias que estimen conveniente.

Dicha Comisión Paritaria estará compuesta por una Presidencia, una Secretaría y por un máximo de 8 miembros, entre representantes de la Organización empresarial FEDEME y representantes de las Organizaciones Sindicales CCOO y UGT, así como de los asesores/as que se estimen necesarios por las partes. Se levantará acta de los acuerdos que se tomen en la misma.

La Comisión Paritaria sobre Clasificación Profesional se reunirá, cuantas veces sea necesario y como mínimo dos veces al año, con el objeto de verificar la aplicación del sistema de Grupos Profesionales.

ARTÍCULO 34º.- INTERPRETACIÓN Y ACLARACIÓN.

Las cuestiones que deriven de la interpretación o aplicación del presente Convenio se resolverán sometiendo el punto litigioso a la jurisdicción y organismo que corresponda legalmente, de acuerdo con las normas en vigor, cuando se produzca la posible discrepancia, comprometiéndose FEDEME y las Centrales Sindicales CCOO y UGT firmantes del presente Convenio a intentar previamente una conciliación en todos los casos antes de iniciar cualquier acción judicial, en sede de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo regulada en el artículo número 32 del presente texto articulado.

ARTÍCULO 35º.- INDIVISIBILIDAD DEL CONVENIO.

En el supuesto de que la Autoridad Laboral estimase que el presente Convenio contraviene la legalidad vigente y procediera a adoptar las medidas oportunas para subsanar las supuestas anomalías, se entenderá a tal efecto que el presente pacto representa un todo orgánico e indivisible, por lo que de anularse alguno de sus aspectos, se considerará inválido el Convenio en su totalidad, debiendo reanudarse en dicho supuesto las deliberaciones.

ARTÍCULO 36º. SISTEMA EXTRAJUDICIAL DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES DE ANDALUCÍA (SERCLA).

Las personas trabajadoras y las empresas comprendidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio, una vez agotado, en su caso, los trámites ante la Comisión Paritaria se someterán a los procedimientos del SERCLA para los conflictos colectivos. En relación a los conflictos individuales que se susciten en materia de clasificación profesional, movilidad funcional, trabajos de superior o inferior categoría; modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo; movilidad geográfica, período de disfrute de vacaciones, licencias, permisos y reducciones de jornada, incluidas reducciones vinculadas con el cuidado de hijos y familiares, se someterán igualmente a los procedimientos contemplados en el SERCLA para los conflictos individuales, previstos en el Acuerdo Interprofesional sobre Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía, de 7 de enero de 2015.

CAPÍTULO VII.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO. FALTAS Y SANCIONES.

ARTÍCULO 37º.- PRINCIPIO GENERAL.

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 Convenio.

ARTÍCULO 38º.- CLASIFICACIÓN DE LAS FALTAS.

Toda falta cometida por una persona trabajadoras se clasificará, atendiendo a su importancia y trascendencia, en leve, grave o muy grave.

ARTÍCULO 39º.- FALTAS LEVES.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de quince minutos en un mes.
2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
3. Pequeños descuidos en la conservación de los géneros o del material de la empresa.
4. No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio.
5. Las discusiones con otras personas trabajadoras 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 40.- 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 otra persona trabajadora, fichando o firmando por esta.
5. Las discusiones con otras personas trabajadoras en presencia del público o que trasciendan 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 41.- 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 las otras personas trabajadoras o con cualquier otra persona durante el trabajo, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa, así como la competencia desleal en la actividad de la misma.
4. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
5. El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la empresa como a los compañeros/as de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral en cualquier otro lugar.
6. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, revelar a personas extrañas a la misma el contenido de éstos, así como la transgresión de confidencialidad en el tratamiento de los datos utilizados por la empresa y protegidos legalmente.
7. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros/as de trabajo.
8. Falta notoria de respeto o consideración al público.
9. Los malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los/las jefes/as o a sus familiares, así como a los compañeros/as y subordinados/as.
10. Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respecto de la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual. Si la

referida conducta es llevada a cabo prevaleciendo 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 de la persona trabajadora legalmente reconocido, de donde se derive un perjuicio grave para el subordinado/a.
12. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
13. La embriaguez habitual y drogodependencia manifestada en jornada laboral y en su puesto de trabajo. El estado de embriaguez o la ingestión de estupefacientes manifestados una sola vez serán constitutivos de falta grave.
14. Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo, siempre que no esté motivada por derecho alguno reconocido por las Leyes.
15. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

ARTÍCULO 42º.- RÉGIMEN DE SANCIONES.

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

ARTÍCULO 43º.- SANCIONES MÁXIMAS.

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

1. Por faltas leves: Amonestación verbal. Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.
2. Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
3. Por faltas muy graves: Desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo.

ARTÍCULO 44º.- 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.

CAPITULO VIII.- IGUALDAD EFECTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES

ARTÍCULO 45 º.- PLANES DE IGUALDAD.

Todas las empresas comprendidas en el ámbito funcional de este Convenio, con independencia del número de personas trabajadoras en plantilla - de acuerdo con lo establecido en el artículo 45 y siguientes de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, así como el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre-, están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar, previa negociación, medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, así como promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

En el caso de empresas **de 50 o más** personas trabajadoras, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en la normativa reguladora de los mismos, plan que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo.

La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de las personas trabajadoras.

a) Cuantificación del umbral para el nacimiento de la obligación de elaborar un plan de igualdad en la empresa.

A estos efectos, se tendrá en cuenta la plantilla total de la empresa, incluidos todos sus centros de trabajo y todas sus personas trabajadoras cualquiera que sea la forma de contratación laboral- incluidos contratos fijos discontinuos, contratos de duración determinada, de puesta a disposición y a tiempo parcial – .

Al total de personas trabajadoras se sumará todos los contratos **de duración determinada, cualquiera que sea su modalidad** vigente durante los 6 meses anteriores, de forma que cada 100 días trabajados o fracción se computará como una **persona trabajadora** más.

Este cómputo deberá efectuarse, al menos, el último día de los meses de junio y diciembre de cada año.

Alcanzado el umbral que determine la obligación de negociar, elaborar y aplicar el plan de igualdad, ésta se mantendrá aun cuando la plantilla se sitúe por debajo de 50 trabajadores, una vez constituida la comisión negociadora y hasta que concluya el periodo de vigencia del plan acordado en el mismo, o en su caso, durante 4 años.

b) Plazo para llevar a cabo la negociación del Plan de Igualdad.

