

2024 - 26

CONVENIO COLECTIVO SIDEROMETALURGICO DE SEVILLA



ReEvolución en marcha

Pase lo que pase


industria sevilla

**TU CONVENIO
TUS DERECHOS**



INDICE

ARTÍCULO 1º.-	ÁMBITO.....	5
ARTÍCULO 2º.-	DENUNCIA Y PRÓRROGA.....	8
ARTÍCULO 3º.-	OBLIGATORIEDAD.....	9
ARTÍCULO 4º.-	UNIDAD DEL CONVENIO.....	9
ARTÍCULO 5º.-	COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN DE MEJORAS.....	9
ARTÍCULO 6º.-	GARANTÍA PERSONAL.....	9
ARTÍCULO 7º.-	ORGANIZACIÓN, SISTEMAS Y MÉTODOS DE TRABAJO.....	10
ARTÍCULO 8º.-	MOVIMIENTO DE PERSONAL.....	15
ARTÍCULO 9º.-	SISTEMA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.....	18
ARTÍCULO 10º.-	TRABAJOS DE MONTAJES.....	19
ARTÍCULO 11º.-	CONTRATACIÓN TEMPORAL.....	20
ARTÍCULO 12º.-	MODALIDADES DE CONTRATACIÓN.....	23
ART 12º BIS.-	EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL.....	23
ARTÍCULO 13.-	JORNADA LABORAL.....	24
ARTÍCULO 14.-	RETRIBUCIONES.....	29
ARTÍCULO 15.-	DIETAS.....	39
ARTÍCULO 16.-	VACACIONES.....	42
ARTÍCULO 17º.-	DESCANSO SEMANAL, FIESTAS Y PERMISOS.....	43
ARTÍCULO 18.-	ABSENTISMO.....	50
ARTÍCULO 19.-	PÓLIZA DE SEGUROS.....	51
ARTÍCULO 20.-	RÉGIMEN DISCIPLINARIO.....	52
ARTÍCULO 21.-	MOVILIDAD GEOGRÁFICA.....	61
ARTÍCULO 22.-	REPRESENTACIÓN COLECTIVA.....	69
ARTÍCULO 23.-	INAPLICACIÓN EN LA EMPRESA DE DETERMINADAS CONDICIONES DE TRABAJO PREVISTAS EN EL CONVENIO COLECTIVO.....	79
ARTÍCULO 24.-	PLURIEMPLEO.....	81
ARTÍCULO 25.-	ROPA DE TRABAJO.....	81
ARTÍCULO 26.-	IT POR ACCIDENTE DE TRABAJO Y ENFERMEDAD PROFESIONAL.....	82
ARTÍCULO 27.-	COMISION PARITARIA.....	83
ARTÍCULO 28.-	COMISION PROVINCIAL DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.....	86

ARTÍCULO 29.-	SUBROGACIÓN.....	87
ARTÍCULO 30.-	CLAUSULA DE NO DISCRIMINACION.....	89
ARTÍCULO 31.-	CONCILIACION DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR.....	89
ARTÍCULO 32.-	SUBCONTRATACIÓN.....	91

DISPOSICIONES ADICIONALES

PRIMERA.-	V CEM COMPETENCIA.....	91
SEGUNDA.-	V CEM INCORPORACIONES.....	92
TERCERA.-	ARTÍCULO 84 DEL VIGENTE ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES.....	93
CUARTA.-	COMISION PARITARIA DE FORMACION PROFESIONAL.....	93
QUINTA.-	CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.....	95
SEXTA.-	SERCLA.....	96
SÉPTIMA.-	PATRIMONIO INDUSTRIAL.....	97
OCTAVA.-	SALARIO NUEVO INGRESO.....	97
NOVENA.-	INCORPORACIÓN DE JÓVENES.....	98
DECIMA.-	CLASIFICACION PROFECIONAL TECNICOS/AS SUPERIORES PRL.....	98
DISPOSICION FINAL.-	ATRASOS.....	99
DISPOSICIÓN EXTRAORDINARIA.-	FORMACIÓN Y PLUS COMPENSATORIO.....	99

ANEXOS

ANEXO I.-	ACTIVIDADES ECONÓMICAS (CNAE).....
ANEXO II.-	TABLA DE SALARIOS.....
ANEXO IV.-	CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.....
ANEXO V.-	DEFINICIÓN DE CATEGORÍAS Y PROFESIONES.....
ANEXO V BIS.-	GRUPOS PROFESIONALES.....
ANEXO VI.-	QUINQUENIOS.....
ANEXO VII.-	SALARIO NUEVO INGRESO.....
ANEXO VIII.-	MODELO DE COMUNICACIÓN A LA COMISIÓN PARITARIA.....
ANEXO IX.-	MODELO CALENDARIO LABORAL.....
ANEXO X.-	PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.....
ANEXO XI.-	HORA EXTRAORDINARIA.....
ANEXO XII.-	PROCEDIMIENTO HOMOLOGACION.....

TEXTO ARTICULADO DEL CONVENIO COLECTIVO PARA LAS INDUSTRIAS SIDEROMETALÚRGICAS DE LA PROVINCIA DE SEVILLA

LEGITIMACIÓN. -

Los integrantes de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo que se suscribe, integrada por parte empresarial por representantes de la Federación de Empresarios del Metal de Sevilla (FEDEME) y por parte de las personas trabajadoras por representantes de las Centrales Sindicales Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores, se reconocen mutuamente como únicos interlocutores con capacidad, personalidad jurídica y legitimación suficiente para negociar en exclusiva el presente Convenio Colectivo Provincial Siderometalúrgico de la Provincia de Sevilla, en consonancia con lo previsto en los artículos 82, 87 y 88 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, según 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.

Artículo 1º.- ÁMBITO

1.1. Ámbito Territorial y Funcional. - El presente Convenio Colectivo afectará a todas las empresas del sector siderometalúrgico, siempre que no se rijan por otro convenio por razón legal, y regirá las relaciones de trabajo de las mismas en la provincia de Sevilla y las que con carácter temporal, se efectúen fuera de ella por empresas comprendidas dentro de su ámbito.

El ámbito funcional del presente Convenio comprende a todas las empresas y personas trabajadoras que realizan su actividad, tanto en procesos de fabricación, elaboración o transformación **de productos industriales y o tecnológicos**, como en los de montaje, reparación, conservación, mantenimiento, almacenaje o puesta en funcionamiento de equipos e instalaciones industriales y **de servicios** que se relacionen con el sector del metal.

De este modo, quedan integradas en el campo de aplicación de este Convenio las siguientes actividades y productos: metalurgia, siderurgia; automoción y sus componentes; construcción naval y su industria auxiliar; industria aeroespacial y sus componentes, así como material ferroviario, componentes de energías renovables;

robótica, demótica, automatismos y su programación, ordenadores y sus periféricos o dispositivos auxiliares; circuitos impresos e integrados y artículos similares; infraestructuras tecnológicas; equipos y tecnologías de telecomunicaciones y de la información; y todo tipo de equipos, productos y aparatos mecánicos, eléctricos o electrónicos, incluidos el mantenimiento y la fabricación de sistemas no tripulados, ya sean autónomos o dirigidos (drones).

Forman parte también de dicho ámbito las empresas dedicadas a **los servicios técnicos de ingeniería en tecnologías y procesos industriales**, análisis, diseño, proyectos. La fabricación, montaje y/o mantenimiento y reparación de las plantas e instalaciones de energías renovables de las petrolíferas, de gas, de tratamiento de aguas y de plataformas marinas, así como, las empresas dedicadas a tendidos de líneas de conducción de energía, de cables e hilos eléctricos aislados y de fibra óptica, satelitales, inalámbricos y de otras tecnologías de la transmisión, tarjetas inteligentes (móviles, módems, o tecnología inalámbrica de banda ancha), circuitos impresos en chips de comunicación o almacenamiento de información integrada, redes de telefonía, informática, digitalización, instrumentalización, señalización y electrificación de ferrocarriles y de vías de todo tipo, instalaciones de aire acondicionado y frío industrial, fontanería, calefacción, y de fabricación, instalación y **montaje de sistemas de seguridad – antirrobo e incendios- así como aquellas** otras actividades **específicas y/o** auxiliares complementarias del Sector.

Asimismo, se incluyen las actividades de soldadura y tecnologías de unión, calorifugado, grúas-torre, **carretillas y plataformas elevadoras**, placas-solares, y las de joyería, relojería o bisutería; juguetes; cubertería y menaje; cerrajería; armas; aparatos médicos; industria óptica y mecánica de precisión; lámparas y aparatos eléctricos; conservación, corte y reposición de contadores; recuperación, reciclaje y **gestión de productos, materiales y residuos metálicos, y las pilas y baterías**.

Igualmente, abarca a las actividades de fabricación, instalación, mantenimiento, o montaje de equipamientos industriales y **bienes de equipo**, carpintería metálica, calderería, mecanización y automatización, el subsector de elevación, escaleras, cintas mecánicas y pasarelas incluidas en el sector o en cualquier otro que requiera tales servicios, así como la limpieza de maquinaria industrial.

De igual modo, comprende a las actividades de reparación de aparatos mecánicos, eléctricos o electrónicos; mantenimiento y reparación de vehículos; ITV y aquellas de carácter auxiliar, complementarias o afines, directamente relacionadas con el sector.

Así mismo, se incluyen dentro del sector la fabricación, montaje, mantenimiento y reparación de instalaciones, elementos o componentes de generación y/o distribución de energía eléctrica.

Será también de aplicación a la industria metalgráfica y de fabricación de envases metálicos y boterío, cuando en su fabricación se utilice chapa de espesor superior a 0,5 mm.

También estarán afectadas todas aquellas empresas que, en virtud de cualquier tipo de contrato, tengan varias actividades principales, de las cuales alguna esté incluida en el ámbito funcional de este Convenio, siendo de aplicación el mismo a las personas trabajadoras que realicen estas actividades.

Las empresas que por cualquier tipo de contrato desarrollen actividades del sector de forma habitual (no ocasional o accesorio), se verán también afectadas por el ámbito funcional del presente Convenio, aunque ninguna de esas actividades fuera principal o prevalente.

En estos dos últimos supuestos deberán aplicarse a las personas trabajadoras afectadas las condiciones establecidas en este Convenio, sin perjuicio de las que se regulen en los convenios colectivos de ámbito inferior que les sean de aplicación y, en particular, la tabla salarial que corresponda al grupo, categoría o nivel profesional de cada persona trabajadora.

Quedarán fuera del ámbito del Convenio las empresas dedicadas a la venta de artículos en proceso exclusivo de comercialización.

En aquellos centros de trabajo relativos al mantenimiento y reparación de vehículos en los que concurra esta actividad con la de venta, este Convenio se aplicará a las personas trabajadoras que realicen la actividad de mantenimiento y/o reparación.

Las actividades antes señaladas integradas en el campo de aplicación de este Convenio están incluidas en el Anexo I de este.

Los CNAEs recogidos en dicho Anexo tienen carácter enunciativo y no exhaustivo, siendo susceptible de ser ampliados, reducidos o complementados por la comisión negociadora del Convenio Colectivo Estatal de la Industria, la Tecnología y los Servicios del Sector del Metal (CEM) en función de los cambios que se produzcan en la Clasificación Nacional de Actividades Económicas.

1.2. Ámbito Personal. - El presente Convenio afectará a todas las personas trabajadoras, sea cual sea su grupo profesional que, durante su vigencia, presten sus servicios bajo la dependencia y por cuenta de las empresas afectadas sin más excepciones que las establecidas por la Ley. Sin perjuicio de lo establecido en la legislación vigente, a las personas trabajadoras que trabajen en el ámbito territorial de este Convenio Colectivo se les aplicará como mínimo el presente Convenio.

1.3. Ámbito Temporal. - El presente Convenio entrará en vigor, con independencia de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Sevilla, en el momento de su firma, rigiendo y manteniendo su vigencia desde el 1 de enero de **2024** hasta el 31 de diciembre de **2026**.

Los acuerdos adoptados por la Comisión Paritaria durante la vigencia de este Convenio se incorporarán al texto de este, siempre que se mantenga el texto del artículo interpretado y su contenido permanezca inalterado.

Artículo 2º.- DENUNCIA Y PRÓRROGA

El presente Convenio se prorrogará tácitamente por años sucesivos de no mediar denuncia expresa por alguna de las partes firmantes, dentro del plazo de los 90 días anteriores a su vencimiento.

Dicha denuncia podrá ser efectuada por cualquiera de las organizaciones firmantes, comunicándolo al resto de estas en un plazo de 10 días.

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 3º.- OBLIGATORIEDAD

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

Los firmantes, con la representatividad que se tienen reconocida, se comprometen al mantenimiento y efectividad de lo que se conviene, sin perjuicio de las acciones legales que pudieran corresponder en el supuesto de incumplimiento de cualquiera de sus obligaciones.

Artículo 4º.- UNIDAD DEL CONVENIO

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico, indivisible en el conjunto de su texto.

Serán consideradas global o individualmente, pero siempre con referencia a cada persona trabajadora en su respectivo grupo profesional.

Artículo 5º.- COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN DE MEJORAS

5.1. Las condiciones que se pactan en el presente Convenio son absorbibles y compensables tanto por conceptos de idéntica naturaleza como, en conjunto global, con aquellas que existiesen con anterioridad a su entrada en vigor, cualquiera que sea su naturaleza o el origen de su existencia.

5.2. Las mejoras económicas que se establecen serán absorbibles y compensables, en lo que alcancen, con aquellas mejoras que en el futuro pudieran establecerse en virtud de disposición legal de rango superior al presente acuerdo, debiendo realizarse esta compensación tanto por conceptos como globalmente.

Artículo 6º.- GARANTÍA PERSONAL

Se respetarán las situaciones individuales que, en su conjunto, sean más beneficiosas para las personas trabajadoras que las fijadas en el presente Convenio, manteniéndose estrictamente a título personal hasta que sean superadas por las condiciones que, con carácter general, se establezcan por normas posteriores de carácter legal o convencional.

Artículo 7º.- ORGANIZACIÓN, SISTEMAS Y MÉTODOS DE TRABAJO

7.1. NORMAS GENERALES. - La organización del trabajo y la determinación de los sistemas y métodos que han de regularlo, con arreglo a lo previsto en este Convenio, son facultad exclusiva de la dirección de la empresa, salvo lo establecido en el título segundo del vigente Estatuto de los Trabajadores.

La delegación de facultades directivas se hará de manera que sea suficientemente conocida, tanto por los que reciban la delegación de facultades, como por los que después serán destinatarios de las órdenes recibidas.

Las órdenes que tengan por sí mismas el carácter de estables deberán ser comunicadas expresamente a todas las personas afectadas y dotadas de suficiente publicidad.

La organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad basado en la óptima utilización de los recursos humanos y materiales. Para este objetivo es necesaria la mutua corresponsabilidad de las partes integrantes de la empresa, dirección, órganos de representación y personas trabajadoras.

La representación legal de las personas trabajadoras velará e incentivará para que en el ejercicio de las facultades antes aludidas no se conculque la legislación vigente, sin que ello pueda considerarse como transgresión de la buena fe contractual.

Las empresas que no tuvieran implantado un sistema de racionalización en sus actividades, total o parcialmente, en la fecha de entrada en vigor de este Convenio, abonarán al personal afectado en la forma que se establece en el artículo 14.3 un plus de estímulo a la productividad que es el que figura en la columna C del Anexo II.

Las empresas que tengan establecidos sistemas de racionalización del trabajo lo harán de forma que con el sistema correspondiente se obtengan por la persona trabajadora, al menos, la columna C del Anexo número II.

7.2. SISTEMAS DE ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO. –

La determinación de los sistemas, métodos y procedimientos de organización científica y racional de trabajo que han de regir para la realización, valoración y regulación del trabajo en las empresas y/o en sus talleres, secciones y/o departamentos, corresponde a la dirección de la empresa que tendrá, en todo caso, la obligación de expresar suficientemente sus decisiones al respecto a la representación legal de las personas trabajadoras.

A los efectos de lo dispuesto en este Convenio, se tendrán en cuenta que cuando se habla de actividad mínima, se entenderá como tal, las de 60 puntos Bedeaux, 100 Centesimal o 75 Crea horas, o sus equivalentes en otros sistemas de rendimientos considerados mínimos en empresas con trabajos racionalizados.

No obstante, lo indicado en el párrafo segundo de este apartado, se considerará rendimiento óptimo el 140 del Servicio Nacional de Productividad, 133 Centesimal, 80 Bedeaux, o sus equivalentes en cualquiera de los otros sistemas.

Se considera rendimiento correcto o normal exigible, el que habitualmente y de ordinario se viene obteniendo individual o colectivamente, según la modalidad de asignación del trabajo, en el período de seis meses naturales anteriores en idénticas condiciones de trabajo.

Las partes firmantes, valorando positivamente la implantación por las empresas de sistemas objetivos de organización y racionalización del trabajo, recomiendan a empresas y personas trabajadoras profundicen en la introducción de sistemas objetivos de medición del trabajo, junto a la adopción de sus correspondientes formas de retribución.

A tal efecto:

7.2.1. Las empresas que establezcan sistemas de organización científica y racional del trabajo procurarán adoptar en bloque algunos de los sistemas internacionalmente reconocidos, en cuyo caso se hará referencia al sistema por su denominación convencional.

7.2.2. En caso contrario, esto es, cuando no sea conveniente o posible por razones técnicas la adopción de sistemas convencionales de organización científica del trabajo ya citados en el párrafo anterior, en razón al pequeño número de la plantilla o a la naturaleza de la actividad, las empresas de acuerdo con la representación legal de las personas trabajadoras podrán instar de la Comisión Paritaria la homologación del sistema adoptado.

Para su implantación, o bien homologación de las que en la actualidad vinieran funcionando en la empresa, habrán de tenerse en cuenta los criterios que, con carácter general, permitan su objetiva identificación y, entre otros, los índices de: racionalización de las tareas, análisis, valoración y clasificación de los trabajos; adaptación de la persona trabajadora al puesto según sus aptitudes; instalaciones, herramientas, etc.; determinación correcta del método de trabajo y, en general, la mejora de las condiciones que conduzcan al fin propuesto.

Para la homologación de estos sistemas las empresas remitirán a la Comisión Paritaria del Convenio memoria explicativa del sistema que deberá corresponder a criterios de objetividad, verificabilidad y racionalización del trabajo, todo ello acompañado del correspondiente cuadro de retribuciones.

Recibida tal solicitud y tras recabar los informes o asesoramientos que se consideren oportunos, la Comisión resolverá sobre la homologación de dicho sistema, expidiendo a empresas y personas trabajadoras certificación acreditativa del mismo.

En el supuesto de no conseguir acuerdo por la Comisión, se ofrecerá a las partes solicitantes el sometimiento a los procedimientos previstos en el art. 23 sobre “Inaplicación en la empresa de determinadas condiciones de trabajo previstas en el Convenio Colectivo”.