Constatado el umbral anterior, en un máximo de 3 meses se deberá iniciar el procedimiento de negociación constituyendo comisión negociadora.

Las empresas deberán tener negociado, aprobado y presentada la solicitud de registro de su plan de igualdad en el plazo máximo de 1 año a contar desde el día siguiente a la fecha en que finalice el precitado plazo de 3 meses.

c) Contenido de los planes de igualdad.

1. Diagnóstico de situación.

Es el resultado del proceso de toma y recogida de datos, como primera fase de elaboración del plan de igualdad, que va dirigido a identificar y a estimar la magnitud, a través de indicadores cuantitativos y cualitativos, de las desigualdades, dificultades y obstáculos, existentes o que puedan existir en la empresa para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Este diagnóstico permitirá obtener la información precisa para diseñar y establecer las medidas evaluables que deben adoptarse, la prioridad en su aplicación y los criterios necesarios para evaluar su cumplimiento.

Un resumen de este análisis y de sus principales conclusiones y propuestas deberá incluirse en un informe que formará parte del plan de igualdad.

Con este objetivo, el diagnóstico se referirá al menos a las siguientes materias:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el RD 902/2020.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

El diagnóstico deberá extenderse a todos los puestos y centros de trabajo de la empresa, a todos los niveles jerárquicos de la empresa y a su sistema de clasificación profesional.

En todo caso, si el resultado del diagnóstico pusiera de manifiesto la infrarrepresentación de personas de un sexo determinado en determinados puestos o niveles jerárquicos, los planes de igualdad deberán incluir medidas para corregirla.

2. Contenido mínimo de los planes de igualdad.

Los planes de igualdad, como conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo, tendrán, al menos, la siguiente estructura y contenido:

- a) Determinación de las partes que los conciertan.
- b) Ámbito personal, territorial y temporal.
- c) Informe del diagnóstico de situación de la empresa.
- d) Resultados de la auditoría retributiva, así como su vigencia y periodicidad de conformidad con lo establecido en el RD 902/2020.
- e) Definición de objetivos cualitativos y cuantitativos del plan de igualdad.
- f) Descripción de medidas concretas, plazo de ejecución y priorización de las mismas, así como diseño de indicadores que permitan determinar la evolución de cada medida.
- g) Identificación de los medios y recursos, tanto materiales como humanos, necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y objetivos.
- h) Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del plan de igualdad.
- i) Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica.
- j) Composición y funcionamiento de la comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica de los planes de igualdad.
- k) Procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación

En cuanto a su vigencia, será el determinado por las partes negociadoras que no podrá ser superior a cuatro años, sin perjuicio de los plazos de revisión que puedan contemplarse de manera específica, quedando estos sujetos a su revisión, evaluación y seguimiento de conformidad con lo previsto en el RD 901/2020.

d) Procedimiento de negociación

El procedimiento de negociación de los planes de igualdad se ajustará a lo previsto en el RD 901/2020 y la Ley Orgánica 3/2007.

1. **Obligación de negociar.** Los planes de igualdad, incluidos los diagnósticos previos, deberán ser objeto de negociación con la representación legal de los trabajadores/as.
2. **Comisión negociadora.** Se constituirá una comisión negociadora paritaria entre la representación de la empresa y la de las personas trabajadoras- comité de empresa, delegados de personal o en su caso, secciones sindicales si las hubiere, siempre que en su conjunto sumen la mayoría de los miembros del comité-

En caso de no existir RLT en la empresa se creará una comisión negociadora constituida, de un lado, por la representación de la empresa y, de otro lado, por una representación de las personas trabajadoras, integrada por los sindicatos más representativos y por los sindicatos representativos del sector al que pertenezca la empresa y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación. Esta comisión negociadora contará con un máximo de seis miembros por cada parte.

Deberá promoverse la composición equilibrada entre mujeres y hombres de la comisión negociadora, así como que sus integrantes tengan formación o experiencia en materia de igualdad en el ámbito laboral. La comisión negociadora podrá contar asesores externos especializados – con voz y sin voto-.

3. **Acceso información.** Constituida la comisión negociadora, y a los efectos de elaborar el diagnóstico de situación, las personas que la integran tendrán derecho a acceder a cuanta documentación e información resulte necesaria a los fines previstos, estando la empresa obligada a facilitarla en los términos del artículo 46.2 de la LO 3/2007, de marzo.
4. **Documentación.** Durante el proceso de negociación, se levantará acta de cada una de las reuniones de la negociación, que deberán ser aprobadas y firmadas con manifestaciones de parte, si fuera necesario. Las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo.
5. **Terminación con acuerdo.** Requerirá la conformidad de la empresa y de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la comisión.
6. **Terminación con desacuerdo.** La comisión negociadora podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos, si así se acuerda, previa intervención de la comisión paritaria de este Convenio.
7. **Resultado de la negociación.** El resultado de las negociaciones deberá plasmarse por escrito y firmarse por las partes negociadoras para su posterior remisión a la autoridad laboral competente, a los efectos de registro y depósito y publicidad en los términos previstos reglamentariamente.

8. **Derechos y obligaciones para negociadores.** Las personas que intervengan en la negociación de los planes de igualdad tendrán los mismos derechos y obligaciones que las personas que intervinieran en la negociación de convenios y acuerdos colectivos. Las personas que integran la comisión negociadora, así como, en su caso, las personas expertas que la asistan deberán observar en todo momento el deber de sigilo con respecto a aquella información que les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa a la comisión podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

Los contenidos recogidos en el presente artículo se ajustarán y se complementarán con la regulación y exigencias previstas en el RD 901/2020, de 13 de octubre y en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, adaptándose a la normativa reguladora de esta materia que resulte vigente en cada momento.

ARTÍCULO 46º. IGUALDAD DE REMUNERACIÓN POR RAZÓN DE SEXO

Registro Retributivo. Los empresarios y empresarias sujetos al presente Convenio Colectivo, independientemente del número de personas trabajadoras con las que cuenten, están obligado/as a llevar un registro retributivo de toda su plantilla, incluido personal directivo y altos cargos, que deberá incluir los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.

A estos efectos, se considerará que un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.

Las personas trabajadoras tienen derecho a acceder, a través de su representación legal en la empresa, al registro salarial de ésta.

El registro retributivo se ajustará a la regulación prevista en el RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

De conformidad con el precitado RD 902/2020 y sin perjuicio del resto de contenidos previstos en esta disposición, el registro retributivo;

- Tendrá, como periodo de referencia, con carácter general el año natural.
- Las empresas deberán contemplar, dentro de este, los datos retributivos de toda la plantilla sin excepción, incluyendo al personal directivo y a los altos cargos.
- Los representantes legales de las personas trabajadoras deberán ser consultados en el plazo de los diez días anteriores a la elaboración del registro. Y con la misma

antelación cuando el registro deba modificarse debido a una alteración sustancial de su contenido.

- De no existir representación legal, las personas trabajadoras podrán acceder al registro, pero la información abarcará únicamente las diferencias porcentuales que existan en las retribuciones de la empresa (promediadas de mujeres y hombres), que también deberán estar desagregadas en atención a la naturaleza de la retribución y el sistema de clasificación aplicable.

Cuando en una empresa con al menos 50 trabajadores, el promedio de las retribuciones a las personas trabajadoras de un sexo sea superior a los del otro en un 25% o más, tomando el conjunto de la masa salarial o la media de las percepciones satisfechas, el empresario deberá incluir en el Registro salarial una justificación de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras.

Auditoria retributiva. Las empresas que elaboren un plan de igualdad deberán incluir en el mismo una auditoria retributiva, previa negociación requerida a tal efecto.-

La Auditoria retributiva, que tendrá la vigencia del plan de igualdad salvo que se pacte otra inferior, obligará a la empresa;

- A La realización del diagnóstico de la situación retributiva en la empresa con los requisitos señalados en el RD 902/2020.
- Al establecimiento de un plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas, con determinación de objetivos, actuaciones concretas, cronograma y persona o personas responsables de su implantación y seguimiento. El plan de actuación deberá contener un sistema de seguimiento y de implementación de mejoras a partir de los resultados obtenidos.

Los contenidos recogidos en el presente artículo se ajustarán y se complementarán con la regulación y exigencias previstas en el RD 902/2020, de 13 de octubre, y en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, adaptándose a la normativa reguladora de esta materia que resulte vigente en cada momento.

CAPÍTULO X. GARANTÍA INTEGRAL DE LA LIBERTAD SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL.

ARTÍCULO 47º.- ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO. ACOSO MORAL. -

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.

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.

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

ARTÍCULO 48º.- MEDIDAS ESPECÍFICAS PARA PREVENIR EL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN EL TRABAJO.

Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, en los términos previstos en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, incluidos los cometidos en el ámbito digital.

Asimismo, deberán arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido víctimas de estas conductas, incluyendo específicamente las sufridas en el ámbito digital. A tal efecto, todas las empresas, cualquiera que sea la dimensión de su plantilla, deberán contar con un protocolo específico para la prevención y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el ámbito laboral.

Las empresas podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de las personas trabajadoras, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas, protocolos de actuación o acciones de formación.

De las medidas adoptadas, de acuerdo con lo dispuesto en el párrafo anterior, podrá beneficiarse la plantilla total de la empresa cualquiera que sea la forma de contratación laboral, incluidas las personas con contratos fijos discontinuos, con contratos de duración determinada y con contratos en prácticas. También podrán beneficiarse las becarias y el voluntariado. Asimismo, podrán beneficiarse de las anteriores medidas aquellas personas que presten sus servicios a través de contratos de puesta a disposición.

Las empresas promoverán la sensibilización y ofrecerán formación para la protección integral contra las violencias sexuales a todo el personal a su servicio.

Las empresas deberán incluir en la valoración de riesgos de los diferentes puestos de trabajo ocupados por trabajadoras, la violencia sexual entre los riesgos laborales concurrentes, debiendo formar e informar de ello a sus trabajadoras.

Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, con especial atención al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital, mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

CAPÍTULO IX.-TRABAJO A DISTANCIA Y TELETRABAJO.

ARTÍCULO 49º.- CONCEPTO

En el marco de las relaciones laborales reguladas por el presente Convenio Colectivo, se considerará trabajo a distancia aquella forma de organización del trabajo o de realización de la actividad laboral conforme a la cual ésta se presta en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por esta, durante toda su jornada o parte de ella, con carácter regular.

Cuando el referido trabajo se lleve a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación, el mismo tendrá la consideración de teletrabajo.

Sólo se entenderá que es regular el trabajo a distancia y el teletrabajo que se preste, en un periodo de referencia de 3 meses, un mínimo del 30 % de la jornada anual sectorial prevista en este Convenio, o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo.

Esta materia se regirá, junto con los contenidos del presente capítulo, por la regulación prevista; en el Artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores, en la **Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia**, así como por aquella normativa vigente en cada momento que le resulte de aplicación.

ARTÍCULO 50º.- VOLUNTARIEDAD DEL TRABAJO A DISTANCIA.

El **trabajo a distancia** será voluntario tanto para la persona trabajadora como para la empresa y **requerirá la firma del acuerdo de trabajo a distancia regulado en la Ley 10/2021 y en el presente articulado.**

La decisión de trabajar a distancia desde una modalidad de trabajo presencial será reversible para la empresa y la persona trabajadora. El ejercicio de esta reversibilidad podrá ejercerse en los términos fijados en el **acuerdo de trabajo a distancia**.

ARTICULO 51º-ACUERDO DE TRABAJO A DISTANCIA

El **acuerdo de trabajo a distancia** - que podrá estar incorporado al contrato de trabajo inicial o realizarse en un momento posterior- deberá formalizarse por escrito y, en todo caso, antes de que se inicie el trabajo a distancia.

Será contenido mínimo obligatorio de este acuerdo;

a) Inventario de los medios, equipos y herramientas que exige el desarrollo del **trabajo a distancia**, incluidos los consumibles y los elementos muebles, así como de la vida útil o periodo máximo para la renovación de estos.

b) Enumeración de los gastos que pudiera tener la persona trabajadora por el hecho de **prestar sus servicios a distancia**, así como forma de cuantificación de la compensación que obligatoriamente debe abonar la empresa y momento y forma para realizar la misma.

c) Horario de trabajo de la persona trabajadora y dentro de él, en su caso, reglas de disponibilidad.

d) Porcentaje y distribución entre trabajo presencial y **trabajo a distancia**, en su caso.

e) Centro de trabajo de la empresa al que queda adscrita la persona trabajadora a distancia y donde, en su caso, desarrollará la parte de la jornada de trabajo presencial.

f) Lugar de trabajo a distancia elegido por la persona trabajadora para el desarrollo del **trabajo a distancia**.

g) Duración de plazos de preaviso para el ejercicio de las situaciones de reversibilidad, en su caso.

h) Medios de control empresarial de la actividad.

i) Procedimiento a seguir en el caso de producirse dificultades técnicas que impidan el normal desarrollo del **trabajo a distancia**.

j) Instrucciones dictadas por la empresa, con la participación de la representación legal de las personas trabajadoras, en materia de protección de datos, específicamente aplicables en el trabajo a distancia.

k) Instrucciones dictadas por la empresa, previa información a la representación legal de las personas trabajadoras, sobre seguridad de la información, específicamente aplicables en el trabajo a distancia.

l) Duración del acuerdo de trabajo a distancia.