Los representantes legales de las personas trabajadoras podrán ejercitar iniciativas en orden a variar el sistema de organización establecido.

7.3. REVISIÓN DE TIEMPOS Y RENDIMIENTOS. -

La revisión de tiempos y rendimientos para cualquiera de los sistemas a que se hace referencia en este Convenio se efectuará, por alguno de los hechos siguientes:

- a) Por reforma de los métodos, medios o procedimientos.
- b) Cuando se hubiese incurrido de modo manifiesto e indubitado en error de cálculo o medición.
- c) Si en el trabajo se hubiese producido cambio en el número de personas trabajadoras, siempre y cuando las mediciones se hubieran realizado para equipos cuyo número de componentes sea determinado, o alguna modificación sustancial en las condiciones de aquél.
- d) Por acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras.

Si la revisión origina una disminución en los tiempos asignados, se establecerá un período de adaptación, de duración no superior al mes por cada 10 por 100 de disminución.

Las personas trabajadoras disconformes con la revisión podrán reclamar individualmente ante la autoridad competente, sin que ello paralice la aplicación de los nuevos valores.

7.4. FACULTADES DE LA DIRECCION DE LA EMPRESA. -

Son facultades de la dirección de la empresa:

- a) La calificación del trabajo, según cualquiera de los sistemas internacionales admitidos.
- b) La exigencia de los rendimientos mínimos o de los habituales.
- c) La determinación del sistema encaminado a obtener y a asegurar unos rendimientos superiores a los mínimos exigibles, según se estime aconsejable a las necesidades generales de la empresa, o de las específicas de determinado puesto o puestos de trabajo. Es potestativo el establecimiento de incentivos totales o parciales, tanto en lo que respecta al personal como a las tareas.

- d) La adjudicación del número de máquinas de tareas necesarias para la saturación del trabajo en orden a la obtención del máximo rendimiento.
- e) La fijación de índice de desperdicio y calidad admisible a lo largo del proceso industrial o económico.
- f) La exigencia de una vigilancia, atención o diligencia en el cuidado de la maquinaria y útiles encomendados a la persona trabajadora.
- g) La movilidad y redistribución del personal de la empresa con arreglo a las necesidades de organización de la producción.
- h) La realización, durante cualquier período de organización del trabajo, de las modificaciones en los métodos, tarifas y distribución del personal, cambio, funciones y variaciones técnicas de las máquinas, instalaciones, sistemas, utillaje, etc.
- i) La regulación de la adaptación de las cargas de trabajo, rendimiento y tarifas, a las condiciones que resulten del cambio de los métodos operativos, industriales o económicos, procesos de fabricación o manipulación, cambio de material, máquinas o condiciones técnicas de las mismas.
- j) El mantenimiento de la organización del trabajo en los casos de disconformidad de las personas trabajadoras expresada a través de los Comités de empresa o Delegados/as de Personal en las empresas en que los hubiere, en espera de la resolución de los organismos competentes.
- k) El establecimiento de la fórmula para los cálculos de salario.
- l) Cualesquiera otras funciones análogas por su finalidad o por su importancia a las anteriormente consignadas o que les vengán asignadas por la legislación vigente.

7.5.- OBLIGACIONES DE LA EMPRESA. -

a) Informar al Comité de Empresa, o en su caso, a los Delegados/as de Personal acerca de las modificaciones de carácter general en la organización del trabajo, sin perjuicio de las facultades de la dirección en la materia.

Asimismo, tendrán derecho a ser informados y consultados sobre todas las decisiones de la empresa que pudieran provocar cambios relevantes en cuanto a la organización del trabajo y a los contratos de trabajo en la empresa. Igualmente tendrá derecho a ser informado y consultado sobre la adopción de eventuales medidas preventivas, especialmente en caso de riesgo para el empleo.

b) Limitar, por un período razonable, la experimentación de los nuevos sistemas de organización.

c) Tener a disposición de las personas trabajadoras la especificación de las tareas asignadas a cada puesto de trabajo, así como las tarifas vigentes.

d) Establecer y redactar la fórmula para los cálculos del salario en forma clara y sencilla para que pueda ser comprendido normalmente, cualquiera que sea la medida que se emplee para valorar los rendimientos.

e) Estimular toda iniciativa de cualquier persona trabajadora encaminada a mejorar y perfeccionar la organización del trabajo.

Artículo 8º.- MOVIMIENTO DE PERSONAL

8.1. PERÍODO DE PRUEBA

(Materia reservada a la negociación colectiva de ámbito estatal. Los contenidos recogidos en este artículo se considerarán sustituidos por aquellos otros que sobre esta materia contenga el próximo V Convenio Estatal para la Industria, Tecnología y los Servicios del Metal.

8.1.1 CONCEPTO Y FORMA DEL PERÍODO DE PRUEBA.

El período de prueba es la fase temporal del contrato de trabajo en el que las partes pueden someter el mismo a condición resolutoria, concertando un lapso de comprobación práctica de la viabilidad de la futura relación laboral.

Sólo se entenderá que la persona trabajadora está sujeta a período de prueba si así consta por escrito.

8.1.2. DURACIÓN.

El ingreso de las personas trabajadoras se considerará realizado a título de prueba, con los plazos que a continuación se fijan para cada uno de los siguientes grupos profesionales:

Grupo 1: hasta seis meses.

Grupo 2: hasta seis meses.

Grupo 3: hasta dos meses.

Grupo 4: hasta un mes.

Grupo 5: hasta un mes.

Grupo 6: hasta 15 días.

Grupo 7: hasta 15 días.

En los contratos en prácticas el período de prueba no podrá ser superior a un mes, cuando se celebren con personas trabajadoras que estén en posesión del certificado de profesionalidad de nivel 1 o 2, ni a dos meses si tienen certificado de nivel 3, 4 o 5.

Si el contrato de trabajo hubiera sido precedido por un contrato en prácticas o para la formación, el tiempo de formación o prácticas computará como período de prueba. Si al término del contrato de prácticas la persona trabajadora continuase en la empresa, no podrá concertarse un nuevo período de prueba.

8.1.3. DERECHOS Y OBLIGACIONES.

Durante el período de prueba, la persona trabajadora tendrá los mismos derechos y obligaciones correspondientes a su puesto de trabajo, así como al

percibo de la retribución correspondiente al grupo profesional en el que hubiera sido clasificado/a.

El período de prueba será nulo si la persona trabajadora hubiera desarrollado con anterioridad en la misma empresa o grupo de empresas las mismas funciones correspondientes al mismo grupo profesional bajo cualquier modalidad contractual.

8.1.4. RESOLUCIÓN O DESISTIMIENTO DEL CONTRATO.

Durante el período de prueba, el contrato de trabajo podrá ser resuelto a instancia de cualquiera de las partes.

La resolución a instancia empresarial será nula en el caso de las trabajadoras por razón de embarazo, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del período de suspensión a que se refiere el artículo 48.4 del ET, o maternidad, salvo que concurran motivos no relacionados con el embarazo o maternidad.

El desistimiento o resolución del contrato de trabajo durante el período de prueba puede producirse en cualquier momento del mismo, salvo que las partes pacten en los convenios de empresa, un mínimo de período de prueba o la necesidad de preaviso.

La resolución del contrato durante el período de prueba no implica indemnización alguna para ninguna de las partes, salvo pacto en contrario en los convenios de empresa.

La dirección de la empresa vendrá obligada a comunicar a los representantes legales de las personas trabajadoras, tanto los desistimientos como las resoluciones de los contratos durante el período de prueba.

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

8.1.5. INTERRUPCIÓN DEL PERIODO DE PRUEBA.

El período de prueba se computará por días laborables de trabajo efectivo.

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el nacimiento, la lactancia y violencia de género, que afecten a la persona trabajadora durante el periodo de prueba, interrumpen el cómputo del mismo, siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

8.2. Se establece como procedimiento único de ascenso a puestos de superior grupo profesional el concurso de oposición por méritos y aptitudes demostrado en las pruebas que se establezcan, sustituyéndose así los sistemas de libre designación o de antigüedad.

8.3 Todo personal que desee cesar en la prestación de sus servicios deberá comunicar su decisión a la empresa con los siguientes plazos de preaviso: personal directivo: un mes; personal técnico: quince días, personal administrativo: quince días, resto del personal: ocho días.

La falta de cumplimiento de los plazos de preaviso supondrá una sanción económica equivalente al importe de los días de retraso en la comunicación pudiéndose detraer esta sanción de los devengos que la empresa deba abonar a la persona trabajadora en concepto de finiquito. Asimismo, no se le abonará la parte proporcional correspondiente a las pagas extraordinarias de julio o navidad.

8.4. En los casos de desplazamientos de personas trabajadoras, la empresa vendrá obligada a preavisar a la persona trabajadora afectada al menos con 72 horas de antelación al desplazamiento, siempre y cuando tuviera conocimiento del mismo, o la urgencia o necesidad de la realización de los trabajos que ocasionare, lo permitieren o las circunstancias lo exigieren.

Artículo 9º.- SISTEMA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Siendo el IV Convenio Colectivo Estatal de la industria, la tecnología y los servicios del sector del metal (IV CEM) el último suscrito por parte de la representación nacional de las organizaciones firmantes del presente Convenio, (CONFEMETAL, UGT Y CCOO), se incorpora al presente Convenio Colectivo el Capítulo VII "Clasificación Profesional", del indicado Convenio Estatal, publicado en el BOE de 12 de enero de 2022, como Anexo número IV.

Los contenidos de este Anexo número IV se considerarán sustituidos, automáticamente, por aquellos otros que para esta materia pudiera regular un nuevo CEM publicado durante la vigencia de este Convenio Colectivo provincial.

De conformidad con lo previsto en el IV CEM y el Estatuto de los Trabajadores en esta materia, para su aplicación en el ámbito de la provincia de Sevilla, las partes firmantes acuerdan que la Comisión Paritaria de Clasificación Profesional, durante la vigencia del presente Convenio, desarrolle trabajos encaminados a la adaptación definitiva del Sistema actualmente vigente a un Sistema de Clasificación profesional basado en Grupos Profesionales y Divisiones Funcionales, con la simplificación de los salarios en los Grupos Profesionales, todo ello, de conformidad con la realidad del Sector de la provincia.

Estos trabajos se realizarán a partir de los contenidos del actual Anexo V BIS, que distribuye las actuales categorías profesionales vigentes en el Convenio Colectivo de Sevilla en 8 Grupos Profesionales en función de los criterios generales del citado IV CEM.

En tanto no culminen los trabajos de la precitada Comisión y se produzca el correspondiente acuerdo entre las partes firmantes del Convenio Provincial en esta materia, subsistirán en toda su vigencia, los salarios de la Clasificación Profesional actualmente vigente.

Artículo 10º.- TRABAJOS DE MONTAJES

Los trabajos que se realicen fuera de los centros habituales de trabajo de las empresas o en los domicilios o instalaciones de los clientes, así como los que estén en estrecha relación de dependencia con aquellos, se regirán, en primer lugar, por las normas específicas de montajes (Ordenes Ministeriales de fecha 18-5-73, BOE 30-5-73 sobre tendido de líneas eléctricas y Orden de 22-4-76, BOE 28-4-76, sobre empresas de montaje y auxiliares), las cuales se encuentran plenamente vigentes, sustituyendo las cuantías de los suplidos que se establecen como compensación por los desplazamientos en aquellas, por las que se citan a continuación:

En los casos en que el desplazamiento tan sólo obligue a realizar la comida principal fuera del domicilio habitual de la persona trabajadora
11,57 euros para el año 2024.

En los casos en que el desplazamiento obligue a la persona trabajadora a pernoctar fuera de su domicilio habitual, **53,23 euros para el año 2024**.

A estos efectos, las partes acuerdan que para **2025 y 2026** dichas cuantías se incrementen en el porcentaje fijado para los salarios.

Los importes señalados en los apartados 1 y 2 anteriores se abonarán a partir **de la fecha de la firma de este Convenio, 21.10.2024**, por lo que no devengarán atrasos anteriores a esa fecha.

Estas cuantías sustituyen, tanto a las citadas en las referidas Ordenes Ministeriales como, en cualquier caso, a las fijadas en el Artículo 15 del presente Convenio.

Con independencia de lo previsto en el artículo 23 del presente Convenio la empresa y la representación sindical de las personas trabajadoras podrán acordar cantidades diferentes a las anteriormente señaladas.

Igualmente, y de conformidad con el contenido de la Disposición transitoria primera **contenida en el último** Convenio Colectivo Estatal de la Industria, la Tecnología y los Servicios del Sector del Metal (IV CEM, BOE **12.01.2022**), *- en la que se expone que su Comisión Negociadora se reunirá para negociar, a lo largo de la vigencia de este Convenio estatal, la sustitución de las normas complementarias de 1973 y 1976 para el subsector de montaje y mantenimiento-*, las partes firmantes del Convenio Colectivo Siderometalúrgico de Sevilla asumen el compromiso de incorporar a su texto articulado cualquier novedad que las organizaciones negociadoras del CEM pudieran suscribir en la mencionada materia durante su vigencia.

Artículo 11º.- CONTRATACIÓN TEMPORAL

Los firmantes de este texto articulado recomiendan a las empresas incluidas en el ámbito funcional del mismo favorecer el empleo estable y promover la utilización más adecuada de la contratación laboral temporal ajustándola, en todo caso, al cumplimiento de la normativa vigente en esta materia.

A estos efectos, la Comisión de Paritaria realizará el seguimiento de la aplicación de esta recomendación. De tal forma, las partes negociadoras asumen el compromiso de impulsar, a través de este órgano, las actuaciones necesarias a fin de contribuir a la erradicación de las situaciones fraudulentas que en materia de contratación laboral temporal se puedan producir en el sector. No obstante, estas actuaciones no resultarán preceptivas para el ejercicio de las acciones que las partes estimen oportuno acometer en este ámbito.

Con el fin de facilitar el cumplimiento de esta atribución, las partes acuerdan formalizar un *“Modelo de comunicación dirigido a la Comisión Paritaria del CC Siderometalúrgico de Sevilla”*, como Anexo número VIII, que permita la posibilidad de instar de forma voluntaria la actuación de este órgano colegiado en su función de vigilancia del cumplimiento de lo pactado en materia de contratación temporal en el presente Convenio. Esta solicitud de actuación tendrá carácter voluntario, no obligatorio.

Así, de conformidad con lo previsto en la normativa estatal, se presumirán celebrados por tiempo indefinido los contratos temporales suscritos en fraude de ley por carecer de las causas y requisitos exigidos por la legislación laboral vigente.

Igualmente, las personas trabajadoras que en un periodo de veinticuatro meses hubieran estado contratadas durante un plazo superior a dieciocho meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos por circunstancias de la producción, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, adquirirán la condición de personas trabajadoras fijas. Esta previsión también será de aplicación cuando se produzcan supuestos de sucesión o subrogación empresarial conforme a lo dispuesto legal o convencionalmente.

Asimismo, adquirirá la condición de fija la persona que ocupe un puesto de trabajo que haya estado ocupado con o sin solución de continuidad, durante más de dieciocho meses en un periodo de veinticuatro meses mediante contratos por circunstancias de la producción, incluidos los contratos de puesta a disposición realizados con empresas de trabajo temporal.

11.1. El personal de cualquier grupo profesional, **con contrato de duración determinada por circunstancias de la producción**, percibirá además de las retribuciones del personal de plantilla las siguientes:

- a)** Un 20% sobre el salario mínimo del Convenio para aquel personal cuya permanencia en la empresa no exceda de 30 días, salvo si su cese se produce durante el período de prueba o por voluntad propia.
- b)** Para aquellos cuya permanencia excediera del plazo citado de 30 días - salvo si el cese se produce durante el período de prueba o por voluntad propia de la persona trabajadora- una indemnización de 7 días de las columnas A), B) y C) del Anexo II del presente Convenio, a la terminación de sus relaciones laborales con la empresa por extinción del contrato vigente, siempre que la cuantía de esta indemnización no resulte inferior a la prevista en el artículo 49, punto primero, letra c), 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, en cuyo caso resultaría aplicable esta última.

11.2. Las partes firmantes de este Texto Articulado aconsejan a las empresas sujetas al presente Convenio Colectivo estudiar fórmulas que faciliten la progresiva integración de las personas trabajadoras vinculadas por la modalidad contractual regulada en el artículo 15. 2 del Estatuto de los Trabajadores en el conjunto de personas trabajadoras fijas de la empresa.

En ningún caso en las empresas de más de 175 personas trabajadoras fijas el personal **con contrato de duración determinada por circunstancias de la producción** al que se refiere el artículo 15. 2 del Estatuto de los Trabajadores, podrá ser superior al 20% del personal fijo de plantilla, con excepción de las empresas dedicadas a trabajos de montajes, tendido de líneas e instalaciones en general.

La Comisión Paritaria hará un seguimiento del cumplimiento de este artículo según lo expuesto en el mismo.

Artículo 12º.- MODALIDADES DE CONTRATACIÓN

(Materia reservada a la negociación colectiva de ámbito estatal. A la firma de este Convenio Colectivo, pendiente de publicación el V Convenio Estatal para la Industria, Tecnología y los Servicios del Metal que incorporará las nuevas modalidades de contratación recogidas en el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo)

12.1 CONTRATO DE FORMACIÓN EN ALTERNANCIA

La retribución para el contrato de formación en alternancia regulado en el Artículo 11.2 del Estatuto de los trabajadores se fija en el importe correspondiente al salario mínimo interprofesional vigente en cada momento, en proporción al tiempo de trabajo efectivo contratado.

12.2 CONTRATO FORMATIVO PARA LA OBTENCIÓN DE LA PRÁCTICA PROFESIONAL

La retribución fijada para el contrato formativo para la adquisición de la práctica profesional, regulado en el Artículo 11.3 del Estatuto de los trabajadores, será el 75% de la remuneración fijada en el Convenio Colectivo para la categoría y grupo profesional correspondiente a las funciones desempeñadas, atendiendo al tiempo de trabajo efectivo contratado.

Artículo 12º BIS. - EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL

Sólo podrán celebrarse contratos de puesta a disposición entre una empresa de trabajo temporal y una empresa usuaria sujeta a este Convenio en los mismos supuestos y bajo las mismas condiciones y requisitos en que la empresa usuaria podría celebrar, **un contrato fijo-discontinuo, un contrato de duración determinada o un contrato formativo**, todo ello, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 11 y 15, **16** 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.

Con carácter general, la empresa usuaria responderá subsidiariamente de las obligaciones salariales y de Seguridad Social contraídas con la persona trabajadora durante la vigencia del contrato de puesta a disposición, así como de la indemnización económica derivada de la extinción del contrato de trabajo.

Esta responsabilidad será solidaria en el caso de que el referido contrato de puesta a disposición se haya realizado incumpliendo lo dispuesto en la normativa vigente sobre supuestos, condiciones y requisitos exigidos para su celebración. Entre estos supuestos de ilegalidad, la empresa de trabajo temporal y la empresa usuaria responderán solidariamente de las obligaciones contraídas con las personas trabajadoras y con la Seguridad Social en los casos en los que no exista la causa de temporalidad que hubiera justificado la celebración de un contrato de duración determinada en la empresa usuaria, sin perjuicio de las demás responsabilidades a las que hubiera lugar legalmente.

Las personas trabajadoras contratadas por Empresas de Trabajo Temporal para ser cedidos a empresas usuarias afectadas por el presente Convenio Colectivo tendrán derecho, durante los períodos de prestación de servicios en las mismas, a la aplicación de las condiciones económicas y sociales establecidas en este texto articulado.

Artículo 13.- JORNADA LABORAL

La jornada laboral de trabajo será la siguiente:

- Año **2024**: 1759 horas de trabajo efectivo en cómputo anual.
- Año **2025**: 1759 horas de trabajo efectivo en cómputo anual.
- Año **2026**: 1759 horas de trabajo efectivo en cómputo anual.

Las modificaciones normativas en materia de jornada máxima laboral anual que afecten a las pactadas en este Convenio Colectivo, con efectividad durante su vigencia, serán objeto de incorporación al mismo, asumiendo a tal fin las partes el compromiso de reunirse para la adaptación del presente artículo en este caso, así como para la necesaria elaboración de los calendarios laborales correspondientes a las anualidades 2025 y 2026 – Anexo IX “Modelo Calendario Laboral “de este Convenio-.

Plus de bocadillo. - En las empresas que actualmente esté implantada la jornada laboral continuada, el tiempo denominado de descanso para bocadillo no se considerará como trabajo efectivo. En cambio, se abonará a las personas trabajadoras de éstas la cantidad de **2,24 euros** por día efectivo de trabajo.

No obstante lo establecido en este artículo, la empresa previa información al Comité de Empresa o Delegados de Personal, podrá optar entre el abono de las cantidades que para cada año se fije para el Plus de bocadillo, por día de trabajo y jornada efectiva anual de 1759 horas, según lo estipulado en el párrafo primero de este apartado para cada uno de los años de vigencia del Convenio, o computar el período de bocadillo como tiempo efectivo de trabajo sin abono de cantidad alguna.

Las que opten por la compensación económica lo harán constar expresamente en la hoja de salario como "Plus de bocadillo".

Jornada intensiva. - Las empresas, siempre que las circunstancias lo permitan y las personas trabajadoras así lo soliciten, posibilitarán el establecimiento de la jornada continuada durante los meses de junio, julio, agosto y septiembre.

En cuanto a las condiciones ambientales de los lugares de trabajo y, en particular, sus condiciones térmicas, las empresas del sector valorarán, a título de recomendación, la *Guía técnica publicada por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo para la evaluación y prevención de los riesgos relativos a la utilización de los lugares de trabajo. Real Decreto 486/1997.*

En todo caso, la jornada laboral se desarrollará de forma continuada y en horario de mañana en las empresas del sector los días 5 de enero, 24 y 31 de diciembre de cada anualidad.

Bolsa Horaria. -Con el fin de preservar el empleo, las empresas dispondrán de 220 horas anuales de trabajo efectivo por persona trabajadora - año 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 a la persona trabajadora con 5 días naturales.
- La jornada diaria no podrá ser superior a 10 horas.
- Procederá indistintamente la mayor o menor realización de jornada en función de los distintos períodos de actividad empresarial. Consecuentemente, la compensación podrá

producirse con carácter previo o con posterioridad al periodo o periodos de mayor carga de trabajo. Si la compensación con descanso se hubiera efectuado con carácter previo sin que puedan llegar a ser trabajadas las horas objeto de distribución irregular a causa de la extinción de la relación laboral a instancia de la empresa, ésta no podrá descontar de la liquidación final de la persona trabajadora las horas descansadas de forma anticipada, debiendo ser abonadas al trabajador/a con el valor de horas ordinarias.

- La disponibilidad horaria, así como la compensación de las horas distribuidas irregularmente, cuyo cómputo irá referido a la jornada laboral anual, se realizarán dentro del año natural, si bien, podrán extenderse hasta el 30 de enero del año inmediatamente posterior a aquel a cuya jornada correspondan. El disfrute compensatorio de dichas horas deberá realizarse por días completos, sin que en ningún caso ello pueda afectar al proceso productivo. El descanso compensatorio se producirá **preferentemente** dentro de los tres meses siguientes a la utilización de la bolsa horaria.
- Se procurará, en su caso, de acuerdo con la persona trabajadora, que durante las jornadas continuadas estivales el horario ampliatorio se produzca preferentemente al comienzo de la jornada laboral, y no al final de esta, sin que ello pueda afectar al proceso productivo.
- Se informará periódicamente a los representantes de las personas trabajadoras de la utilización de la distribución irregular de la jornada en la empresa.
- La distribución irregular de horas de trabajo que este artículo regula no podrá utilizarse respecto de las personas trabajadoras que hubieran ejercitado el derecho a reducir su jornada laboral – quedando afectadas por la consiguiente reducción salarial-, al concurrir en éstas alguna de las causas previstas en el artículo

núm. 37.6 del Estatuto de los trabajadores, y mientras subsista la citada reducción.

- La distribución irregular de horas de trabajo que este precepto permite realizar no podrá efectuarse en días que tuvieran la condición de inhábiles en la empresa como consecuencia del calendario laboral confeccionado anualmente en la misma.
- Se establece la imposibilidad de utilización de la distribución irregular de la jornada laboral que este artículo regula por parte de aquellas empresas que tengan activado un expediente temporal de regulación de empleo (ERTE), mientras este subsista, circunscribiéndose dicha limitación a las personas trabajadoras de la empresa que, en cada momento, estén afectadas por este mecanismo.

Calendario Laboral. - Anualmente se pactará entre la empresa y los representantes legales de las personas trabajadoras el calendario laboral, debiendo exponerse un ejemplar de este en un lugar visible en cada centro de trabajo.

Como criterios recomendados para la elaboración del calendario laboral anual se señalan los siguientes:

- Valoración de los efectos del tratamiento del descanso de bocadillo en jornada continuada según lo previsto en el primer apartado del presente artículo.
- En caso de existir horas de excedente de jornada, se recomienda que éstas preferiblemente sean señaladas en el calendario como jornadas inhábiles completas.

En caso de desacuerdo en la determinación del calendario laboral éste se someterá a la Comisión Paritaria del presente Convenio y de no obtenerse acuerdo en dicho órgano, éste lo elevará al Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA) a los efectos oportunos.

A los efectos de facilitar el cumplimiento de esta obligación por parte de las empresas, las organizaciones firmantes de este Convenio suscribirán anualmente -

una vez conocidas las fiestas locales de la provincia- un Modelo de Calendario Laboral para el sector - Anexo número IX de este Texto Articulado- que se publicará en el Boletín Oficial de la Provincia.

Cambio de turnos. - La empresa vendrá obligada a preavisar con 5 días naturales de antelación los cambios que afecten a los turnos inicialmente asignados a las personas trabajadoras según el calendario establecido a tal efecto.

Cómputo de la jornada laboral cuando existan desplazamientos durante la misma. En aquellos casos en los que la persona trabajadora no disponga de centro de trabajo fijo o habitual, los tiempos invertidos por esta en desplazamientos entre su domicilio y los centros de los clientes asignados por la empresa se computarán como tiempo efectivo de trabajo.

Igualmente, cuando la persona trabajadora sí disponga de centro de trabajo fijo o habitual y desde el mismo realice desplazamientos a centros de clientes asignados por su empresa, el tiempo invertido en estos traslados tendrán también la consideración de tiempo efectivo de trabajo.

Las partes acuerdan que las horas invertidas en este tipo de desplazamientos que excedan de la jornada laboral anual - pese a su condición de extraordinarias - sean retribuidas como ordinarias, salvo que la empresa hubiera optado por su compensación por tiempos equivalentes de descanso retribuido. Se respetarán las condiciones más beneficiosas de las que las personas trabajadoras pudieran venir disfrutando a este respecto.

Por tanto, las horas extraordinarias que, en su caso, deriven de los desplazamientos regulados en este apartado quedan sujetas al número máximo que la normativa laboral vigente permite retribuir anualmente a la persona trabajadora- 80 horas extraordinarias anuales-, en los términos previstos legalmente.

Cómputo de la jornada anual en supuestos de incapacidad temporal y contratos suscritos durante el año natural.

En relación a las horas de excedente a favor de las personas trabajadoras que puede generar la distribución de la jornada laboral anual en la empresa, se establece un mecanismo para el cómputo de las citadas horas de excedente respecto de las

personas trabajadoras que no lleguen a cumplir la jornada anual de trabajo efectivo de manera íntegra a consecuencia de alguna de las siguientes causas;

- Procesos de incapacidad temporal.
- Contratos suscritos una vez iniciado el año natural.

En estos casos el disfrute del exceso de jornada para estas personas trabajadoras será proporcional al tiempo efectivo trabajado en la correspondiente anualidad.

Artículo 14.- RETRIBUCIONES

14.1. Salarios. - Se pacta el siguiente incremento salarial:

- A) Primer año (01/01/2024 a 31/12/2024): Para esta anualidad se pacta un incremento salarial del 3 % que será efectivo desde el 1 de enero de 2024.

Cláusula de Revisión Salarial 2024.

Finalizado 2024, si el Índice de Precios al Consumo (IPC) anual establecido por el INE para 2024 fuera superior al 3 %, se aplicará un incremento adicional máximo del 1 %, con efecto a 1 de enero de 2025.

- B) Segundo año (01/01/2025 a 31/12/2025): Para esta anualidad se pacta un incremento salarial del 3 % que será efectivo desde el 1 de enero de 2025.

Cláusula de Revisión Salarial 2025

Finalizado 2025, si el Índice de Precios al Consumo (IPC) anual establecido por el INE para 2025 fuera superior al 3 %, se aplicará un incremento adicional máximo del 1,75 %, con efecto a 1 de enero de 2026.

- C) Tercer año (01/01/2026 a 31/12/2026): Para esta anualidad se pacta un incremento salarial del 3% que será efectivo desde el 1 de enero de 2026.

Cláusula de Revisión Salarial 2026

Finalizado 2026, si el Índice de Precios al Consumo (IPC) anual establecido por el INE para 2026 fuera superior al 3 %, se aplicará un incremento adicional máximo del 1,75 %, con efecto a 1 de enero de 2027.

La prima de producción que, en su caso, sustituya a la columna C en aquellas empresas con trabajo racionalizado, se incrementará en los mismos porcentajes antes indicados.

Se considerará salario mínimo de Convenio el que figura en la columna A del Anexo II denominado Salario Base, que se establece para los distintos grupos profesionales.

Este salario mínimo se devengará todos los días naturales del año de vigencia, más los correspondientes a pagas extraordinarias en los meses de julio y diciembre.

Para los años **2025** y **2026**, las partes suscribirán las Tablas de salarios y pluses que correspondan para cada año de vigencia del Convenio, a tenor de lo pactado anteriormente.

Los importes fijados para los conceptos salariales regulados en este Convenio Colectivo van referidos y exigen, para su percepción íntegra, la contratación y la prestación de la jornada laboral anual completa prevista en el artículo 13 de su texto articulado – a excepción de lo acordado de manera expresa para el plus de absentismo fijado en su artículo 18-.

14.2. Plus de asistencia. Se establece una retribución complementaria, denominada "plus de asistencia ", cuyo importe se consigna, para cada categoría, en la columna B del Anexo núm. II y se devengará todos los días, excepto domingos y festivos, **asistiendo** a su puesto de trabajo en cada incorporación que haya durante **la** jornada.

No obstante lo señalado en este apartado, las empresas incluirán también esta retribución en cada liquidación mensual de haberes, por aquellos días que habiendo sido declarados inhábiles por las partes en su calendario laboral, no coincidan con los considerados de una forma obligada y general como festivos estatales, autónomos y locales. Asimismo, se devengará los sábados, aunque en la empresa sean inhábiles a efectos del correspondiente calendario laboral.

14.3 Plus de carencia de incentivos. Al personal no sujeto a incentivo, tarea, primas, etc., se le aplicará sobre el salario base de Convenio, por cada jornada prestada en trabajos no medidos, el valor de la columna "C" del Anexo núm. II, que

tiene el carácter de estímulo a la productividad, siempre que el mismo desarrolle sus funciones con la diligencia y celo necesarios.

A este personal le será de aplicación, en lo referente al número de días que devengará el valor correspondiente de esta columna en cada liquidación mensual de haberes, el criterio expresado en el apartado 14.2 con relación a la columna "B" del Anexo II.

Sin perjuicio de lo establecido en los párrafos anteriores, la retribución indicada en la columna "C" comprende y compensa de manera especial el 25% de la columna A del Anexo II que se considera como mínimo garantizado, entendiéndose esta columna "C" para aquellas empresas que no tengan racionalizado el trabajo.

De conformidad con lo expresado en el Artículo 7.1 de este Convenio Colectivo, las empresas que tengan establecidos sistemas de racionalización del trabajo lo harán de forma que con el sistema correspondiente se obtenga por la persona trabajadora, al menos, la columna C del Anexo número II.

14.4. Gratificaciones extraordinarias. Se establecen dos gratificaciones extraordinarias que se harán efectivas en la segunda decena del mes de julio y dos días antes de la fiesta de navidad.

El cálculo de estas pagas extraordinarias se realizará multiplicando por treinta el importe de las columnas A, B y C del Anexo núm. II de este Convenio, a cuyo resultado se sumará la antigüedad, en su caso.

Estas gratificaciones serán concedidas en proporción al tiempo trabajado, prorrateándose cada una de ellas por semestres naturales del año en que se otorgue.

14.5. Aumentos periódicos por años de servicio. El personal comprendido en este Convenio percibirá aumentos periódicos por año de servicio consistente en el importe recogido en el Anexo núm. VI por cada quinquenio, siendo el tope máximo de este premio de antigüedad el de dos quinquenios.

Para la revisión del premio de antigüedad, el importe **expresado en el citado** Anexo VI se incrementará en el porcentaje general pactado para los salarios, según lo previsto en el Artículo 14.1 de este texto articulado.

Las personas trabajadoras que a 31 de diciembre de 1994 tengan un número de quinquenios superior al tope pactado en este artículo, lo mantendrán en sus propios términos.

A efectos de despido se computará la fecha de ingreso de la persona trabajadora en la empresa hasta la del cese en la misma.

El cómputo de la antigüedad del personal se regulará por las siguientes normas:

a) La fecha inicial para su determinación será la de ingreso en la empresa, incluido el tiempo de vinculación mediante contrato de **formación en alternancia**, así como mediante contrato **formativo para la adquisición de la práctica profesional**.

b) Para el cómputo de la antigüedad, a efectos de aumentos periódicos, se tendrá en cuenta el tiempo servido en la misma empresa, considerándose como efectivamente trabajados todos los meses y días en los que la persona trabajadora haya recibido un salario o remuneración, bien sea por servicios prestados en cualquiera de sus factorías o en comisiones, licencias o en baja temporal por accidente de trabajo o enfermedad.

Igualmente, serán computables el tiempo de excedencia forzosa por nombramiento de un cargo público o sindical. Por el contrario, no se estimará el tiempo de permanencia en situación de excedencia voluntaria.

c) Se computará la antigüedad debido a la totalidad de los años prestados dentro de la empresa, cualquiera que sea el grupo profesional en que se encuentre encuadrado.

También se estiman los servicios prestados dentro de las empresas en período de prueba y por el personal eventual cuando éste pase a ocupar plaza en la plantilla de la empresa.

Igualmente, tras la finalización de un contrato de puesta a disposición, la empresa usuaria deberá tener en cuenta el tiempo de prestación de servicios recibido de la persona trabajadora a través de Empresa de Trabajo Temporal a efectos de cómputo de su antigüedad, si contratara directamente a la persona trabajadora sin solución de continuidad a la terminación del precitado contrato.

d) En todo caso, las personas trabajadoras que asciendan o cambien de Grupo, percibirán sobre el salario base de aquel al que se incorporen, los quinquenios que les correspondan, con la limitación prevista en el párrafo primero de este artículo, desde su ingreso en la empresa, computada la antigüedad en la forma señalada en las normas anteriores, pero calculado en su totalidad sobre el nuevo salario base.

e) Los aumentos periódicos por años de servicio comenzarán a devengarse a partir del mes en que se cumpla el quinquenio.

f) En el caso de que una persona trabajadora cese en la empresa por sanción o por su voluntad, sin solicitar la excedencia voluntaria, si posteriormente reingresase en la misma empresa, el cómputo de antigüedad se efectuará a partir de este último ingreso, perdiendo todos los derechos y antigüedad anteriormente adquiridos.

g) En el momento de devengo de un nuevo quinquenio por parte de la persona trabajadora según las reglas recogidas en este artículo, para la creación y abono del importe del primer o segundo quinquenio no será de aplicación el mecanismo de compensación/absorción recogido en el Artículo 5 de este Convenio Colectivo.

14.6. Horas extraordinarias. Ante la grave situación de paro existente y con objeto de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias, con arreglo a los siguientes criterios:

- a) Las habituales serán suprimidas.
- b) Las que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdidas de materias primas, serán realizadas.
- c) Las necesarias por pedidos o períodos puntas de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno y otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate, sin perjuicio de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la Ley, serán mantenidas.

La dirección de cada empresa o centro de trabajo informará periódicamente al Comité de Empresa o Delegados/as de Personal, y a los Delegados/as Sindicales, si los hubiere, sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones. Asimismo, en función de esta información y de los criterios arriba señalados la empresa y los representantes legales de las personas trabajadoras determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias.

La implantación, realización y abono de horas extraordinarias se efectuarán según la legislación vigente.

- d) De común acuerdo entre empresa y persona trabajadora, las horas extraordinarias podrán compensarse total o parcialmente por descanso, valorándose a estos efectos, la referida compensación de una hora extraordinaria en una hora y treinta minutos de tiempo libre. En caso de su compensación la determinación de la fecha de descanso se hará de mutuo acuerdo y, en caso contrario, el disfrute se realizará dentro del trimestre natural siguiente.

La realización de horas extraordinarias será voluntaria para las personas trabajadoras sujetas a este Convenio de conformidad con la regulación prevista en el Artículo 35, punto 4 del Estatuto de los Trabajadores actualmente vigente.