La modificación de las condiciones establecidas en el **acuerdo de trabajo a distancia** deberá ser acordada entre la empresa y la persona trabajadora, formalizándose por escrito con carácter previo a su aplicación.

La empresa deberá entregar a la representación legal de las personas trabajadoras una copia de todos los **acuerdos de trabajo a distancia** y de sus modificaciones, excluyéndose los datos que por afectar a la intimidad personal del trabajador se encuentran protegidos legalmente, de conformidad con la normativa vigente.

ARTICULO 52º.-DERECHOS DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS A DISTANCIA

Las personas que desarrollen **trabajo a distancia** tendrán los mismos derechos que hubieran ostentado si prestasen servicios en el centro de trabajo de la empresa, salvo aquellos que sean inherentes a la realización de la prestación laboral en el mismo de manera presencial, y no podrán sufrir perjuicio en ninguna de sus condiciones laborales, incluyendo retribución, estabilidad en el empleo, tiempo de trabajo, formación y promoción profesional.

En particular, las personas que desarrollen **trabajo a distancia** no podrán sufrir perjuicio alguno en materia de tiempo de trabajo o de retribución, por las dificultades, técnicas u otras no imputables a la persona trabajadora, que eventualmente pudieran producirse, sobre todo, en caso de teletrabajo.

Igualmente, las personas que **trabajen a distancia** tienen los mismos derechos que las personas trabajadoras presenciales en materia de conciliación y corresponsabilidad, incluyendo el derecho de adaptación a la jornada establecido en el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores.

Las empresas están obligadas a evitar cualquier discriminación, directa o indirecta, particularmente por razón de **sexo, edad, antigüedad o grupo profesional o discapacidad, de las personas trabajadoras que prestan servicios a distancia, asegurando la igualdad de trato y la prestación de apoyos, y realizando los ajustes razonables que resulten procedentes**

Del mismo modo, las empresas están obligadas a tener en cuenta a las personas teletrabajadoras o **trabajadoras a distancia** y sus características laborales en el diagnóstico, implementación, aplicación, seguimiento y evaluación de medidas y planes de igualdad.

Asimismo, y de conformidad con los contenidos previstos en el **ley 10/2021** se le **reconoce a las personas trabajadoras a distancia** los siguientes derechos.

- Derecho a la carrera profesional, que ampara el derecho a la formación y promoción profesional.
- Derecho a la dotación suficiente y mantenimiento de medios, equipos y herramientas
- Derecho al abono y compensación de gastos
- Derecho al horario flexible en los términos del **acuerdo de trabajo a distancia**
- Derecho a la prevención de riesgos laborales adecuada a forma de prestación laboral.
- Derecho a la intimidad y a la protección de datos en relación al uso de medios digitales.
- Derecho a la desconexión digital en relación al uso de medios digitales.
- Derechos colectivos con el mismo contenido y alcance que los trabajadores/as presenciales.

ARTICULO 53º- FACULTADES DE ORGANIZACIÓN, DIRECCIÓN Y CONTROL EMPRESARIAL EN EL TRABAJO A DISTANCIA

Las personas **trabajadoras a distancia**, deberán cumplir las instrucciones y condiciones que haya establecido la empresa en las siguientes materias;

- en el marco de la legislación sobre protección de datos, previa participación de la representación legal de las personas trabajadoras.
- sobre seguridad de la información, previa información a su representación legal, en el ámbito **del trabajo a distancia**.
- sobre uso y conservación en relación con los equipos o útiles informáticos, dentro de los términos establecidos en el **acuerdo de trabajo a distancia**.

Por su parte, la empresa podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por la persona **trabajadora a distancia** de sus obligaciones y deberes laborales.

Este control incluirá la utilización de medios telemáticos, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad y teniendo en cuenta, en su caso, la concurrencia de **circunstancias personales, como la concurrencia de una discapacidad**.

CAPÍTULO X.-DERECHOS DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS A LA INTIMIDAD EN RELACIÓN CON EL ENTORNO DIGITAL Y A LA DESCONEXIÓN EN EL AMBITO LABORAL.

ARTÍCULO 54º.- DERECHO A LA INTIMIDAD Y USO DE DISPOSITIVOS DIGITALES.

Las personas trabajadoras acogidas al presente Convenio Colectivo tendrán derecho a la protección de su intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por su empresa.

La empresa podrá acceder a los contenidos derivados del uso de medios digitales facilitados a las personas trabajadoras a los solos efectos de controlar el cumplimiento de las obligaciones laborales y garantizar la integridad de dichos dispositivos.

La empresa deberá establecer criterios de utilización de los dispositivos digitales respetando en todo caso los estándares mínimos de protección de la intimidad de acuerdo con los usos sociales y los derechos legalmente reconocidos.

En la elaboración de estos criterios de utilización deberán participar los representantes de las personas trabajadoras, debiendo ser informados los trabajadores/as sobre los mismos.

El acceso por la empresa al contenido de dispositivos digitales respecto de los que haya admitido su uso con fines privados requerirá que se especifiquen de modo preciso los usos autorizados y se establezcan garantías para preservar la intimidad de los trabajadores, tales como, en su caso, la determinación de los períodos en que los dispositivos podrán utilizarse para fines privados.

ARTÍCULO 55º.- DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL

Las personas trabajadoras tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo establecido en este Convenio Colectivo, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar.

Las modalidades de ejercicio de este derecho atenderán a la naturaleza y objeto de la relación laboral, potenciarán el derecho a la conciliación de la actividad laboral y la vida personal y familiar y se sujetarán a lo establecido en este Convenio y a lo acordado entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

La empresa, previa audiencia de los representantes de los trabajadores, elaborará una política interna dirigida a trabajadores/as, incluidos los que ocupen puestos directivos, en la que definirán las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y

las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática.

En particular, se preservará el derecho a la desconexión digital en los supuestos de realización total o parcial de teletrabajo vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas.