Fórmula para el cálculo de la hora extraordinaria. En el caso de su abono en metálico, la fórmula de la hora extraordinaria será la siguiente:

$$\frac{(((SB+A+CP) \times 365) + ((SB+A+PA+PP) \times 60)) \times 1,3 + ((PA+PP) \times \text{Día efectivo trabajo/año})}{\text{Jornada Laboral Anual}}$$

Se incluirá, en su caso, la antigüedad y complementos personales que cada persona trabajadora en concreto pueda percibir.

S.B. = Salario Base (Columna A).

P.A. = Plus de Asistencia (Columna B).

P.P. = Plus de Productividad (Columna C).

A= Antigüedad diaria, en el caso de que la persona trabajadora devengara este concepto **(esto es, quinquenios diarios que venga percibiendo efectivamente la persona trabajadora con las limitaciones que para este concepto salarial fija el Art. 14.5 del Convenio).**

CP= Complemento Personal diario, en el caso de que la persona trabajadora devengara dicho concepto.

- Días efectivos de trabajo: 365 días naturales -Los Domingos del año- 14 fiestas -25 laborables de vacaciones.

En aquellas anualidades que tengan el carácter de bisiestas, en la fórmula de cálculo el factor "365" se sustituirá por "366".

A este respecto, y para el caso de su abono en metálico, se recuerda a las empresas del sector la necesidad del estricto cumplimiento de la normativa vigente en esta materia, no debiéndose superar el número de 80 horas extraordinarias / persona trabajadora/ al año, salvo las trabajadas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios urgentes.

Igualmente, dado el problema de la elevada tasa de desempleo existente en la provincia de Sevilla, se recuerda a las empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo como alternativa a la realización de horas extraordinarias, la posibilidad de hacer uso de contrataciones temporales para atender a situaciones de puntas de producción, y otras circunstancias de carácter estructural de la actividad de la empresa.

La Comisión Paritaria del Convenio Colectivo durante su vigencia realizará un estudio sobre la repercusión en el Sector del precio de la hora extraordinaria fijado en el mismo, así como sobre la utilización de las medidas de empleabilidad necesarias y evolución de la contratación laboral como alternativas al uso de la hora extraordinaria.

Las organizaciones firmantes de este Convenio se comprometen a suscribir anualmente - como Anexo número XI de este Texto Articulado- una “Tabla de precio de hora extraordinaria según Grupos Profesionales”, de conformidad con lo previsto en este artículo, que se publicará en el Boletín Oficial de la Provincia.

14.7. Trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos. La excepcional penosidad, toxicidad o peligrosidad de los trabajos quedará normalmente comprendida en la valoración de puestos de trabajo y en la fijación de los valores de los incentivos. Cuando no quede comprendida en otros conceptos salariales, se abonará al personal que haya de realizar aquellas labores, una bonificación del 20% sobre su salario base.

La bonificación se reducirá a la mitad si se realiza el trabajo excepcionalmente penoso, tóxico o peligroso durante un período superior a sesenta minutos por jornada sin exceder de media jornada.

En aquellos supuestos en los que muy singularmente concurriesen de modo manifiesto la excepcional penosidad, la toxicidad y la marcada peligrosidad superior al riesgo normal de la industria, el 20% pasará a ser el 25% si concurriesen dos circunstancias de las señaladas y el 30% si fuesen las tres.

La falta de acuerdo entre empresa y persona trabajadora respecto a la calificación del trabajo como penoso, tóxico o peligroso se resolverá por la jurisdicción competente.

Si por mejora de las instalaciones o procedimientos desaparecieran las condiciones de penosidad, toxicidad o peligrosidad en el trabajo, una vez verificada la desaparición de estas causas por los organismos competentes, dejará de abonarse la citada bonificación.

14.8. Plus de jefe/a de equipo. Es jefe/a de equipo la persona trabajadora procedente del grupo de profesionales de oficio que, efectuando trabajo manual, asume el control de trabajo de un grupo de oficiales, especialistas, etc., en número no inferior a tres ni superior a ocho.

El jefe/a de equipo no podrá tener bajo sus órdenes a personal de superior categoría que la suya. Cuando el jefe/a de equipo desempeñe sus funciones durante

un período de un año consecutivo o de tres años en períodos alternos, si luego cesa en su función, se le mantendrá su retribución específica hasta que por su ascenso a superior categoría quede aquella superada.

El plus que percibirá el jefe/a de equipo, que se devengará por días naturales mientras subsistan las condiciones que determinen su retribución, consistirá en un 20% sobre el salario base de la persona trabajadora según categoría, a no ser que haya sido tenido en cuenta dentro del factor de mando, en la valoración del puesto de trabajo.

Consecuentemente, cuando la persona trabajadora se mantenga ejerciendo esta responsabilidad por periodos mensuales o semanales completos, devengará el mencionado plus todos días naturales del mes o de la semana trabajada en la citada situación.

14.9. Plus de festivos y domingos. Se establece un plus de domingos y festivos, **por importe de 23,56 euros desde el 01.01.2024 y hasta la fecha de la firma de este Convenio Colectivo – 21.10.2024-.** Desde la precitada firma ascenderá a la **cantidad de 40 euros** sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados 14.1. B) y 14.1.C) del presente artículo- Este plus lo devengarán las personas trabajadoras que por necesidades de la producción deban trabajar en dichas fechas, excepto aquellas que hayan sido contratadas a tal fin.

En el caso en el que la persona trabajadora desarrolle sólo una parte de su jornada en festivo o domingo se exigirá la prestación de, al menos, un 15 % de la jornada con esta condición para su percepción.

14.10. Plus de personas con discapacidad. Las empresas, en aquellos supuestos reconocidos por el organismo de la administración competente, abonarán a las personas trabajadoras la cantidad de **23,48** euros mensuales -sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados 14.1. B) y 14.1.C) del presente artículo- por familiar hasta el segundo grado de consaguinidad o afinidad con el que conviva dependiendo económicamente de la persona trabajadora y se encuentre en situación de discapacidad, previa justificación de las condiciones señaladas.

14.11. Turnicidad. Las empresas abonarán a aquellas personas trabajadoras directamente sometidas a triple turno la cantidad de **3,08** euros por día

efectivamente trabajado - sin perjuicio de lo previsto en los apartados 14.1. B) y 14.1.C) del presente artículo-. Dicha cantidad se abonará con independencia del turno que estén realizando en cada período; mañana, tarde o noche.

Las personas trabajadoras que por la naturaleza de la actividad que desarrollan trabajen de manera efectiva en turnos de mañana y tarde, de tarde y noche o de mañana y noche, percibirán, mientras se mantenga esta situación, en concepto de plus de doble turno la cantidad de **2,24** euros por día efectivo de prestación de sus servicios en alguno de los regímenes de doble turno indicados.

En el caso de los representantes legales de las personas trabajadoras, la retribución del crédito horario mensual regulado en el artículo 22.2 letra d) de este Convenio Colectivo incluirá la percepción del plus de turnicidad, siempre que el delegado/a de personal ó miembro del comité de empresa viniera percibiendo habitualmente dicho concepto salarial.

14.12. Trabajo nocturno. Se regulará por lo dispuesto en el artículo 36.1 del vigente Estatuto de los Trabajadores. A tenor de lo dispuesto en el punto segundo del art. 36 del E.T., la retribución específica por dicho trabajo nocturno se denomina plus de nocturnidad, y su importe será el 25% del salario base (Columna A) del Anexo II. No devengarán derecho al plus cuando el salario se halla establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza o se haya acordado la compensación de este trabajo por descansos.

14.13. Plus de hospitales. Se establece un complemento salarial denominado "Plus de hospital" que devengarán aquellas personas trabajadoras incluidas dentro del ámbito personal del Convenio, que realicen toda su jornada laboral en un centro hospitalario. El importe de dicho plus será de **2,89** euros. Durante la vigencia del Convenio el "plus de hospital" se incrementará en los mismos porcentajes pactados para los salarios, al igual que el resto de los pluses salariales previstos en este texto.

14.14 Redondeo. Los decimales que resulten al operar con los valores consignados en las columnas A, B y C del Anexo II, al objeto de obtener sus productos correspondientes en las liquidaciones mensuales de haberes, se respetarán en número y cantidad hasta su resultado final, momento en el cual se tomarán sólo dos decimales de forma que si el tercer decimal fuese igual o superior a

cinco incrementará la centésima inmediatamente superior y , por el contrario, si fuese inferior a cinco, no alterará la centésima del resultado final.

14.15.- Plus de Transporte

Con carácter extrasalarial y respondiendo a la finalidad de compensar a la persona trabajadora por los gastos que le ocasione acudir desde su domicilio al centro de trabajo, la persona trabajadora percibirá, cualquiera que sea su grupo profesional en concepto de plus de transporte, la cantidad de **4,42** euros por día efectivo de trabajo. Para el segundo y tercer año de vigencia del Convenio, a esta cantidad se aplicará el incremento pactado anualmente para los salarios.

Igualmente, las personas trabajadoras contratadas laboralmente a tiempo parcial percibirán este plus de forma íntegra cada día que acudan a su centro de trabajo, **considerándose incluidas en este colectivo aquellas que hayan ejercido su derecho a la reducción de su jornada de trabajo diaria por reunir las condiciones exigidas legalmente para ello.**

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 5 y 6 del presente Convenio, este plus será compensado al alza para aquellas personas trabajadoras que ya tuviesen pactado un plus de idéntica naturaleza y fuera éste menor.

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-.

La representación legal de las personas trabajadoras mantendrá su derecho a la percepción del plus de transporte durante los días en los que ejerzan el crédito horario previsto en el artículo 22.2. d) de este texto no prestando sus servicios en la empresa.

Artículo 15.- DIETAS.

15.1. Todas las personas trabajadoras que por necesidades de la industria y por orden de la empresa tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas de aquellas en que radique la empresa o taller percibirán, sobre su salario la cantidad de **56,25** euros/día en concepto de dieta, cuando realicen las dos comidas

principales en el lugar de desplazamiento o durante el viaje o tenga que pernoctar como consecuencia de ello.

Si debido a las circunstancias de zona y temporada, así como cualquier otra circunstancia de carácter excepcional en que se produzca el desplazamiento la cantidad señalada en el párrafo anterior no resultara suficiente para atender las necesidades de alojamiento de la persona trabajadora la empresa completará los gastos ocasionados en concepto de pernocta, previa justificación del mismo y de la concurrencia de tales circunstancias, con aportación previa de facturas que acrediten la realidad del desembolso efectuado, siempre que se realicen dichas pernoctas en hoteles con categoría de dos estrellas o alojamiento similar.

15.2. Cuando a requerimiento de la empresa la persona trabajadora tenga que efectuar desplazamientos fuera del territorio nacional recibirá una cantidad cuyo importe se concreta en el precio fijado en cada momento para la actual “dieta completa” incrementado en un 15%, quedando fijada en **64,68** euros, en concepto de dieta completa en el extranjero. En los supuestos en los que por las circunstancias del caso concreto la cantidad prefijada no resultará suficiente para cubrir los gastos originados por la pernocta y las dos comidas principales por el desplazamiento al extranjero, la empresa deberá abonar el exceso previo conocimiento y autorización de los mismos, así como posterior justificación económica por parte de la persona trabajadora.

15.3. Cuando la persona trabajadora sólo realice una de las comidas principales como consecuencia del viaje o desplazamiento, percibirá la cantidad de **13,98** euros/día en concepto de media dieta. Se exceptúan aquellas personas trabajadoras que con derecho a media dieta y con jornada continuada tengan que efectuar desplazamiento por razón de su trabajo hasta una distancia de 15 Km., contando desde el centro de trabajo, siempre que el coste de desplazamiento supere los 0,78 euros/día, abonándose por la empresa, en concepto de Plus Canasto, la cantidad de **9,21** euros/día en vez de media dieta.

El importe de la dieta completa en territorio nacional, dieta completa en el extranjero, media dieta y plus de canasto fijado se abonará a partir del **día de la firma de este Convenio Colectivo- 21.10.2024-**, por lo que no devengarán atrasos anteriores a esta fecha.

Las cuantías de la media dieta, dieta completa en territorio nacional, dieta completa en el extranjero y plus de canasto para los dos años restantes del Convenio- **2025 y 2026**-, se incrementarán en el porcentaje pactado para los salarios y no devengarán atrasos. En ningún caso, las empresas abonarán atrasos por estos conceptos.

15.4. Se respetarán aquellas cantidades superiores que se viniesen abonando por los conceptos contemplados en este artículo.

15.5. No se adquiere derecho a dieta cuando los trabajos se lleven a cabo en locales pertenecientes a la misma industria, en que no se presten servicios habituales, si no están situados a distancia que exceda de tres kilómetros de la localidad donde está enclavada la industria. Aun cuando exceda de dicha distancia, no se devengarán dietas cuando la localidad en que se vaya a prestar eventualmente trabajo resulte ser la residencia de la persona trabajadora, siempre que independientemente de esta circunstancia no se le ocasionen perjuicio económico determinado.

En los casos en que los trabajos se realicen en locales que no sean habituales, la empresa ha de abonar siempre los gastos de locomoción siendo en este caso la cuantía del kilometraje la que en cada momento fije la normativa fiscal reguladora del importe de los gastos de locomoción en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas -actualmente de **0,26 euros/kilómetro**, según el artículo núm. 9.A.2, letra b) del Reglamento del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (aprobado por el Real Decreto 439/2007, de 30 de marzo), más gastos de peaje y aparcamiento justificados o bien, proporcionar los medios adecuados de desplazamientos, en cuyo caso la persona trabajadora no devengará cantidad alguna.

15.6. Cuando se proceda al desplazamiento de una persona trabajadora que suponga el cambio de lugar de pernocta, se aplicarán las siguientes normas:

- a) Si el cambio no supone salir de la provincia, se considerará como de trabajo efectivo durante el día de desplazamiento, el tiempo que supondría utilizar un vehículo de servicio público, más dos horas estimadas para búsqueda de alojamiento.

- b) Si el cambio supone salir a provincia distinta y siempre que la distancia exceda de 180 Km., dispondrá de una jornada completa para el viaje y búsqueda de alojamiento, salvo que el uso normal de los medios de locomoción exija tiempo superior.

Los desplazamientos en estos casos habrán de avisarse a la persona trabajadora con 72 horas de antelación excepto en los casos en que la urgencia excepcional de los trabajos no lo permita.

Artículo 16.- VACACIONES

16.1. Se fijan las vacaciones anuales reglamentarias para cada una de las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio - sin distinción de grupo profesional- en 30 días naturales, de los cuales 21 serán laborables en aquellas empresas que trabajen de lunes a viernes, siendo 25 los laborables a estos efectos en las empresas que trabajan de lunes a sábado. Asimismo, el periodo vacacional no podrá comenzar en festivo o domingo.

16.2. El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa, entre la dirección de esta y los representantes de las personas trabajadoras. En los centros de trabajo en los que no exista representación legal de las personas trabajadoras deberá respetarse igualmente la exigencia legal consistente en que el periodo de su disfrute se fijará de común acuerdo entre empresa y personas trabajadoras. Cada trabajador/a conocerá el período de su disfrute dos meses antes, al menos, del comienzo de este.

16.3. La retribución durante el disfrute de las vacaciones se calculará tomando como base la media de los conceptos salariales de carácter regular de los 90 días **trabajados** anteriores a la fecha de su disfrute, quedando excluidos de dicho cálculo aquellos conceptos salariales que tengan carácter no usual o que sean abonados para compensar actividades extraordinarias, así como los de naturaleza extrasalarial. En ningún caso se tendrá en cuenta para el citado cálculo dietas, plus de transporte y las horas extraordinarias.

16.4. Siempre que las circunstancias organizativas de la empresa lo permitan las vacaciones serán disfrutadas preferentemente entre los meses de junio y septiembre, ambos inclusive, y así mismo cuando exista un régimen de turno de vacaciones, las personas trabajadoras con responsabilidades familiares tienen preferencia a que las suyas coincidan con los períodos de vacaciones escolares.

El cómputo de días de vacaciones que cada empresa realice, en ningún caso, podrá suponer la ampliación del número de horas anuales efectivas de trabajo fijado en el artículo 13 de este Convenio.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida con una incapacidad temporal derivada de contingencias comunes o profesionales (enfermedad común/ accidente no laboral/accidente laboral/enfermedad profesional) que imposibilite a la persona trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que correspondan, la persona trabajadora podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Artículo 17º.- DESCANSO SEMANAL, FIESTAS Y PERMISOS

17.1. Las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio disfrutarán de los descansos semanales y fiestas que resulten de aplicar el calendario laboral que se acuerde en cada empresa o centro de trabajo, como consecuencia del tipo de jornada adoptada y su cómputo correspondiente, según se señala en el artículo 13.

17.2. Sin perjuicio de lo previsto en la normativa legal vigente se concederá permiso retribuido, previo aviso y justificación por parte de la persona trabajadora, por las siguientes causas:

- a)** Por enfermedad grave de **cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguineidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella, cinco días hábiles.**

b) Por fallecimiento de cónyuge, **pareja de hecho**, padres o hijos, tres días hábiles.

En caso de fallecimiento que afecte a parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, dos días hábiles.

Cuando por los motivos antes señalados, la persona trabajadora deba hacer un desplazamiento el permiso se ampliará a cuatro días hábiles. A estos efectos, tendrán la consideración de desplazamientos los recorridos superiores a 80 kilómetros desde el domicilio de la persona trabajadora.

c) Por hospitalización de cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguineidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella, cinco días hábiles.

Este permiso por hospitalización incluirá el parto que tenga lugar en instalaciones hospitalarias, aunque se trate de un parto normal y sin complicaciones.

Los permisos por hospitalización regulados en este apartado podrán ser ejercidos- con las duraciones establecidas- de forma intermitente y mientras subsista la estancia hospitalaria del pariente que los genera.

Por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguineidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella, cinco días hábiles.

*(*Parientes hasta 2º grado: hijos, nietos, padre, madre, abuelo, abuela, hermanos, tanto por afinidad como consanguinidad).*

*(*Parejas de hecho debidamente inscritas en el correspondiente Registro Oficial)*

- d)** En caso de matrimonio del solicitante, quince días naturales. Si el matrimonio se celebrara en día no laborable para la persona trabajadora el plazo comenzará a contar desde el primer día laborable.
- e)** Por traslado de domicilio habitual, un día hábil.
- f)** Por matrimonio de padres, hijos y hermanos, un día hábil. **La persona trabajadora dispondrá de este día de permiso cuando el evento tenga lugar en día hábil para el trabajador/a.**

Los permisos retribuidos previstos en los apartados a), b), **c), e) y f)** de este artículo requerirán de inmediatez respecto de la causa que los motiva, por lo que si el hecho causante se produjera cuando el contrato de trabajo estuviera suspendido o durante el tiempo en el que la persona trabajadora se encontrara en periodo vacacional, no podrá diferirse el disfrute del permiso a un momento posterior en el que se hubiera reanudado la prestación laboral.