ARTÍCULO 56º- DERECHO A LA INTIMIDAD FRENTE AL USO DE DISPOSITIVOS DE VIDEOVIGILANCIA Y DE GRABACIÓN DE SONIDOS EN EL LUGAR DE TRABAJO

La empresa podrá tratar las imágenes obtenidas a través de sistemas de cámaras o videocámaras para el ejercicio de las funciones de control de las personas trabajadoras respectivamente, en el artículo 20.3 del Estatuto de los Trabajadores, siempre que estas funciones se ejerzan dentro de su marco legal y con los límites inherentes al mismo. Los empleadores habrán de informar con carácter previo, y de forma expresa, clara y concisa, a los trabajadores/as y, en su caso, a sus representantes, acerca de esta medida.

En el supuesto de que se haya captado la comisión flagrante de un acto ilícito por las personas trabajadoras se entenderá cumplido el deber de informar cuando existiese la colocación de un dispositivo informativo en lugar suficientemente visible identificando, al menos, la existencia del tratamiento, la identidad del responsable y la posibilidad de ejercitar los derechos previstos en los artículos 15 a 22 del Reglamento (UE) 2016/679. También podrá incluirse en el dispositivo informativo un código de conexión o dirección de internet a esta información.

En ningún caso se admitirá la instalación de sistemas de grabación de sonidos ni de videovigilancia en lugares destinados al descanso o esparcimiento de los trabajadores.

La utilización de sistemas similares a los referidos en los apartados anteriores para la grabación de sonidos en el lugar de trabajo se admitirá únicamente cuando resulten relevantes los riesgos para la seguridad de las instalaciones, bienes y personas derivados de la actividad que se desarrolle en el centro de trabajo y siempre respetando el principio de proporcionalidad, el de intervención mínima y las garantías previstas legalmente.

La supresión de los sonidos conservados por estos sistemas de grabación se realizará en el plazo máximo de 1 mes desde su captación, salvo cuando hubieran de ser conservados para acreditar la comisión de actos que atenten contra la integridad de personas, bienes o instalaciones. En tal caso, las imágenes deberán ser puestas a disposición de la autoridad competente en un plazo máximo de 72 horas desde que se tuviera conocimiento de la existencia de la grabación.

ARTÍCULO 57º.- DERECHO A LA INTIMIDAD ANTE LA UTILIZACIÓN DE SISTEMAS DE GEOLOCALIZACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL

Las empresas podrán tratar los datos obtenidos a través de sistemas de geolocalización para el ejercicio de las funciones de control de los trabajadores previstas en el artículo 20.3 del Estatuto de los Trabajadores, siempre que estas funciones se ejerzan dentro de su marco legal y con los límites inherentes al mismo.

Con carácter previo, la empresa habrá de informar de forma expresa, clara e inequívoca a los trabajadores/as y, en su caso, a sus representantes, acerca de la existencia y características de estos dispositivos. Igualmente deberán informarles acerca del posible ejercicio de los derechos de acceso, rectificación, limitación del tratamiento y supresión.

CAPÍTULO XI. OTRAS DISPOSICIONES

ARTÍCULO 58º.- JUBILACIÓN PARCIAL.

Las partes acuerdan recomendar a las empresas afectadas por este Convenio acudir al sistema de jubilación parcial y contrato de relevo, siempre que así se acordara con las **personas trabajadoras** con los contenidos previstos en cada momento, en la legislación vigente en la materia.

ARTÍCULO 59º JUBILACIÓN OBLIGATORIA.

En aras de favorecer la prolongación de la vida laboral, el presente Convenio Colectivo posibilita la extinción del contrato de trabajo por el cumplimiento la persona trabajadora de una edad igual o superior a 68 años, siempre que cumplan los siguientes requisitos:

a) La persona trabajadora afectada por la extinción del contrato de trabajo deberá reunir los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al 100% de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

b) La medida deberá vincularse, como objetivo coherente de política de empleo perseguido en este convenio colectivo, al relevo generacional a través de la contratación indefinida y a tiempo completo de, al menos, un nuevo trabajador o trabajadora.

2. Excepcionalmente, con el objetivo de alcanzar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres coadyuvando a superar la segregación ocupacional por género, el límite del apartado anterior podrá rebajarse hasta la edad ordinaria de jubilación fijada por la normativa de Seguridad Social cuando la tasa de ocupación de las mujeres trabajadoras por cuenta ajena afiliadas a la Seguridad Social en alguna de las actividades

económicas correspondientes al ámbito funcional de este Convenio sea inferior al 20 % de las personas ocupadas en las mismas.

La aplicación de esta excepción exigirá, además, el cumplimiento de los siguientes requisitos:

a) La persona afectada por la extinción del contrato de trabajo deberá reunir los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al 100% de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

b) Que en el CNAE al que esté adscrita la persona afectada por la aplicación de esta cláusula concurra una tasa de ocupación de empleadas inferior al 20% sobre el total de personas trabajadoras a la fecha de efectos de la decisión extintiva. Este CNAE será el que resulte aplicable para la determinación de los tipos de cotización para la cobertura de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

c) Cada extinción contractual en aplicación de esta previsión deberá llevar aparejada simultáneamente la contratación indefinida y a tiempo completo de, al menos, una mujer en la mencionada actividad.

La decisión extintiva de la relación laboral será con carácter previo comunicada por la empresa a los representantes legales de los trabajadores y a la propia persona trabajadora afectada.

ARTÍCULO 60º.- EXCEDENCIAS.

La persona trabajadora con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a 4 meses y no mayor a 5 años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador/a si han transcurrido 4 años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

Igualmente, las personas trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a 3 años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a 2 años los trabajadores/as para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia por cuidado de menores o personas dependientes podrá disfrutarse de forma fraccionada y constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o

mujeres de conformidad con lo previsto en el Art. 46 ET. 3 del ET. En estos casos, durante el primer año el trabajador/a tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

En los casos en que **las personas trabajadoras** reuniendo los requisitos señalados en párrafos precedentes pretendan acceder a alguna de las excedencias en éstos reguladas deberán solicitar el acceso a esta situación según el siguiente procedimiento.

La **persona trabajadora** deberá presentar escrito de solicitud con, al menos, 15 días de antelación a la fecha de efectividad de la excedencia planteada, con indicación/justificación de los requisitos y condiciones que posibiliten el acceso a la modalidad de excedencia cuyo acceso se pretenda.

La empresa vendrá obligada también a contestar por escrito a la persona trabajadora solicitante. La falta de contestación expresa por parte de la empresa en el plazo de 15 días desde la recepción de la petición supondrá que la empresa accede a la solicitud de excedencia previamente registrada por **la persona trabajadora**, según el anterior contenido.

ARTÍCULO 61 º.- CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR.

Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.

En el caso de que tengan hijos o hijas, las personas trabajadoras tienen derecho a efectuar dicha solicitud hasta que los hijos o hijas cumplan 12 años.

Asimismo, tendrán ese derecho aquellas que tengan necesidades de cuidado respecto de los hijos e hijas mayores de doce años, el cónyuge o pareja de hecho, familiares por consanguinidad hasta el segundo grado de la persona trabajadora, así como de otras personas dependientes cuando, en este último caso, convivan en el mismo domicilio, y que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos, debiendo justificar las circunstancias en las que fundamenta su petición

El ejercicio de este derecho se acomodará a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre personas trabajadoras de uno y otro sexo. La empresa, **ante la solicitud de la persona trabajadora, abrirá un proceso**

de negociación con esta que tendrá que desarrollarse con la máxima celeridad y, en todo caso, durante un periodo máximo de quince días, presumiéndose su concesión si no concurre oposición motivada expresa en este plazo.

Finalizado el proceso de negociación, la empresa, por escrito, comunicará la aceptación de la petición. En caso contrario, planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o bien manifestará la negativa a su ejercicio. Cuando se plantee una propuesta alternativa o se deniegue la petición, se motivarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión.

La persona trabajadora tendrá derecho a solicitar el regreso a su jornada o modalidad contractual anterior una vez concluido el periodo acordado o **previsto** o cuando el cambio de las circunstancias así lo justifique, aun cuando no hubiese transcurrido el periodo previsto.

En el resto de los supuestos, de concurrir un cambio de circunstancias que así lo justifique, la empresa sólo podrá denegar el regreso solicitado cuando existan razones objetivas motivadas para ello.

Lo dispuesto en los párrafos anteriores se entiende, en todo caso, sin perjuicio de los permisos a los que tenga derecho la persona trabajadora de acuerdo con lo establecido legal y convencionalmente.

Las discrepancias surgidas en esta materia entre la dirección de la empresa y la persona trabajadora serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

ARTÍCULO 62 º.- PROTECCIÓN CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO.

De conformidad con la normativa sobre medidas de prevención y protección contra la violencia de género vigente en Andalucía en cada momento, las empresas del sector procurarán evitar que situaciones de violencia de género legalmente acreditadas tengan consecuencias negativas para las trabajadoras afectadas en sus condiciones de trabajo, acceso, promoción, retribución o formación en el ámbito laboral.

Según lo previsto en la Ley 13/2007, de 26 de noviembre de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género, para las trabajadoras víctimas de violencia de género que tengan legalmente acreditada tal condición, las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género tendrán la consideración de justificadas, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud, según proceda.

Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género que se vean obligados a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a las personas trabajadoras las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

ARTÍCULO 63º.- FORMACIÓN PROFESIONAL.

Las partes signatarias del presente acuerdo, conscientes de la necesidad de procurar una idónea formación profesional de las personas trabajadoras del sector que redunde en beneficio de las empresas y de ellos mismos, consideran conveniente establecer a través de la Comisión Paritaria del Convenio un canal de información de los distintos sistemas de formación profesional existentes en la actualidad, para lograr los fines indicados. Por ello, la Comisión Paritaria arbitrará lo necesario para procurar en todo momento la mayor información posible sobre los distintos cursos o sistemas de formación profesional para las personas trabajadoras del Sector, que, en cualquier caso, siempre tendrán carácter voluntario en su realización, tanto para la empresa como para las precitadas personas trabajadoras.

ARTÍCULO 64º.- VIGILANCIA DE LA SALUD-

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

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

Las medidas de vigilancia y control de salud de las personas trabajadoras se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador/trabajadora 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 las personas trabajadoras afectadas.

Los datos relativos a la vigilancia de la salud de las personas trabajadoras no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicios del trabajador/trabajadora.

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 las personas trabajadoras, sin que pueda facilitarle al empresario o a otras personas sin consentimiento expreso del trabajador/trabajadora.

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/trabajadora 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.

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

ARTÍCULO 65º.-INAPLICACIÓN EN LA EMPRESA DE DETERMINADAS CONDICIONES DE TRABAJO PREVISTAS EN EL CONVENIO COLECTIVO.

El presente Convenio Colectivo obliga a todos los empresarios y las personas trabajadoras incluidas dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia.

Sin perjuicio de lo anterior, cuando concurran causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá proceder, previo desarrollo de un

periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 del ET, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en este Convenio Colectivo, que afecten a las siguientes materias:

- a. Jornada de trabajo.
- b. Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- c. Régimen de trabajo a turnos.
- d. Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e. Sistema de trabajo y rendimiento.
- f. Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del ET.
- g. Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción, y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a los sujetos indicados en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores, en el orden y condiciones señalados en el mismo.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el párrafo segundo, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. El acuerdo de inaplicación no podrá dar lugar al incumplimiento de las obligaciones establecidas en Convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género o de las que estuvieran previstas, en su caso, en el Plan de Igualdad aplicable en la empresa. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la Comisión Paritaria de este Convenio Colectivo.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del Convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada.

Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la Comisión o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere este artículo.

Cuando el periodo de consultas finalice sin acuerdo y no fueran aplicables los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior o estos no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos cuando la inaplicación de las condiciones de trabajo afectase a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de más de una comunidad autónoma, o a los órganos correspondientes de la Comunidad Autónoma Andaluza en los demás casos.

El resultado de los procedimientos a que se refieren los párrafos anteriores que haya finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo deberá ser comunicado a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito.

ARTÍCULO 66º.- REPARTIDOR/ REPARTIDORA CON CICLOMOTOR. -

1.- Definición.- Es la persona trabajadora de edad comprendida entre los 16 y los 20 años, que se le contrata para transportar mercancías con motocicletas o ciclomotores, para los que no sean necesario la obtención del permiso de conducción clase A-1, debiendo estar habilitado mediante la correspondiente autorización administrativa; con la obligación de dirigir el acondicionamiento de la carga, debiendo participar activamente tanto en ésta como en la recepción y preparación de pedidos que ha de transportar, conduciendo los bultos desde el lugar en que se encuentren hasta la motocicleta y desde ésta hasta el punto de entrega de los referidos bultos. Si se le exigiere, deberá dar un parte diario por escrito del servicio efectuado, de las incidencias que se produjeran y del estado de la motocicleta. Deberá cubrir los recorridos por los itinerarios que se fijen por **la empresa**.