- g)** Por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica de especialista de la Seguridad Social, cuando coincidiendo el horario de consulta con el trabajo, se prescriba dicha consulta por el facultativo de medicina general, debiendo presentar la persona trabajadora a la empresa volante justificativo de la referida prescripción médica. En los demás casos, hasta el límite de 16 horas al año.

La persona trabajadora podrá hacer uso de las precitadas 16 horas anuales para acompañar a hijos menores de edad, a **convivientes menores de edad y a convivientes dependientes** a consulta médica de la Seguridad Social, por el tiempo indispensable, acreditando la coincidencia de la cita con el horario laboral, debiendo aportar a la empresa el correspondiente justificante médico. Este uso no representará la ampliación de este permiso.

- h)** Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.
- i)** En el caso de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora.
- j)** En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento de acuerdo con el Art. 45.1 d) del Estatuto de los Trabajadores, 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 este 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 con la misma finalidad.

Igualmente, se establece la posibilidad de que quien ejerza el permiso para el cuidado del lactante pueda acumularlo en jornadas completas, a razón de una hora diaria por día hábil de trabajo hasta que el menor cumpla 9 meses.

Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, sin que pueda transferirse su ejercicio **a la otra persona** progenitora, adoptante, guardadora o acogedora. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial 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.

Cuando ambas **personas** progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

k) 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 veinte horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa, acumulables por un periodo de hasta cinco 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 persona trabajadora y empresa.

l) El progenitor, **guardador con fines de adopción o acogedor permanente** tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de 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 23 años.**

En consecuencia, el mero cumplimiento de los 18 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 por ciento. A solicitud de la persona trabajadora esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

17.3 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.

17.4 Se concederá a la persona trabajadora permiso retribuido de hasta 8 horas anuales para el cumplimiento de un deber de carácter privado y personal que deberán ser preavisadas a la dirección de la empresa con, al menos, 3 días laborables de antelación.

En los supuestos en que coincidan en su solicitud personas trabajadoras que desarrollen la misma actividad imposibilitándose la prestación del servicio o el

proceso productivo, la empresa con los representantes de las personas trabajadoras acordará el disfrute de este permiso de forma que se garantice, sin pérdida de derechos para las personas trabajadoras, el desarrollo de la actividad de la empresa.

Estas horas no se contabilizarán a efectos del plus de absentismo del artículo 18 siguiente.

17.5. Las retribuciones de los permisos anteriormente expuestos será la misma que percibirán las personas trabajadoras realizando su trabajo habitual. Las horas consumidas por el disfrute de estos permisos no tienen la consideración de recuperables y forman parte del cómputo anual de horas efectivas de trabajo. Consecuentemente, la utilización de los permisos previstos en este artículo núm. 17 no excluye el disfrute de las horas de excedente que puede generar en la empresa la distribución de la jornada laboral anual fijada en el Convenio – 1.759 horas/año-.

17.6 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 8 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 10 días, 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 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 18.- ABSENTISMO

18.1 Coincidiendo ambas partes en la conveniencia de reducir el absentismo y como estímulo, entre otros, para dicho logro, se establecen premios mensuales en metálico por valor de **30,46** euros que se devengarán por mes efectivo de trabajo vencido y se percibirá por una sola vez cada mes, siempre y cuando durante el mes la persona trabajadora no tenga más de una ausencia justificada parcial o total en jornada laboral alguna, con exclusión del periodo vacacional.

El incremento de este plus para los dos años restantes del Convenio, **2025** y **2026**, se regulará según lo previsto para los salarios en el artículo 14, punto uno, letras B) y C), de este texto articulado.

Las únicas ausencias que, a estos efectos, no se considerarán excluidas de este derecho, se refieren a las producidas por el disfrute de las vacaciones anuales reglamentarias, permisos retribuidos previstos en el artículo 17 de este Convenio, garantías de los delegados/as y miembros del comité de empresa, accidentes de trabajo, ausencias debidas a huelga legal, y permisos no retribuidos recuperados por la persona trabajadora afectada dentro del período correspondiente. Tendrán también la consideración de causa no excluida para la percepción del plus de absentismo en el mes correspondiente, las ausencias al trabajo provocadas por hospitalización, con motivo de intervención quirúrgica y mientras dure la hospitalización.

Todas las personas trabajadoras que durante el mes no tengan más de una ausencia o falta, excepto las recogidas en el párrafo tercero de este artículo tienen derecho a dicho plus en la cantidad establecida en el Convenio en cada momento. **En este sentido, desde la fecha de la firma de este Convenio – 21.10.2024-, se establece el derecho a la percepción íntegra de este plus de absentismo por parte de las personas trabajadoras contratadas a tiempo parcial en la empresa.**

18.2. Igualmente, se exhorta a empresas y personas trabajadoras comprendidas dentro del ámbito de este Convenio a estudiar, regular y erradicar en lo posible las causas de dicho absentismo, estableciendo de ser posible, medidas correctoras del mismo.

Artículo 19.- PÓLIZA DE SEGUROS

Todas las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio formalizarán una póliza de seguros de accidentes de trabajo, enfermedad profesional y accidente no laboral, que asegure a las personas trabajadoras de cada una de las empresas o a los beneficiarios que señalen o a sus derechohabientes, el pago de las cantidades, que a continuación se señalan, según el siguiente detalle:

- Por muerte, gran invalidez o incapacidad permanente absoluta derivada de accidente de trabajo, enfermedad profesional y accidente no laboral: 15.000,00 euros.
- Por incapacidad permanente total derivada de accidente de trabajo, enfermedad profesional y accidente no laboral: 7.500, 00 euros.
- Por muerte natural: 7.500, 00 euros.

Los efectos de la póliza comenzarán a computarse a partir de los 15 días siguientes a la fecha de publicación en el BOP de Sevilla.

Las personas trabajadoras tendrán derecho al cobro de estas cantidades, con independencia y sin perjuicio de las que pudieran corresponderles por ley para cada uno de los supuestos asegurados.

Las distintas contingencias aseguradas son incompatibles entre sí, de modo que el pago de una de ellas imposibilita el cobro de cualquiera de las otras, aunque se produjera la contingencia.

Se considera expresamente accidente los siniestros producidos con motocicletas. En el supuesto del infarto de miocardio, sólo se considerará accidente en el supuesto de que así sea declarado por los Servicios Técnicos de la Seguridad Social competentes.

En caso de incumplimiento de lo dispuesto en la presente cláusula, la empresa responderá directamente de las cantidades indicadas.

Los capitales señalados podrán ampliarse hasta un 30% con cargo a la persona trabajadora siempre que éste así lo autorice de manera expresa mediante escrito dirigido a la Dirección de la empresa y Compañía de Seguros correspondiente,

haciendo constar en dicho escrito su conformidad a la prima que deba abonar y que la misma le sea descontada en su hoja de salarios por la empresa para su abono a la Compañía de Seguros.

Artículo 20.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Art. 20.1- Criterios generales

- a) Las empresas podrán sancionar, como falta laboral, las acciones u omisiones que supongan infracciones o incumplimientos laborales de las personas trabajadoras de acuerdo con la graduación de las faltas que se establece en los artículos siguientes.
- b) La sanción de las faltas requerirá comunicación por escrito a la persona trabajadora, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.
- c) La empresa dará cuenta a los representantes legales de las personas trabajadoras y, en su caso, a la representación sindical cuando afecte a sus afiliados o afiliadas, y la empresa tenga conocimiento de dicha afiliación, de toda sanción por falta grave y muy grave que se imponga.
- d) Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma sólo se podrá dilatar hasta 60 días naturales después de la firmeza de la sanción. En caso de no impugnación, el plazo será de 90 días naturales, contados a partir de la fecha de la imposición de la sanción.
- e) Las faltas se clasificarán en atención a su trascendencia o intención en leve, grave o muy grave.
- f) Las sanciones siempre podrán ser impugnadas por la persona trabajadora ante la jurisdicción competente dentro de los 20 días hábiles siguientes a su imposición, conforme a lo previsto en la legislación vigente.
- g) En los casos de acoso y de abuso de autoridad, con carácter previo a la imposición de la sanción, se seguirá el procedimiento previsto el artículo 20.7.

20.2. Faltas leves. Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a. La impuntualidad no justificada, en la entrada o en la salida del trabajo, de hasta tres ocasiones en un período de un mes.
- b. La inasistencia injustificada de un día al trabajo en el período de un mes.
- c. No notificar con carácter previo, o en su caso, dentro de las 24 horas siguientes, la inasistencia al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo podido hacer.
- d. El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por períodos breves de tiempo.
- e. Los deterioros leves en la conservación o en el mantenimiento de los equipos y material de trabajo de los que se fuera responsable.
- f. La desatención o falta de corrección en el trato con los clientes o proveedores de la empresa.
- g. Discutir de forma inapropiada con el resto de la plantilla, clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.
- h. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que éstos puedan ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a sus compañeros/as o a la empresa.
- i. No comunicar en su debido momento los cambios sobre datos familiares o personales que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración Tributaria, siempre que no se produzca perjuicio a la empresa.
- j. Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de quien se dependa, orgánica o jerárquicamente en el ejercicio regular de sus funciones, que no comporten perjuicios o riesgos para las personas o las cosas.

- k. La inasistencia a los cursos de formación teórica o práctica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, sin la debida justificación.
- l. La embriaguez o consumo de drogas no habitual en el trabajo.
- m. Incumplir la prohibición expresa de fumar en el centro de trabajo.
- n. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que pueda entrañar algún riesgo, aunque sea leve, para sí mismo, para el resto de plantilla o terceras personas.

20.3. Faltas graves.

Se consideran faltas graves las siguientes:

- a). La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de tres ocasiones en el período de un mes.
- b). La inasistencia no justificada al trabajo de dos días consecutivos o de cuatro alternos, durante el período de un mes. Bastará una sola falta al trabajo, cuando ésta afectara al relevo de un compañero/a o si como consecuencia de la inasistencia, se ocasionase perjuicio de alguna consideración a la empresa.
- c). El falseamiento u omisión maliciosa de los datos que tuvieran incidencia tributaria o en la Seguridad Social.
- d). La utilización de los medios informáticos propiedad de la empresa (correo electrónico, internet, intranet, etc.), para fines distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral, cuando del tiempo empleado en esta utilización pueda inferirse una dejación o abandono de funciones inherentes al trabajo. Las empresas establecerán mediante negociación con los representantes de las personas trabajadoras un protocolo de uso de dichos medios informáticos.

- e). El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada y aún por breve tiempo, si a consecuencia de este se ocasionase un perjuicio a la empresa y/o a la plantilla.
- f). La falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de los compañeros/as de trabajo y siempre que previamente hubiera mediado la oportuna advertencia por parte de la empresa.
- g). Suplantar o permitir ser suplantado, alterando los registros y controles de entrada o salida al trabajo.
- h). La desobediencia a las instrucciones de las personas de quien se dependa orgánica y/o jerárquicamente en el ejercicio de sus funciones en materia laboral. Se exceptuarán aquellos casos en los que implique, para quien la recibe, un riesgo para la vida o la salud, o bien, sea debido a un abuso de autoridad.
- i). La negligencia, o imprudencia, en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para la empresa o comportase riesgo de accidente para las personas.
- j). La realización sin previo consentimiento de la empresa de trabajos particulares, durante la jornada de trabajo, así como el empleo para usos propios o ajenos de los útiles, herramientas, maquinaria o vehículos de la empresa, incluso fuera de la jornada de trabajo.
- k). La reincidencia en la comisión de falta leve (excluida la falta de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.
- l). Las ofensas puntuales verbales o físicas, así como las faltas de respeto a la intimidad o dignidad de las personas por razón de sexo, orientación o identidad sexual, de nacimiento, origen racial o étnico, religión, convicción su opinión, edad, discapacidad, enfermedad, lengua o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

- m). La embriaguez o el estado derivado del consumo de drogas aun siendo ocasional, si repercute negativamente en su trabajo o constituye un riesgo en el nivel de protección de la seguridad y salud propia y del resto de las personas.
- n). El incumplimiento de las obligaciones previstas en el Art. 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, cuando tal incumplimiento origine riesgos y daños graves para la seguridad y salud de las personas trabajadoras.

20.4. Faltas muy graves. Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

- a). La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de diez ocasiones durante el período de seis meses, o bien más de veinte en un año.
- b). La inasistencia no justificada al trabajo durante tres o más días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.
- c). El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros/as de trabajo como a la empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa, o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
- d). La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe infracción laboral, cuando encontrándose en baja la persona trabajadora por cualquiera de las causas señaladas, realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También tendrá la consideración de falta muy grave toda manipulación efectuada para prolongar la baja por accidente o enfermedad.
- e). El abandono del servicio o puesto de trabajo, así como del puesto de mando y/o responsabilidad sobre las personas o los equipos, sin causa justificada, si como consecuencia del mismo se ocasionase un grave

perjuicio a la empresa, a la plantilla, pusiese en grave peligro la seguridad o fuese causa de accidente.

- f). La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
- g). La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- h). Las riñas, los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a cualquier persona relacionada con la empresa, en el centro de trabajo.
- i). Violación de los secretos de obligada confidencialidad, el de correspondencia o documentos reservados de la empresa, debidamente advertida, revelándolo a personas u organizaciones ajenas a la misma, cuando se pudiera causar perjuicios graves a la empresa.
- j). La negligencia, o imprudencia en el trabajo que cause accidente grave, siempre que de ello se derive perjuicio grave para la empresa o comporte accidente para las personas.
- k). La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que las faltas se cometan en el período de dos meses y haya mediado sanción.
- l). La desobediencia a las instrucciones de las personas de quien se dependa orgánica y/o jerárquicamente en el ejercicio de sus funciones, en materia laboral, si implicase un perjuicio muy grave para la empresa o para el resto de la plantilla, salvo que entrañe riesgo para la vida o la salud de éste, o bien sea debido a abuso de autoridad.
- m). Acoso sexual: Constituirá 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.

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

Este acoso por parte de los compañeros o superiores jerárquicos tendrá la consideración de falta muy grave, en atención a los hechos y las circunstancias que concurran.

- n). Acoso moral: Se entenderá por acoso moral toda conducta, practica o comportamiento, realizada de forma intencionada, sistemática y prolongada en el tiempo en el seno de una relación de trabajo, que suponga directo o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad de la persona trabajadora, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil y que persiga anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral. Tales conductas revestirán una especial gravedad cuando vengan motivadas por el origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación y/o diversidad sexual. Este acoso por parte de compañeros o superiores jerárquicos tendrá la consideración de falta muy grave, en atención a los hechos y las circunstancias que concurran.
- o). El acoso por razón de origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. Entendiendo por tal, cualquier conducta realizada en función de alguna de estas causas de discriminación, con el objetivo o consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o segregador.
- p). El incumplimiento de las obligaciones previstas en el Art. 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que de tal incumplimiento se derive un accidente laboral grave para sí mismo, para sus compañeros/as o terceras personas.

- q). El abuso de autoridad: tendrán tal consideración los actos realizados por personal directivo, puestos de jefatura o mandos intermedios, con infracción manifiesta y deliberada a los preceptos legales, y con perjuicio para la persona trabajadora.

20.5. Sanciones

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas señaladas son las siguientes:

- a) Por faltas leves:
Amonestación por escrito
- b) Por faltas graves:
Amonestación por escrito
Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.
- c) Por faltas muy graves:
Amonestación por escrito
Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.
Despido.

Art. 20.6. Prescripción

Dependiendo de su graduación, las faltas prescriben a los siguientes días:

Faltas leves: diez días

Faltas graves: veinte días

Faltas muy graves: sesenta días

- La prescripción de las faltas señaladas empezará a contar a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Art. 20.7. Procedimiento de actuación en situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo en el trabajo.

I. La Dirección de la empresa velará por la consecución de un ambiente adecuado en el trabajo, libre de comportamientos indeseados de carácter o connotación sexual, o de cualquiera de otra de sus vertientes, tal como se definen estas faltas en el artículo 20.4, m) y n), y adoptará las medidas oportunas al efecto, entre otras, la apertura de expediente contradictorio.

II. Protocolo de actuación.

La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la Dirección de la empresa, para la que se creará una comisión de no más de 2 personas, y si así lo solicita la persona afectada, podría ampliarse a una tercera persona más, miembro de la Representación Legal de los Trabajadores, con la debida formación en estas materias, especialmente encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articularán las medidas oportunas al efecto.

Se pondrá en conocimiento inmediato de la representación legal de los trabajadores la situación planteada, que podrá requerir que dicha representación esté presente en todo el procedimiento.

En las averiguaciones a efectuar, se dará trámite de audiencia a todos los intervinientes, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse conducentes a la aclaración de los hechos acaecidos.

Este proceso se sustanciará en un plazo máximo de 10 días. Durante el mismo, se guardará absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

La constatación de la existencia de acoso sexual en el caso denunciado dará lugar, entre otras medidas, siempre que el sujeto activo se halle dentro del ámbito de dirección y organización de la empresa, a la imposición de una sanción conforme a la calificación establecida en el Régimen disciplinario.

Las personas que realicen las diligencias no podrán tener relación de dependencia directa o parentesco con cualquiera de las partes, ni tener el carácter de persona denunciada o denunciante.

A la finalización del expediente informativo de la investigación se dará copia a la persona denunciante y denunciada.

Durante la tramitación del expediente informativo se podrán adoptar las medidas cautelares que se consideren necesarias, que permitan separar a la persona denunciante y denunciada, sin menoscabo de sus condiciones laborales.

En todos los supuestos de acoso regulados en este artículo, así como en los casos de abuso de autoridad, con carácter previo a la imposición de la sanción se seguirá el procedimiento previsto en el presente apartado, quedando a salvo los protocolos que las empresas hubieran ya establecido en esta materia con observancia de la legalidad vigente.

Artículo 21.- MOVILIDAD GEOGRÁFICA

((Materia reservada a la negociación colectiva de ámbito estatal. Los contenidos recogidos en este artículo se considerarán sustituidos por aquellos otros que sobre esta materia contenga el próximo V Convenio Estatal para la Industria, Tecnología y los Servicios del Metal.))

Art. 21.1. Concepto y requisitos.

La movilidad geográfica de las personas trabajadoras que no hayan sido contratados específicamente para prestar sus servicios en empresas con centros de trabajo móviles o itinerantes a un centro de trabajo distinto de la misma empresa que exija cambios de residencia requerirá la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen. Se considerarán tales las que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa, así como las contrataciones referidas a la actividad empresarial.

La movilidad geográfica de las personas trabajadoras contratadas específicamente para prestar sus servicios en empresas con centros de trabajos móviles o itinerantes será objeto de una regulación específica que se incluirá en el Convenio Estatal de la Industria, Tecnología y los Servicios del Sector del Metal.