La motocicleta deberá estar dotada de una caja de transportes y accesorios necesarios al efecto, adecuados a las mercancías que se transporten y que cumpla las dimensiones y demás requisitos legales exigibles en la normativa vigente en materia de circulación, transporte y seguridad vial. Las mercancías transportadas siempre deberán ir en el interior de la caja.

2.- Obligaciones de la persona trabajadora. -

a) Está obligada al cumplimiento de las normas de circulación y transporte en el desarrollo de sus funciones; deberá usar el casco, guantes protectores y elementos de sujeción que le proporcione la empresa.

b) Es la responsable del adecuado acondicionamiento de la mercancía dentro de la caja, debiendo desarrollar sus funciones con la diligencia debida.

c) Deberá cuidar la motocicleta, estacionándola adecuadamente y protegiéndola con los elementos antirrobo que le sean facilitados por el empresario.

d) Deberá, asimismo, cuidar, con la diligencia debida, del resto de sus herramientas de trabajo, tales como caja de transporte, elementos de sujeción y de su ropa de trabajo.

e) Está obligada a comunicar a la empresa inmediatamente cualquier incidencia que se hubiera producido en el desempeño de sus funciones.

f) Deberá comunicar a la empresa cualquier anomalía que hubiera detectado en el funcionamiento de la motocicleta o ciclomotor para proceder a su inmediata reparación.

g) Está obligada a dejar la motocicleta en el centro de trabajo al término de la jornada laboral.

3.- Obligaciones de las empresas:

a) No podrá exigir a la persona trabajadora que realice sus funciones al margen de las normas de circulación y transporte vigentes.

b) En ningún caso podrá exigir que la persona trabajadora cumpla con el servicio de reparto y, consecuentemente, de entrega de mercancía en tiempos que no tengan en cuenta las limitaciones y circunstancias que vengan impuestas por la realidad del tráfico y normas de circulación.

c) Deberá dotar a la motocicleta de una caja que ofrezca las garantías necesarias y adecuadas al transporte a realizar, así como los elementos de sujeción que fueran precisos.

d) Deberá dotar a la persona trabajadora del calzado y vestimenta adecuada para la conducción de motocicletas y que le protejan de las inclemencias del tiempo. A cuyo

efecto se establece que en invierno deberá proporcionar a la persona trabajadora una prenda de abrigo (plumas, anorak, etc.) y un pantalón impermeabilizado que la protejan del frío y de la lluvia, así como dos monos o similares de invierno y calzado adecuado que le proteja de la humedad y de los golpes. Asimismo, se establece que en verano vendrá obligado a proveer a la persona trabajadora de dos monos de tejido adecuado a esta época del año, así como calzado adecuado para la conducción del vehículo y que le proteja de los posibles golpes.

e) Deberá realizar un reconocimiento médico a la persona trabajadora, de forma previa a su contratación y específico para determinar su aptitud para el desempeño de las funciones de repartidor/a con ciclomotor.

f) Asimismo deberá proporcionar a la persona trabajadora de guantes protectores adecuados para la conducción de motocicletas y casco homologado con visera. Por razones de seguridad e higiene, estos complementos serán individuales para cada persona trabajadora.

g) Está obligado a retirar del uso la motocicleta hasta que proceda su reparación, cuando la persona trabajadora le comunique la existencia de anomalías que acrediten que no está en perfectas condiciones de uso.

h) Está obligado a asegurar la motocicleta y la responsabilidad civil de la persona trabajadora por siniestros producidos en la conducción.

i) Está obligado, asimismo, a contratar con una entidad aseguradora los riesgos derivados de enfermedad profesional y accidente de trabajo que impliquen el reconocimiento de la persona trabajadora en situación de invalidez permanente, total o absoluta, o tengan por resultado su muerte, hasta el límite señalado para estas contingencias en el artículo 21 del presente Convenio.

j) Está obligado a promocionar la integración de la persona trabajadora en la empresa, posibilitando el que pueda conocer la actividad que se desarrolla en la misma, principalmente en las áreas de recepción de material, preparación de pedidos y control y organización del almacén.

k) No podrá destinar al reparto con motocicletas o ciclomotor, durante más tiempo del 75 % de la jornada laboral, a aquellas personas trabajadoras con edades de dieciséis y diecisiete años, debiendo destinarlos el resto de la jornada a la realización de las funciones que se refieren en el apartado j).

4.- Salarios. -

Será el establecido para esta categoría en la tabla salarial anexa

DISPOSICIÓN FINAL. GARANTÍA MODIFICACIONES NORMATIVAS

En todo lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales de carácter general.

Los contenidos incluidos en este Convenio Colectivo que reproduzcan los recogidos en el Estatuto de los Trabajadores y demás normativa laboral de aplicación a su firma se entenderán sustituidos automáticamente por las modificaciones legislativas que pudieran producirse durante su vigencia.

industria - sevilla

ANEXO III

**CLASIFICACIÓN PROFESIONAL CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE TRABAJO DE
COMERCIO AUTOMOVIL, CARAVANAS, MOTOCICLETAS, BICICLETAS Y SUS ACCESORIOS
DE SEVILLA**

GRUPO PROFESIONAL	CATEGORIAS PROFESIONALES
GRUPO 1	Titulado/a Grado Superior Director/a
GRUPO 2	Titulado/a Grado Medio Ayudante Técnico Sanitario Jefe/a División Jefe/a Personal Jefe/a de Compras Jefe/a de Ventas Encargado/a General Jefe/a de Administración Jefe/a Sucursal
GRUPO 3	Jefe/a de Almacén Jefe/a de Grupo Jefe/a de Sección Mercantil Encargado/a de establecimiento, Vendedor, Comprador/a Jefe/a de Sección Administrativo
GRUPO 4	Dependiente/a Mayor Contable Cajero/a Taquimecanógrafo/a e Idioma Extranjero

GRUPO 5	Interprete Viajante Corredor/a Dependiente/a Secretario/a Oficial Administrativo/a Profesional de Oficio de 1ª Profesional de Oficio de 2ª Cobrador/a
GRUPO 6	Ayudante Auxiliar Administrativo/a Auxiliar Caja
GRUPO 7	Mozo/a Repartidor/a Ciclomotor Mayor 18 años Personal de Limpieza
GRUPO 8	Repartidor/a 17 años Repartidor/a 16 años

SINDICATO PROVINCIAL INDUSTRIA DE CC.OO. DE SEVILLA

TABLA DE SALARIOS DEFINITIVA PARA EL COMERCIO DEL AUTOMOVIL, CARAVANAS, MOTOCICLETAS, BICICLETAS, Y ACCESORIOS, DESDE EL 1 DE ENERO HASTA EL 31 DE DICIEMBRE DE 2024.