Los convenios colectivos o acuerdos de empresa podrán establecer criterios por los que los cambios de lugar de trabajo, de un centro a otro, puedan o no tener la consideración de movilidad geográfica, respetando los derechos adquiridos de las personas trabajadoras.

Los representantes de las personas trabajadoras tendrán prioridad de permanencia en los puestos de trabajo a que se refiere en este artículo.

Dentro de la movilidad geográfica se distingue, entre traslados y desplazamientos.

Art. 21.2. Traslados.

Se considerará como traslado la adscripción de una persona trabajadora a un centro de trabajo de la empresa distinto a aquel en que venía prestando sus servicios, siempre que implique cambio de domicilio para este.

1. Traslado individual.

Los traslados, que impliquen cambio de domicilio para la persona trabajadora podrán efectuarse: por solicitud de la persona interesada con acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, permuta, reagrupación familiar, por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción de la empresa que lo justifiquen, y en caso de violencia de género o por tener la consideración de víctima del terrorismo.

1.1 Por mutuo acuerdo a solicitud de la persona interesada.

Si el traslado se efectúa a solicitud de la persona interesada, previa aceptación de la empresa, o por mutuo acuerdo, se estará a las condiciones pactadas por escrito entre ambas partes.

1.2 Permuta.

Las personas trabajadoras con destino en localidades distintas pertenecientes a la misma empresa o grupo de empresas podrán solicitar la permuta de sus respectivos puestos, a reserva de lo que aquella decida en cada caso, teniendo en

cuenta las necesidades del servicio, y la aptitud de ambos permutantes para el nuevo destino, siendo las condiciones de la permuta las que se acuerden por escrito entre las partes afectadas.

1.3 Por reagrupamiento familiar.

Si por traslado uno de los cónyuges cambia de residencia, el otro, si fuera persona trabajadora de la misma empresa, tendrá derecho preferente a ocupar las vacantes existentes o que puedan producirse en el nuevo centro de trabajo al que ha sido destinado su cónyuge siempre que así lo solicite expresamente y exista vacante en igual o similar puesto de trabajo que el que viniera desarrollando.

1.4 Por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción de la empresa.

La empresa informará, por escrito, a la persona trabajadora, así como a sus representantes legales, sobre la decisión del traslado, las causas, y las condiciones de trabajo de aplicación a la persona trabajadora afectada por el traslado, antes de que éste se produzca, así como de las compensaciones económicas que estén establecidas en el convenio colectivo de aplicación.

Durante los siete primeros días, en el cómputo del plazo de notificación de la decisión de traslado, se podrán presentar las personas trabajadoras voluntarias para cubrir el nuevo puesto, pudiendo la empresa aceptar estas solicitudes sin que ello suponga un incumplimiento del referido plazo de notificación, de al menos 30 días.

1.5 Por violencia de género o por tener la consideración de víctima del terrorismo.

Las personas, que por tener la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo, se vean obligadas a abandonar el puesto de trabajo en la localidad en la que venía 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, 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.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de 6 meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaban las personas trabajadoras.

Terminado este período, podrán optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

A efectos de la aplicación del presente artículo, y al objeto de la protección efectiva de la trabajadora en su condición de presunta víctima de violencia de género, esta situación deberá estar acreditada; y ser conocida de forma fehaciente por la dirección de la empresa.

2. Traslado colectivo.

Se entiende como traslado colectivo, según el artículo 40 del E.T., aquel que afecte a la totalidad del centro de trabajo, siempre que éste ocupe a más de cinco personas trabajadoras, o cuando, sin afectar a la totalidad del centro de trabajo, en un período de noventa días, comprenda a un número de personas trabajadoras de, al menos:

- Diez personas trabajadoras, en las empresas que ocupen menos de cien personas trabajadoras.
- El 10 % del número de personas trabajadoras de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientas personas trabajadoras.
- Treinta personas trabajadoras en las empresas que ocupen más de trescientas personas trabajadoras.

2.1 Procedimiento general.

El traslado colectivo, de acuerdo con el artículo 40 del E.T., se comunicará previamente a los representantes legales de las personas trabajadoras, con aportación de la documentación que acredite la necesidad del mismo, siguiendo el procedimiento establecido en dicho artículo. Las partes podrán dotarse de un plazo de tiempo destinado al análisis de la documentación aportada. A continuación, se iniciará un período de consultas de 15 días, que versará sobre la existencia de las causas motivadoras de la decisión empresarial, la posibilidad de evitar o reducir sus

efectos, así como sobre las medidas posibles para atenuar las consecuencias para las afectadas.

La decisión de traslado deberá ser notificada, por escrito, por la empresa a las personas trabajadoras afectadas, así como a sus representantes legales, con una antelación mínima de 30 días a la fecha de su efectividad. Este plazo podrá ser ampliable por acuerdo entre las partes.

2.2 Procedimiento en caso de ausencia de representación legal de las personas trabajadoras.

Si la empresa que efectúa el traslado no cuenta con representantes legales de las personas trabajadoras con quienes cumplimentar el período de consultas, las personas trabajadoras podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo previsto en el artículo 41.4 del E.T.

Si las personas trabajadoras en el plazo de 15 días dispuesto en el artículo 41.4 del ET no designan a los representantes previstos en el citado artículo, corresponderá la interlocución ante la dirección de la empresa a los sujetos indicados en éste, en el orden y condiciones señaladas en el mismo.

Nombrada esta comisión, la empresa podrá a su vez atribuir su representación a las organizaciones empresariales en las que estuviera integrado, sectoriales o intersectoriales, pudiendo ser las mismas más representativas a nivel autonómico.

Los acuerdos que se adopten requerirán el voto favorable de la mayoría de los miembros de la comisión.

2.3 Tramitación a través de un procedimiento extrajudicial de conflictos.

La empresa y la representación de las personas trabajadoras podrán acordar acogerse a un procedimiento extrajudicial de conflictos durante el período de consultas.

Este procedimiento deberá producirse en el plazo máximo de 15 días, a contar desde que se produzca el acuerdo de acogerse a la mediación o al arbitraje.

Si se llegara a un acuerdo, el mismo equivaldría a un acuerdo alcanzado en período de consultas con los mismos efectos y condiciones.

3. Conceptos compensatorios.

En los casos de traslados por razones objetivas la persona trabajadora tendrá derecho a una compensación por gastos, que comprenderá tanto los gastos propios como los de los familiares a su cargo, en los términos que se convengan por las partes.

Art. 21.3. Desplazamientos.

1. Concepto y requisitos.

Se entiende por desplazamiento el destino temporal de la persona trabajadora a un lugar distinto de su centro de trabajo habitual, por un período de tiempo inferior a doce meses dentro de un período de tres años.

En caso de desplazamiento inferior a tres meses, la empresa deberá preavisar, por escrito, a la persona trabajadora con antelación suficiente. En el caso de que fuera superior a tres meses, el preaviso sería de 5 días, como mínimo. En ambos casos se hará constar las condiciones y duración prevista.

El personal desplazado percibirá la dieta o media dieta, en su caso, de acuerdo con lo establecido en este Convenio Colectivo.

Las personas trabajadoras desplazadas tendrán derecho a un permiso de cuatro días laborables, en su domicilio de origen, por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo de la empresa.

Si como consecuencia del desplazamiento, la persona trabajadora tuviera unas condiciones en el lugar de destino inferiores que las que tenía en el lugar de origen, en materia de horario, jornada y gastos, no contempladas en los párrafos anteriores, las diferencias tendrán que ser compensadas por la empresa.

2. Desplazamiento internacional de personas trabajadoras.

Las empresas establecidas en España que desplacen temporalmente a sus personas trabajadoras a territorio extranjero deberán garantizar a estas las condiciones de trabajo establecidas en el lugar al que se le desplace. Todo ello sin perjuicio de la aplicación a los mismos de condiciones de trabajo más favorables derivadas de la legislación aplicable a su contrato de trabajo o a su convenio colectivo.

Todos los gastos relativos a transporte (ida y vuelta), alojamiento y manutención correrán por cuenta de la empresa. Las personas trabajadoras podrán recibir una cantidad que permita sufragar los gastos que se originen con motivo del desplazamiento.

Las empresas informarán a las personas trabajadoras desplazadas del tratamiento fiscal en el país de destino y les facilitarán la información y documentación necesaria para el cumplimiento de las obligaciones fiscales.

Antes de proceder al traslado la persona trabajadora tendrá derecho a que se le inoculen de forma gratuita todas las vacunas necesarias adecuándose a las necesidades del país de destino.

Con carácter general en materia de IT se estará a lo dispuesto en el presente Convenio Colectivo provincial.

El tiempo necesario para tramitar la documentación requerida y para el cumplimiento de los trámites administrativo-sanitarios para los desplazamientos internacionales, se considerará tiempo de trabajo.

Cuando la persona trabajadora estuviera desplazada por un tiempo superior a tres meses de forma ininterrumpida, dispondrá de 4 días laborables de permiso cada período trimestral en su residencia habitual (serán 5 días laborables en el caso de que el desplazamiento coincida con un día de descanso semanal de la persona trabajadora), sin que a tales efectos se computen los días del desplazamiento de ida y de vuelta.

La persona trabajadora podrá retornar a su residencia habitual siendo sufragados los gastos de viaje íntegramente por la empresa. Los días de descanso podrán acumularse debiendo añadirse su disfrute a las vacaciones, semana santa o navidad, siempre que medie un preaviso por escrito, al menos con una antelación de quince días, y la medida no afecte a las necesidades productivas u organizativas de la empresa.

Las empresas dispondrán de un plazo de respuesta por escrito de siete días antes de la fecha prevista para su disfrute, tanto para dar su conformidad a la petición, como para denegarla, indicando en este caso los motivos y proponiendo fechas alternativas para su disfrute.

En caso de incapacidad temporal, la persona trabajadora tendrá derecho a percibir las prestaciones que puedan corresponderle según la legislación de origen, siempre que la legislación de Seguridad Social sea la española. La dirección de la empresa podrá repatriar a la persona trabajadora si, transcurrido un período de 30 días, la persona trabajadora permaneciera en situación de IT. Si mediante dictamen médico se previera que la curación puede exceder de dicho plazo, se llevará a efecto con anterioridad. La dirección de la empresa no procederá a la repatriación de la persona trabajadora aún transcurrido dicho plazo, cuando el traslado pudiera ser peligroso o entrañar algún riesgo para la persona trabajadora a juicio del facultativo correspondiente.

Cuando en el país de destino no se pueda garantizar la atención sanitaria a las personas trabajadoras, o se prevea que ésta no cumple al menos los mínimos que cubre la atención sanitaria española, las empresas concertarán un seguro médico para asegurar la atención sanitaria en el país de destino, debiendo entregar copia de la póliza a la persona trabajadora antes de efectuar el desplazamiento.

En los casos en los que se produzca un desplazamiento temporal o traslado definitivo de personas trabajadoras a otro centro de trabajo fuera de las fronteras de España, la empresa tendrá la obligación de comunicarlo previamente a los representantes legales de las personas trabajadoras y a las propias personas trabajadoras afectadas, junto con las condiciones laborales, y económicas con las que se desplaza/traslada a las personas trabajadoras.

Si el traslado de personas trabajadoras a centros de trabajo fuera de las fronteras de España tuviera carácter colectivo, el período de consultas versará sobre las materias previstas al respecto por la legislación vigente y sobre las condiciones laborales, y económicas con las que se traslada a las personas trabajadoras.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que en las materias reguladas en este apartado, pudieran venir disfrutando las personas trabajadoras en el seno de su empresa.

Art. 21.4. Condiciones de trabajo en el centro de llegada o destino.

El personal sujeto a movilidad geográfica quedará vinculado a la jornada, horario de trabajo y calendario vigente en el centro de trabajo de llegada. No obstante, en el supuesto de que la jornada de trabajo correspondiente al centro de origen, fuese inferior a la del de llegada, se abonará el exceso como horas extraordinarias, que no computarán para el límite del número de dichas horas.

La persona trabajadora mantendrá el derecho a percibir la misma retribución que tenía reconocida en el momento en que se produzca el cambio de lugar de trabajo si ésta fuese superior a la vigente en el nuevo centro, a excepción de los complementos funcionales si las circunstancias justificativas de dichos complementos no concurren en el nuevo puesto de trabajo.

En cualquier caso, se garantizará al trasladado todos los derechos que tuviese adquiridos, así como cualesquiera otros que en el futuro pudieran establecerse.

En caso de desplazamientos transnacionales, cuando el país de destino no tenga un Convenio Internacional de la Seguridad Social para garantizar la atención sanitaria a las personas trabajadoras, la empresa se obliga a concertar un seguro médico para asegurar la atención sanitaria en el país de destino.

Artículo 22.- REPRESENTACIÓN COLECTIVA

Las organizaciones firmantes entienden conveniente proseguir el desarrollo de las materias sindicales, por lo que reitera el contenido en materia de representación colectiva del texto articulado vigente, y de cuantas disposiciones regulen y desarrollen esta materia, como la Ley Orgánica de Libertad Sindical, y cualquier otra disposición que pueda desarrollar esta última, en los términos que legalmente se establezcan.

22.1. Comités de Empresa y delegados/as de personal. Reconocidos por los firmantes de este convenio los Comités de Empresa como órganos representativos y colegiados del conjunto de las personas trabajadoras de una empresa o centro de trabajo, tendrán las siguientes competencias:

- a) Recibirán información trimestral sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, así como sobre la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y la evolución probable del empleo de la empresa.
- b) Conocerá el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de los demás documentos que se den a conocer a los socios y en las mismas condiciones que a estos.
- c) Emitirá informe, con carácter previo a la ejecución por parte de la empresa de las decisiones adoptadas por esta, sobre:
 - Reestructuraciones de plantilla y cierres totales o parciales definitivos o temporales de aquella.
 - Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.
 - Planes de formación profesional de la empresa.
 - Implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo.
 - Estudio de tiempos, establecimientos de sistemas de primas o de incentivos y valoración de puestos de trabajo.
 - Calendario laboral.
- d) Emitirá informe cuando la fusión, absorción o modificación del estatus jurídico de la empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.
- e) Conocerá los modelos de contrato de trabajo escritos que se utilicen en la empresa, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

- f) Será informado de todas las sanciones impuestas por faltas graves y, especialmente, en caso de despido.
- g) Conocerá trimestralmente las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.
- h) Ejercerá una concreta función de:
 - Vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y empleo, así como el resto de los pactos condiciones y usos de empresas en vigor, formulando en su caso las acciones legales oportunas ante la empresa y los organismos o tribunales competentes.
 - Vigilancia y control de las condiciones de seguridad y salud en el desarrollo del trabajo en la empresa, con las particularidades previstas en este orden por el artículo 19 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
 - Vigilancia y control sobre la calidad de la docencia y la efectividad de esta en los centros de formación y capacitación de la empresa o contratados por la misma.
 - Participación, como se determine por acuerdo entre partes en la gestión de las obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de las personas trabajadoras o de sus familiares.
 - Colaboración con la dirección de la empresa para conseguir el establecimiento de cuentas medidas procuren el mantenimiento e incremento de la productividad.

- Información a sus representados y representadas en todos los temas y cuestiones en este número señalados, en cuanto directa e indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

Todos los informes requeridos en este número habrán de ser emitidos en el plazo de quince días.

i) Derechos de información sobre sistemas de inteligencia artificial (IA) y gestión algorítmica dentro del ámbito laboral.

La representación legal de los trabajadores, con la periodicidad que proceda en cada caso, tendrá derecho a ser informado por la empresa de los parámetros, reglas e instrucciones en los que se basan los algoritmos o sistemas de inteligencia artificial que afectan a la toma de decisiones que pueden incidir en las condiciones de trabajo, el acceso y mantenimiento del empleo, incluida la elaboración de perfiles, según lo previsto en el Art.64.4 d) del Estatuto de los Trabajadores.

Las empresas garantizarán que los algoritmos y/o sistemas de inteligencia artificial los que se refiere el párrafo anterior sean utilizados sin vulneración de los derechos fundamentales de las personas trabajadoras y con plena observancia de la normativa vigente reguladora de esta materia.

Sobre las materias recogidas en este artículo deberán observar los miembros del comité de empresa o delegados/as de personal sigilo profesional aún después de dejar de pertenecer al mismo, y especialmente sobre aquellas materias que la dirección de la empresa señale como de carácter reservado.

22.2. Garantías.

- a) Ningún miembro del comité de empresa o delegado/a de personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que este se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación de la persona trabajadora en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras

causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos aparte del interesado, el comité de empresa o restantes delegados/as de personal, y el delegado/a del sindicato al que pertenezca, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la empresa.

Poseerán prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto a las demás personas trabajadoras en los supuestos de suspensión o extinción del trabajo, por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

- b)** No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causa o en razón del desempeño de su representación.
- c)** Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la empresa en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la empresa y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente al efecto.
- d)** Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del comité o delegados/as de personal en cada centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación de acuerdo con la siguiente escala:

Delegados/as de Personal o miembros del Comité de Empresa:

PERSONAS TRABAJADORAS	HORAS
Hasta 30	20
De 31 a 100	15
De 101 a 250	20
De 251 a 500	30
De 501 a 750	35
De 751 en adelante	40

A solicitud del Sindicato correspondiente podrán acumularse horas de distintos miembros del comité de empresa y, en su caso, de los delegados/as de personal en uno o varios de sus componentes sin rebasar el máximo total. Dicha solicitud deberá preavisarse a la dirección de la empresa con, al menos, una semana de antelación, sin que la acumulación pueda alterar el proceso productivo. En las empresas donde exista un solo delegado/a, este podrá acumular las horas sindicales correspondientes a dos meses como máximo, ~~solo~~ 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 anterior. El delegado/a de personal deberá justificar a 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 asistencia al mismo.

Igualmente, en que en aquellas empresas donde exista un único delegado/a de personal, y previa solicitud del sindicato correspondiente, este podrá acumular el crédito horario del que disfrute como representante correspondiente a un trimestre cuando el ejercicio de las funciones de representación así lo requieran, si bien, el uso del crédito horario de esta forma acumulado – excedente del mensual- deberá ser preavisado a la dirección de la empresa con, al menos, 3 días hábiles de antelación a su utilización, sin que esta acumulación pueda alterar el proceso productivo.

En caso de pérdida de condición representante legal, se ajustará el exceso de horas disfrutadas en base a la acumulación practicada, debiendo ser recuperadas por la persona trabajadora.

Asimismo, no se computará dentro del máximo de horas el exceso que sobre el mismo se produzca con motivos de la designación de delegados/as de personal o miembros de comité de empresa como componentes de comisiones negociadoras de convenios colectivos, en los que estén afectados/as y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurran tales negociaciones, cuando la empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de negociación referido.

En los casos en los que la empresa experimente variaciones de plantilla que afecten a la duración del crédito horario con el que cuenten sus representantes de los trabajadores, según la escala prevista en este precepto, la empresa podrá actualizar el mencionado crédito horario adaptándolo al nuevo número de personas trabajadoras, mediante comunicación escrita en la que se informe a la representación legal de las personas trabajadoras de la nueva situación.

- e) Sin rebasar el máximo, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros de comité de empresa o delegados/as de personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus sindicatos, institutos de formación u otras entidades. Ello sin perjuicio de lo establecido en el párrafo anterior respecto a las empresas de un solo delegado/a.
- f) En todos los centros de trabajo en los que ello sea materialmente posible, la dirección de la empresa facilitará la utilización de un local a fin de que el comité de empresa o delegado/a de personal puedan ejercer las funciones y tareas que como tales les corresponden.

22.3. Derechos Sindicales. Las empresas respetarán el derecho de todas las personas trabajadoras a sindicarse libremente, admitirán que las personas trabajadoras afiliadas a un sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas, y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de las empresas, no podrán sujetar el empleo de una persona trabajadora a la condición de que se afilie o renuncie a su afiliación sindical, y tampoco despedir a una persona trabajadora o perjudicarla de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical. Los Sindicatos podrán remitir información a todas aquellas empresas en las que dispongan de suficiente y apreciable afiliación, a fin de que esta sea distribuida, fuera de las horas de trabajo, y sin que, en todo caso el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo. En los centros de trabajo existirán tablones de anuncio en el que los sindicatos debidamente implantados, podrán insertar comunicaciones a cuyo efecto, dirigirán copias de las mismas, previamente a la dirección o titularidad del centro.

Se recomienda a las empresas afectadas por el presente Convenio permitan la asistencia de representantes sindicales a Asambleas que tengan lugar en el centro de trabajo, siempre que previamente se comunique a la empresa y la misma lo autorice.

22.4. Delegados/as sindicales. Las centrales sindicales podrán en aquellos centros de trabajo con plantilla que exceda de 200 personas trabajadoras y en los que existan secciones sindicales constituidas por personas trabajadoras afiliadas con presencia en los comités de empresa nombrar un Delegado/a que ostentará la representación de la Central Sindical.

El Sindicato que alegue poseer derecho a hallarse representado mediante titularidad personal en cualquier empresa, deberá acreditarlo ante la misma de modo fehaciente, reconociendo ésta, acto seguido al citado Delegado/a su condición de representante del Sindicato a todos los efectos.

El delegado/a sindical deberá ser persona trabajadora en activo de las respectivas empresas y designado de acuerdo con los Estatutos de la Central o Sindicato a quien represente. Será preferentemente miembro del Comité de Empresa.

Serán funciones de los delegados/as sindicales:

1. Representar y defender los intereses del Sindicato a quien representa, y de las personas afiliadas del mismo en la empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su Central Sindical o Sindicato y la dirección de las respectivas empresas.
2. Podrán asistir a las reuniones del comité de empresa, comité de seguridad y salud, y comités paritarios de Interpretación con voz y sin voto, y siempre que tales órganos admitan previamente su presencia.
3. Tendrán acceso a la misma información y documentación que la empresa deba poner a disposición del comité de empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. Poseerá las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley y por el presente Convenio a los miembros del Comité de Empresa.

4. Serán oídos por la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a las personas trabajadoras en general y a los afiliados al Sindicato.
5. Serán asimismo informados y oídos por la empresa con carácter previo:
 - a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados.
 - b) En materia de reestructuración de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de personas trabajadoras cuando revistan carácter colectivo del centro de trabajo general y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de las personas trabajadoras.
 - c) La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.
6. Podrán recaudar cuotas a sus afiliados y afiliadas, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.
7. Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los afiliados y afiliadas al sindicato y a las personas trabajadoras en general, la empresa pondrá a disposición del sindicato cuya representación ostente el delegado/a, un tablón de anuncios que deberá establecerse dentro de la empresa y en lugar donde se garantice, en la medida de lo posible, un acceso adecuado a los mismos por todas las personas trabajadoras.
8. En materia de reuniones, ambas partes, en cuanto al procedimiento se refieren, ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.
9. En aquellos centros en los que ello sea materialmente factible y en los que posean una plantilla superior a 1.000 personas trabajadoras, la dirección de la empresa facilitará la utilización de un local, a fin de que

el delegado/a o representantes del Sindicato, ejerza las funciones y tareas que como tal le corresponden.

10. Los delegados/as ceñirán sus tareas a la realización de las funciones que les son propias.
11. Podrá solicitar la situación de excedencia aquella persona trabajadora en activo que ostentara cargo sindical de relevancia provincial, a nivel de secretario del sindicato respectivo y nacional en cualquiera de sus modalidades. Permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a su empresa si lo solicitara en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo.
12. A los delegados/as sindicales o cargos de relevancia nacional de las centrales reconocidas en el contexto del presente Convenio, implantadas nacional o regionalmente, y que participen en las comisiones negociadoras de Convenios Colectivos, manteniendo su vinculación como personas trabajadoras en activo de alguna empresa, les serán concedidos permisos retribuidos por las mismas, a fin de facilitarles su labor como negociadores y durante el transcurso de la antedicha negociación, siempre que la empresa esté afectada por la negociación en cuestión.

22.5. Cuota sindical. Sin perjuicio del principio de libre negociación que impera en las relaciones laborales y a requerimiento de las personas trabajadoras afiliadas a las centrales sindicales con representación en la comisión negociadora de este Convenio Colectivo descontarán mensualmente a las personas trabajadoras el importe de la cuota sindical correspondiente. La persona trabajadora interesada en la realización de tal operación remitirá a la dirección de la empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la Central Sindical a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de cuenta corriente en entidad financiera a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. Las empresas efectuarán las antedichas detracciones salvo indicación en contrario, durante los períodos de un año.

La dirección de la empresa entregará copia de las transferencias a la representación sindical en la empresa si la hubiere.

Artículo 23.- INAPLICACIÓN EN LA EMPRESA DE DETERMINADAS CONDICIONES DE TRABAJO PREVISTAS EN EL CONVENIO COLECTIVO

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

Sin perjuicio de lo anterior, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de las personas trabajadoras legitimadas 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 Estatuto de los Trabajadores, 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 Estatuto de los Trabajadores.
- 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 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 las comunidades autónomas 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 24.- PLURIEMPLEO.

Las partes consideran necesario erradicar en el menor plazo de tiempo posible el pluriempleo en todas las empresas encuadradas en el ámbito de aplicación del presente Convenio, por dos razones de interés general:

- a) Porque impide que las personas trabajadoras en paro accedan a un puesto de trabajo.
- b) Por el carácter de competencia desleal que pudiera derivarse de este tipo de situaciones.

Artículo 25.- ROPA DE TRABAJO.

De conformidad con lo regulado en el Anexo número X del presente Convenio Colectivo -en su primer apartado titulado "*Normas mínimas en materia de prevención de riesgos laborales*"- concretamente, en su **Artículo 84.** "*Prendas de trabajo y equipos de protección individual.*", todas las personas trabajadoras que por sus tareas requieran de ropa de trabajo, dispondrán de dos equipamientos completos adaptados a las condiciones termo higrométricas, por ejemplo, aquellas prendas necesarias para su refuerzo calorífico o impermeable (parcas, chalecos, gorras, chubasqueros). El equipo necesario se entregará a aquellas personas trabajadoras de nueva contratación al comienzo de su actividad.

La ropa de trabajo correspondiente a la temporada de verano se entregará en cada empresa antes del 31 de mayo de cada anualidad, y la de invierno, antes del 31 de octubre de la misma.

El deterioro involuntario de estas prendas por causa del propio trabajo dará lugar a su sustitución inmediata.

La elección de la ropa de trabajo deberá ser consultada antes en el Comité de Seguridad y Salud o con el delegado/a de Prevención, en su defecto, con la finalidad de aconsejar a la empresa para que elija aquella que respete las medidas de seguridad y salud, así como su mejor adaptación a cada puesto. La elección de la ropa de trabajo tendrá en cuenta la perspectiva de género, incluyendo el posible estado de gestación de las trabajadoras.

Igualmente, les serán entregados a las personas trabajadoras los equipos de protección individual en aquellos trabajos que así lo requieran. Cuando exista discrepancia entre la persona trabajadora y la empresa sobre el tipo de equipo de protección individual apropiado, se dará traslado del problema al Delegado/a de Prevención y se informará al Comité de Seguridad y Salud, en su defecto, que emitirá el oportuno informe.

Asimismo, ante la presencia de cualquier contaminante físico, químico o biológico detectado en la evaluación de riesgos, aun cuando no se supere el valor límite ambiental vigente, la empresa estará obligada a entregar los equipos de protección individual a aquellas personas trabajadoras que se lo soliciten, previo informe favorable del servicio de prevención.

Artículo 26.- IT POR ACCIDENTE DE TRABAJO Y ENFERMEDAD PROFESIONAL

A partir del primer día de la baja médica y durante la vigencia del presente Convenio, las empresas vendrán obligadas a complementar la prestación económica de incapacidad temporal por accidente de trabajo y enfermedad profesional hasta el 100% de la Base Reguladora de la persona trabajadora.

Los casos de incapacidad temporal cuyo origen sea el contagio o contacto estrecho por COVID-19- según regulación prevista en el Real Decreto-ley 6/2020, de 10 de marzo con sus posteriores modificaciones- , no devengarán el complemento previsto en el presente Convenio Colectivo para los supuestos de incapacidad temporal derivada de accidente laboral o enfermedad profesional, salvo que se acredite que el contagio de la enfermedad se ha contraído con causa exclusiva en la realización del trabajo en los términos que señala el artículo 156 del texto refundido de Ley General de la Seguridad Social, en cuyo caso será calificado como accidente de trabajo.

SUPUESTOS DE HOSPITALIZACION. -

En los casos de incapacidad temporal derivada de enfermedad común, accidente de trabajo y enfermedad profesional, y siempre que exista hospitalización por dichas causas, las empresas vendrán obligadas a complementar el subsidio hasta el 100% de la base reguladora de la persona trabajadora, mientras dure la situación de hospitalización.

La Comisión Paritaria del Convenio realizará un estudio sobre la incidencia en las empresas de la situación de incapacidad laboral derivada de enfermedad común, comprometiéndose a negociar la posible aplicación de las conclusiones del referido estudio.

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 27.- COMISION PARITARIA.

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

27.2. La Comisión Paritaria estará compuesta de forma paritaria por cuatro representantes de los Sindicatos firmantes y otros cuatro de FEDEME. La Presidencia de esta Comisión se ofrecerá a la **Delegación Territorial de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo de Sevilla**, que podrá delegar en funcionarios de su Delegación.

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

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:

27.2.1 Para desarrollo de los acuerdos sobre Clasificación Profesional.

27.2.2. Salud Laboral.

27.2.3. Jubilación y Política de Empleo.

27.3. Los asuntos sometidos a la Comisión Mixta revestirán el carácter de ordinarios y extraordinarios. Otorgarán dicha calificación las partes firmantes del presente Convenio, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 27.4.

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. **Además, se fija un plazo de 5 días naturales para la resolución de Comisiones Paritarias sobre asuntos que incorporen convocatoria de huelga, entendiéndose, por tanto, realizado este trámite cuando haya transcurrido dicho plazo con anterioridad a la celebración del primer día de la huelga convocada.**

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.

27.4. 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 persona trabajadora 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 corresponda la intervención de 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 27.3.

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.

Asimismo, abordará y propondrá a las entidades firmantes, una simplificación del texto del presente Convenio.

4º. Procedimiento Homologación planes formación.

Es competencia de la Comisión Paritaria el desarrollo y resolución de los procedimientos de homologación de planes de formación a los que se refiere,

atribuyéndoselos expresamente, la “**Disposición Extraordinaria de Formación. Plus Compensatorio de Formación**” recogida en el texto articulado de este Convenio, según los trámites y contenidos expresados en su Anexo XII.

27.5 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.

27.6. La Comisión Paritaria analizará durante la vigencia del Convenio la problemática derivada de la diversidad de los subsectores afectados, valorando condiciones e iniciativas específicas en el campo de la formación, salud laboral, aspectos territoriales y otras cuestiones. Asimismo, hará seguimiento y examinará criterios de igualdad y no discriminación.

Artículo 28.- COMISION PROVINCIAL DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL. -

Las Organizaciones firmantes de este Convenio tienen constituida la Comisión Provincial de Seguridad y Salud Laboral, con carácter paritario y que actúa en el ámbito de la provincia de Sevilla. Está compuesta por cuatro representantes, dos elegidos por FEDEME y dos por las Centrales Sindicales firmantes de este Convenio, uno por UGT y uno por CCOO, y podrá ser convocada por cualquiera de las partes que la constituyen, mediante escrito dirigido a los domicilios de las restantes organizaciones no convocantes, con una antelación mínima de cuarenta días a la fecha elegida para la celebración de la reunión.

Aunque sin carácter limitativo, la Comisión podrá tener las siguientes funciones:

- a) De promoción entre empresa y personas trabajadoras del sector del Metal para una adecuada formación e información en temas de seguridad y salud en el trabajo.
- b) Asesoramiento conjunto en estas materias.
- c) Realización de estudios sobre nivel de accidentabilidad y enfermedades profesionales más comunes en el sector del Metal en el ámbito provincial de Sevilla.

- d) Seguimiento en el cumplimiento de las obligaciones para empresas y personas trabajadoras en la legislación de Prevención de Riesgos Laborales.

La labor de esta Comisión será meramente consultiva y su actuación será paritaria y colegiada.

Las Organizaciones firmantes de este Convenio Colectivo suscriben los contenidos que en materia preventiva incorpora el IV Convenio Estatal **para la Industria, Tecnología y los Servicios del Metal- encontrándose pendiente la publicación del que será el V CEM-**, y que se reflejan en el Anexo X de **este Convenio Colectivo provincial**.

Las partes acuerdan designar un delegado/a de prevención sectorial por cada una de las organizaciones firmantes de este Convenio, con fines de asesoramiento en materia de prevención de riesgos laborales. En el supuesto de que dicho asesoramiento requiera alguna visita a una empresa, la solicitud deberá ser necesariamente comunicada con la suficiente antelación a la dirección de la empresa y a los otros delegados/as de prevención sectorial, y la actuación ante la empresa requerirá el concurso de los tres delegados/as.

Considerando la conveniencia de actuar en el campo de la prevención de riesgos y mejora de la salud laboral, las partes convienen en instar de la Autoridad Laboral a través de la Comisión Paritaria del Convenio los oportunos recursos que permitan una actuación eficiente en este campo.

Para el seguimiento e impulso del delegado/a de prevención sectorial, cuya figura las partes entienden conveniente, se mantendrán regularmente reuniones de la Comisión Provincial de Seguridad y Salud Laboral bajo la presidencia del Delegado/a de Empleo de Sevilla.

Artículo 29.- SUBROGACIÓN. -

A la finalización de un contrato de mantenimiento ejecutado por empresa a la que sea de aplicación el presente Convenio Colectivo, suscrito con la Administración Pública, la nueva empresa adjudicataria de dicho trabajo, y desde el momento en que sea efectiva dicha adjudicación, asume el compromiso de

subcontratar a las personas trabajadoras que vinieran llevando a cabo ese trabajo, los cuales tendrán derecho a subrogarse en la nueva adjudicataria, siempre que se den los siguientes requisitos:

- a) Que la anterior empresa llevase al menos doce meses prestando el servicio objeto del contrato con la Administración Pública.
- b) No se podrá subrogar personas trabajadoras que lleven menos de seis meses afectos a ese servicio y centro de trabajo.
- c) Solo será objeto de subrogación las personas trabajadoras que hayan sido contratadas para la función de mantenimiento y así conste en sus contratos, salvo que se acredite ante la nueva empresa a plena satisfacción de esta, que la persona trabajadora se encuentra adscrita al servicio de mantenimiento, en cuyo caso quedaría subrogada.

Para que opere la subrogación la empresa cesante en el servicio de mantenimiento, deberá preavisar documentalmente al personal afectado la resolución del contrato firmado con la Administración Pública, así como a la nueva empresa adjudicataria del mismo, a la que deberá acreditar relación de las personas trabajadoras afectadas con sus contratos individuales debidamente diligenciados, así como las nóminas y modelo TC 2 donde se encuentren las mismas, de los últimos seis meses.

Asimismo, la persona trabajadora percibirá con cargo exclusivo a su anterior empresa los haberes, de salarios, partes proporcionales de pagas extras, vacaciones, etc. que le pudiera corresponder, hasta la fecha que la empresa cesante dejó de prestar servicio, siendo única responsable de dichos pagos.

Las condiciones de subrogación obligatoria previstas en los párrafos anteriores serán también de aplicación a la finalización de un contrato de mantenimiento ejecutado por empresa a la que resulte de aplicación el presente Convenio Colectivo y que haya sido suscrito con una empresa principal privada en el ámbito funcional de los sectores de:

- Tendidos eléctricos con compañías generadoras, de distribución y de transporte de electricidad.

- Instalaciones de telecomunicaciones y de cables y redes de telefonía con compañías con licencia de operadoras.

En el caso de que la contrata hubiera sido suscrita en alguno del resto de sectores de actividad incluidos en el ámbito funcional del presente Convenio entre una empresa subcontratista y una empresa principal privada, si a su finalización se hiciera cargo de la citada contrata una nueva empresa y se mantuviera la actividad objeto de la subcontrata, esta última deberá otorgar preferencia de ingreso al 50% de las personas trabajadoras que hubiesen desempeñado para la empresa cesante las funciones de la categoría profesional para la que se vaya a producir la nueva contratación, prevaleciendo entre éstas las personas trabajadoras de mayor antigüedad.

Para que resulte exigible el citado compromiso de ingreso preferente será necesario que, además, concurren todos los requisitos exigidos en el presente artículo para la subrogación de personas trabajadoras de las contrataciones de mantenimiento suscritas con la Administración Pública.

Artículo 30º.- CLÁUSULA DE NO DISCRIMINACION. -

Las partes firmantes del presente Convenio manifiestan que las relaciones laborales en las empresas sujetas al mismo deben estar presididas, en todo caso, por la no discriminación **directa o indirecta por razones de estado civil, edad, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales, afiliación o no a un sindicato, por razón de lengua dentro del Estado español, discapacidad, así como por razón de sexo, incluido el trato desfavorable dispensado a mujeres u hombres por el ejercicio de los derechos de conciliación o corresponsabilidad de la vida familiar y laboral.**

Artículo 31º.- CONCILIACION 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- **comprendida la modalidad de teletrabajo-** 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 adaptación de jornada, abrirá un proceso de negociación con la persona trabajadora durante un periodo máximo de 15 días. En su ausencia, 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 regresar a la situación anterior a la adaptación una vez concluido el período acordado o previsto o cuando decaigan las causas que motivaron la solicitud.