AÑO 2024						
CATEGORIAS	SALARIOS			ANTIGÜEDAD POR CUATRIENIOS		
GRUPO PRIMERO	MENSUAL	ANUAL	HORA	1C	2C	3C
TITULADO GRADO SUPERIOR	1.206,19 €	19.299,04 €	10,72 €	60,31 €	120,62 €	180,93 €
TITULADO GRADO MEDIO	1.073,86 €	17.181,76 €	9,55 €	53,69 €	107,39 €	161,08 €
AYUDANTE TECNICO SANITARIO	997,00 €	15.952,00 €	8,86 €	49,85 €	99,70 €	149,55 €
GRUPO SEGUNDO	MENSUAL	ANUAL	HORA	1C	2C	3C
DIRECTOR	1.317,38 €	21.078,08 €	11,71 €	65,87 €	131,74 €	197,61 €
JEFE DE DIVISION	1.178,53 €	18.856,48 €	10,48 €	58,93 €	117,85 €	176,78 €
JEFE DE PERSONAL	1.150,73 €	18.411,68 €	10,23 €	57,54 €	115,07 €	172,61 €
JEFE DE COMPRAS	1.150,73 €	18.411,68 €	10,23 €	57,54 €	115,07 €	172,61 €
JEFE DE VENTAS	1.150,73 €	18.411,68 €	10,23 €	57,54 €	115,07 €	172,61 €
ENCARGADO GENERAL	1.150,73 €	18.411,68 €	10,23 €	57,54 €	115,07 €	172,61 €
JEFE DE SUCURSAL	1.073,86 €	17.181,76 €	9,55 €	53,69 €	107,39 €	161,08 €
JEFE DE ALMACEN	1.073,86 €	17.181,76 €	9,55 €	53,69 €	107,39 €	161,08 €
JEFE DE GRUPO	1.018,20 €	16.291,20 €	9,05 €	50,91 €	101,82 €	152,73 €
JEFE SECCION MERCANTIL	992,25 €	15.876,00 €	8,82 €	49,61 €	99,23 €	148,84 €
ENCARGADO DE ESTABLECIMIENTO, VENDEDOR, COMPRADOR	996,83 €	15.949,28 €	8,86 €	49,84 €	99,68 €	149,52 €
INTERPRETE	992,25 €	15.876,00 €	8,82 €	49,61 €	99,23 €	148,84 €
VIAJANTE	992,25 €	15.876,00 €	8,82 €	49,61 €	99,23 €	148,84 €
CORREDOR	992,25 €	15.876,00 €	8,82 €	49,61 €	99,23 €	148,84 €
DEPENDIENTE	992,25 €	15.876,00 €	8,82 €	49,61 €	99,23 €	148,84 €
DEPENDIENTE MAYOR	1.076,50 €	17.224,00 €	9,57 €	53,83 €	107,65 €	161,48 €
AYUDANTE	992,25 €	15.876,00 €	8,82 €	49,61 €	99,23 €	148,84 €
GRUPO TERCERO	MENSUAL	ANUAL	HORA	1C	2C	3C
DIRECTOR	1.317,38 €	21.078,08 €	11,71 €	65,87 €	131,74 €	197,61 €
JEFE DE DIVISION	1.178,53 €	18.856,48 €	10,48 €	58,93 €	117,85 €	176,78 €
JEFE DE ADMINISTRACION	1.107,14 €	17.714,24 €	9,84 €	55,36 €	110,71 €	166,07 €
SECRETARIO	992,25 €	15.876,00 €	8,82 €	49,61 €	99,23 €	148,84 €
CONTABLE	1.032,19 €	16.515,04 €	9,18 €	51,61 €	103,22 €	154,83 €
JEFE DE SECCION ADMINISTRATIVO	1.040,18 €	16.642,88 €	9,25 €	52,01 €	104,02 €	156,03 €
CONTABLE, CAJERO, TACOMEKANOGRAFO E IDIOMA EXTRANJERO	1.032,19 €	16.515,04 €	9,18 €	51,61 €	103,22 €	154,83 €
OFICIAL ADMINISTRATIVO	992,25 €	15.876,00 €	8,82 €	49,61 €	99,23 €	148,84 €
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	992,25 €	15.876,00 €	8,82 €	49,61 €	99,23 €	148,84 €
AUXILIAR CAJA	992,25 €	15.876,00 €	8,82 €	49,61 €	99,23 €	148,84 €
GRUPO CUARTO	MENSUAL	ANUAL	HORA	1C	2C	3C
PROFESIONAL DE OFICIO DE 1ª	992,25 €	15.876,00 €	8,82 €	49,61 €	99,23 €	148,84 €
PROFESIONAL DE OFICIO DE 2ª	992,25 €	15.876,00 €	8,82 €	49,61 €	99,23 €	148,84 €
MOZO	992,25 €	15.876,00 €	8,82 €	49,61 €	99,23 €	148,84 €
REPARTIDOR CON CICLOMOTOR	MENSUAL	ANUAL	HORA	1C	2C	3C
DIECISEIS AÑOS	992,25 €	15.876,00 €	8,82 €	49,61 €	99,23 €	148,84 €
DIECISIETE AÑOS	992,25 €	15.876,00 €	8,82 €	49,61 €	99,23 €	148,84 €
MAYOR DIECIOCHO AÑOS	992,25 €	15.876,00 €	8,82 €	49,61 €	99,23 €	148,84 €
GRUPO QUINTO	MENSUAL	ANUAL	HORA	1C	2C	3C
COBRADOR	992,25 €	15.876,00 €	8,82 €	49,61 €	99,23 €	148,84 €
PERSONAL DE LIMPIEZA (POR HORA)	8,86 €	15.946,88 €	8,86 €	0,44 €	0,89 €	1,33 €
DIETAS						
MEDIA DIETA	1 comida fuera del municipio de la empresa					9,79 €
DIETA COMPLETA	2 comidas principales fuera del municipio de la empresa					24,56 €
DIETA CON PERNOCTA	2 comidas principales y pernoctar fuera del municipio de la empresa					28,25 €
BOLSA DE VACACIONES	Por disfrutar las vacaciones fuera del periodo comprendido entre el 1 de Junio y el 30 de Septiembre					84,83 €
PLUS DE TRANSPORTA	Se devengara el dia de presencia al trabajo total o parcial					1,00 €