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 32º.-SUBCONTRATACIÓN

Las empresas contratistas que mediante una relación de subcontratación realicen trabajos para empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo, desarrollándose éstos en centros ubicados en la provincia de Sevilla, consistiendo tales trabajos en actividades incluidas en el ámbito funcional previsto en el artículo núm. 1 de este Texto articulado y detalladas en su Anexo I, vendrán obligadas a aplicar las condiciones laborales, sociales y económicas previstas en el presente Convenio Colectivo Siderometalúrgico.

DISPOSICIONES ADICIONALES

PRIMERA.- La Confederación Española de Organizaciones Empresariales del Metal (CONFEMETAL) en representación de las empresas del sector, y de otra parte, la Federación de Industria de CCOO (FI-CC.OO) y la Federación de Metal, Construcción y Afines de UGT-Federación de Industria (MCA-UGT) en representación de las personas trabajadoras del mismo, tienen suscrito el IV Convenio Colectivo Estatal de la Industria, la Tecnología y los Servicios del sector del Metal, **último Convenio estatal publicado oficialmente para el sector.**

De esta forma, el IV CEM publicado en el BOE de **12 de enero de 2022**, establece en su art. 11 que son materias de **competencia** exclusiva reservada al ámbito estatal de negociación, según el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores, y dejando a salvo lo dispuesto en el mismo, las siguientes:

- Período de prueba.
- Modalidades de contratación.
- Clasificación profesional.

- Jornada máxima anual de trabajo.
- Régimen disciplinario.
- Normas mínimas en materia de prevención de riesgos laborales.
- Movilidad geográfica.

Igualmente, las partes firmantes del IV CEM han acordado reservar para su negociación en el ámbito estatal las siguientes materias comunes:

- Ámbito funcional.
- Estructura de la negociación del Sector.
- Normas de concurrencia.
- Formación y cualificación profesional.
- Ordenación del régimen de la Fundación del Metal para la Formación, la Cualificación y el Empleo.
- Regulación de los órganos paritarios para la prevención de riesgos laborales.
- Programas formativos y contenidos específicos en materia de prevención de riesgos laborales para las personas trabajadoras del Sector del Metal, y para las personas trabajadoras del Sector que trabajan en obras de construcción.
- Forma de acreditar la formación específica recibida por las personas trabajadoras del sector del metal y de las personas trabajadoras del Sector que trabajan en obras de construcción, sobre prevención de riesgos laborales. Homologación.
- Diseño, ejecución y expedición de las tarjetas profesionales del Sector: TPM y TPC.
- Procedimientos extrajudiciales para la solución de conflictos.

SEGUNDA. - Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo se adhieren a los acuerdos suscritos o que se suscriban entre CONFEMETAL, UGT y CCOO a nivel estatal durante su vigencia.

De tal forma, de conformidad con la estructura de la negociación colectiva del sector del metal actualmente vigente, la totalidad de los contenidos recogidos en el texto articulado del CEM **que resulte de aplicación en cada momento, serán** directamente vinculantes para las empresas sujetas al Convenio Siderometalúrgico de Sevilla, entre los que se encuentran los que, de forma no exhaustiva, se relacionan a continuación, **según los contenidos del último CEM– IV Convenio**

colectivo estatal de la industria, las nuevas tecnologías y los servicios del sector del metal.:

- Promoción en el trabajo (Capítulo V).
- Igualdad (Capítulo XII).
- Protección de datos de carácter personal y garantías digitales (Capítulo XX).
- Registro de jornada. Trabajo a distancia y teletrabajo. Derecho a la desconexión (Artículo 47, 48 y 49.).
- Jubilación obligatoria (Artículo 26).

Igualmente, las partes acuerdan publicitar aquellos cambios que pudieran afectar al IV CEM durante la vigencia del Convenio Siderometalúrgico de Sevilla vinculando a este último, mediante resolución de la Comisión Paritaria del Convenio que será tramitada para su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

TERCERA. - En relación con el **artículo 84 del vigente Estatuto de los Trabajadores**, las partes intervinientes se comprometen expresa y formalmente a no promover Convenios que pudieran implicar modificación del contenido total o parcial del presente texto articulado.

CUARTA. - **COMISION PARITARIA DE FORMACION PROFESIONAL PARA EL EMPLEO DEL SECTOR DEL METAL DE LA PROVINCIA DE SEVILLA**

NORMA 1ª.- Las organizaciones firmantes de este Convenio, han constituido la Comisión Paritaria de Formación Profesional para el Empleo del Sector del Metal de Sevilla, en desarrollo del IV Convenio Colectivo Estatal de la Industria, la Tecnología y los Servicios del sector del Metal en materia de Formación dentro del ámbito de esta provincia.

Este acuerdo formativo tiene carácter bipartito al ser las partes signatarias del mismo la Federación de Empresarios del Metal de Sevilla y la Federación de Industria, construcción y Agro FICA- UGT y CCOO.

NORMA 2ª.- El ámbito funcional de este Acuerdo es la Formación Profesional para el Empleo de conformidad con lo establecido en la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral.

El ámbito territorial es la totalidad de la Provincia de Sevilla.

El ámbito temporal de este Acuerdo abarcará la vigencia fijada, **en cada momento**, para el Convenio Colectivo Estatal de la Industria, la Tecnología y los Servicios del sector del Metal.

NORMA 3ª.- La Comisión Paritaria de Formación Profesional para el Empleo en el Sector del Metal de la Provincia de Sevilla, estará compuesta por ocho miembros, cuatro en representación de la FEDEME y cuatro en representación de los sindicatos firmantes.

Se permite la sustitución ocasional de los miembros de cada parte, en atención a la materia que pueda ser objeto de examen en la reunión, sin que ello pueda suponer, alterar el número máximo de miembros.

NORMA 4ª.- La Comisión Paritaria de Formación Profesional para el Empleo en el Sector del Metal de la Provincia de Sevilla, tendrá como funciones:

- Fomentar la formación de los trabajadores de su ámbito, de acuerdo con lo establecido en el Convenio Colectivo Estatal de la Industria, la Tecnología y los Servicios del sector del Metal en materia de Formación **vigente en cada momento** y la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral.
- Conocer y/o presentar propuestas de planes de Formación Profesional para el Empleo en los cuales participen empresas del Metal.
- Conocer, informar y evaluar en el ámbito de la Provincia de Sevilla todos los planes de Formación Profesional para el Empleo del Sector.
- Previo informe de las partes, resolver las discrepancias en los planes de Formación Profesional para el Empleo de ámbito de la Provincia de Sevilla en los que participen empresas del metal.
- Hacer estudios y diagnósticos de las necesidades de Formación Profesional para el Empleo de empresas y trabajadores del Sector en la Provincia de Sevilla.

- Remitir a la Comisión Paritaria Sectorial las solicitudes de permisos individuales de formación en el ámbito de la Provincia de Sevilla, así como informar y resolver las discrepancias que puedan surgir a este respecto.
- Fijar los criterios para la elaboración, evaluación y aprobación de planes de Formación Profesional para el Empleo, así como las normas específicas de este ámbito y sector que pueda desarrollar esta Comisión.

NORMA 5ª.- La Comisión Paritaria de la Provincia de Sevilla, se reunirá de mutuo acuerdo, tantas veces como sea necesario para el desempeño de sus funciones y, al menos, tres veces al año si una de las partes lo solicita. A las reuniones podrán asistir los expertos que se estimen oportunos.

QUINTA.- Las partes se someten al acuerdo a nivel nacional sobre el sistema de **clasificación profesional** firmado por parte de la representación nacional de las organizaciones firmantes del presente Convenio, (CONFEMETAL, UGT Y CCOO), contenido en el Capítulo VII denominado “Clasificación Profesional” del IV Convenio Colectivo Estatal de la Industria, la Tecnología y los Servicios del sector del Metal (CEM), publicado en el BOE del **12.01.2022**- Anexo número IV al presente Convenio Colectivo-, asumiendo las Organizaciones firmantes del presente Texto Articulado el compromiso de desarrollarlo durante su vigencia, de conformidad con lo establecido en el Artículo num. 9 de este Convenio.

Los contenidos de este Anexo número IV se considerarán sustituidos por aquellos que para esta materia regule el CEM durante la vigencia de este Convenio Colectivo provincial.

Así, la Comisión Paritaria sobre Clasificación Profesional, garantizará la aplicación, interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del sistema de Clasificación Profesional, basado en grupos profesionales y divisiones funcionales del Convenio Colectivo para la Industria Siderometalúrgica de la Provincia de Sevilla.

Cualquier conflicto y/o discrepancia que pueda surgir entre la dirección de la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras 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 esta. En el supuesto de no recibir contestación en el plazo previsto, se dará por cumplimentado este trámite, debiendo el/los interesados/as acreditar que no se ha producido resolución mediante certificación expedida por el Secretario/a sobre este extremo, 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 representación de empresas y personas trabajadoras, 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.

SEXTA.- Las personas trabajadoras y la empresa o empresas comprendidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio, una vez agotado, en su caso, los trámites ante las Comisiones Paritarias, se someterán a los procedimientos del **SISTEMA EXTRAJUDICIAL DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES DE ANDALUCÍA (SERCLA)** previstos para la solución de los conflictos colectivos. En relación a los conflictos individuales que se susciten en las materias que seguidamente se relacionan, éstas se someterán igualmente a los procedimientos contemplados en el SERCLA para los conflictos individuales, de conformidad con lo establecido en el *Artículo núm. 4 del Reglamento de Funcionamiento Y Procedimiento del Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA) -Resolución de 18 de julio de 2018, de la Dirección General de Relaciones Laborales y Seguridad y Salud Laboral, por la que se ordena la inscripción y publicación del Acuerdo de la Comisión de Seguimiento del Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía que se cita. - Boletín Oficial de la Junta de Andalucía de 03-08-2018-*

- a) En materia de clasificación profesional, movilidad funcional y trabajos de superior o inferior categoría.
- b) En materia de licencias, excedencias, permisos y reducciones de jornadas no vinculados al cuidado de hijos y familiares.
- c) En materia de disfrute del periodo de vacaciones, licencias, permisos y reducciones de jornada vinculadas al cuidado de hijos y familiares, así como demás derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- d) En materia de movilidad geográfica y modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo.
- e) En materia de régimen disciplinario laboral de las personas trabajadoras, en los términos previstos en la LET, con excepción de las que lleven aparejada la sanción de despido.
- f) En el procedimiento ante el SERCLA se podrán resolver asimismo las reclamaciones económicas derivadas de las pretensiones relativas a las materias señaladas en el apartado anterior y acordar, conforme al artº 50 del Estatuto de los Trabajadores la resolución del contrato de trabajo si es voluntad de las partes, fijándose, en su caso, la indemnización y demás efectos económicos de la misma y ello aunque la resolución de la relación laboral no venga motivada por la causa que origine la pretensión de la parte promotora.
- g) Cualesquiera otros que pueda acordarse por la Comisión de Seguimiento, en desarrollo del citado Reglamento.

SÉPTIMA. - PATRIMONIO INDUSTRIAL. Las partes asumen el compromiso de promover iniciativas ante las instancias públicas y privadas para la salvaguarda del patrimonio industrial de Sevilla como parte de la cultura tecnológica andaluza.

OCTAVA. - SALARIO NUEVO INGRESO. Como medida de mejora de la empleabilidad de las personas trabajadoras del Sector metalúrgico de la provincia de Sevilla, y teniendo en cuenta el tiempo necesario para la adecuación progresiva de los conocimientos y habilidades de las personas trabajadoras a los

requerimientos del puesto de trabajo, las partes acuerdan fijar un “salario de nuevo ingreso”, de carácter temporal, que retribuirá la contratación inicial de la persona empleada.

Se fija un “salario de nuevo ingreso”, establecido en el Anexo VII para cada uno de los grupos profesionales por el período máximo determinado en dicho Anexo de acuerdo con el grupo profesional asignado. Este salario no será de aplicación cuando la persona trabajadora hubiera estado vinculado laboralmente a la empresa o grupo de empresas con carácter previo por un contrato indefinido, temporal o de puesta a disposición.

Las pagas extraordinarias se devengarán proporcionalmente al tiempo trabajado y se abonarán en función del salario que se perciba en el momento de su liquidación.

El “salario nuevo ingreso” no afectará al abono de los pluses salariales/extrasalariales previstos en este Convenio Colectivo a los que la persona trabajadora tuviera derecho, que se percibirán íntegramente – 100% de sus respectivas cuantías- en el caso de ser devengados.

NOVENA. - Atendiendo a la grave problemática que representa la elevada tasa de desempleo juvenil existente en la provincia de Sevilla, desde la Comisión Negociadora de este Convenio Colectivo se identifica como objetivo prioritario el fomento de la inserción laboral de jóvenes, para lo cual desde la misma se recomienda a las empresas del Sector que dentro de sus necesidades de contratación impulsen la incorporación de jóvenes menores de 30 años, acudiendo para ello a las distintas fórmulas de contratación y programas de empleo que contempla la normativa vigente en esta materia.

DÉCIMA.- “CLASIFICACIÓN PROFESIONAL TÉCNICOS/AS SUPERIORES PREVENCIÓN RIESGOS LABORALES”

Se ubicarán en el Grupo Profesional 1 de este Convenio Colectivo los/as Técnicos/as en Prevención Riesgos Laborales de nivel superior, siendo atribuida esta clasificación , exclusivamente, a aquellas personas trabajadoras que contando con la formación exigible legalmente para el desempeño de este puesto de trabajo (licenciatura universitaria superior/grado + máster habilitante) realicen en la

empresa de forma efectiva y justificable las funciones previstas en el artículo 37 Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los servicios de prevención, desempeñándolas con la autonomía, iniciativa y responsabilidad que la pertenencia a este grupo profesional exige.

DISPOSICIÓN FINAL. ATRASOS. - En el supuesto en el que la aplicación de la Tabla Salarial del año **2024** efectiva desde el **1 de enero de 2024 – 3%-** diera lugar a la obligación de pago de atrasos por diferencias salariales a favor de las personas trabajadoras, se acuerda que las empresas abonen dichos atrasos en el **plazo máximo de un mes** desde la publicación oficial de este Convenio Colectivo en el Boletín Oficial de la provincia de Sevilla.

DISPOSICIÓN EXTRAORDINARIA. FORMACIÓN Y PLUS COMPENSATORIO DE FORMACIÓN.

A) Formación

1.- Ambas partes consideran imprescindible la puesta en marcha de acciones en materia de Formación Profesional, por las que se eleven los niveles de capacitación y productividad. Y es por ello que se comprometen a establecer planes de actuación en los que se señalen como objetivos la mejora, actualización y capacitación de los puestos de trabajo, concretándose en planes de formación continua, ocupacional o de libre acceso.

Asimismo, las organizaciones firmantes podrán cooperar en alcanzar los objetivos enunciados, colaborando en la creación e impartición de los planes formativos, especialmente haciendo uso de instituciones, organizaciones o entidades unitarias, requiriendo de las distintas administraciones públicas o privadas las ayudas y prestaciones que en esta materia puedan ser consideradas convenientes.

A tal efecto, las partes firmantes acuerdan crear una comisión de formación al objeto de analizar las necesidades reales del sector y formular a la comisión negociadora las propuestas para la elaboración de un catálogo de especialidades formativas prioritarias del sector para la provincia de Sevilla. Mientras se elabora el mismo, y se articula en su caso un plan de formación estatal al amparo del IV CEM, se tomará como referencia a los efectos del presente artículo tanto el

catálogo estatal actual de especialidades formativas del sector metal, como los planes formativos de las organizaciones firmantes del presente convenio.

B) Plus compensatorio de formación.

1.- En aras de conseguir un sector moderno y competitivo, es necesario contar con un empresariado y unas personas trabajadoras con formación adecuada y permanentemente actualizada, ajustada a las necesidades del mercado de trabajo, que atienda a los requerimientos de competitividad de las empresas de este sector, a la vez que satisfaga las aspiraciones de promoción profesional y desarrollo personal de las personas trabajadoras, capacitándoles para el desempeño cualificado de las diferentes profesiones, al amparo de las referencias establecidas en el tercer párrafo del apartado A) de este artículo y/o que a su vez garantice la adecuada formación en PRL según lo dispuesto en los Capítulos XVII y XVIII y concordantes del IV CEM o aquellos que los sustituyan en los sucesivos CEM.

2.- Dicha participación en el plan formativo conformado según lo expresado en el apartado A), deberá ejecutarse a través de:

I. La participación en planes de formación de la organización empresarial representativa del sector del Metal firmante del presente convenio (FEDEME), o asociaciones integradas en la misma, que colaboren activamente en el desarrollo formativo de este sector, a través del impulso de planes de formación, dirigidos prioritariamente a personas trabajadoras ocupadas afectadas por este convenio.

II. La participación en planes de formación desarrollados por la empresa, por organismos públicos o privados o por otras entidades formativas acreditadas, sin vinculación con las partes del convenio y que cumplan con el objetivo de mejorar la formación, de conformidad con lo establecido en el párrafo tercero del apartado 1) de este artículo.

III. La participación en planes de formación en materias del sector desarrollados por los sindicatos firmantes del presente convenio (CCOO y UGT).

3.- A tal efecto se aplicará el sistema de acreditación siguiente:

I. Mediante certificación expedida por la organización empresarial más representativa del sector y firmante del presente convenio (FEDEME), participe en el desarrollo de planes formativos, que acredite su adhesión a la misma, con traslado a la comisión paritaria.

II. Mediante certificación expedida por una de las organizaciones sindicales más representativas del sector y firmantes del presente convenio, que acredite la participación de la empresa en algún plan formativo de este sector desarrollado por ellos, con traslado a la comisión paritaria.

III. Mediante certificación expedida por la Fundación del Metal para la Formación, Cualificación y el Empleo (FMF) desde el momento en que adquiriera, en su caso, competencia certificadora en materia de planes de formación. Hasta entonces será la Comisión Paritaria del Convenio Provincial (compuesta por las mismas organizaciones que la FMF a nivel estatal) la competente para la emisión del certificado acreditativo.

Previamente, la empresa hará la solicitud correspondiente a la Comisión Paritaria, en la que conste su participación en Planes y Programas de Formación desarrollados por la propia empresa, por organismos públicos o privados o por otras entidades formativas acreditadas para impartir formación en el ámbito de las actividades reguladas por este convenio.

A dicha solicitud, que deberá ajustarse al modelo que confeccionará la indicada Comisión, se deberán acompañar los documentos que esta determine y, en todo caso, la acreditación de haber efectuado la petición de informe a la RLT, en su caso, a la que se refiere el art. 64.5 e) del Estatuto de los Trabajadores y el informe emitido si existiera, así como la acreditación del abono de los gastos de gestión que esta homologación conlleva y que quedarán establecidos por la Comisión Paritaria.

IV. Dichas certificaciones tendrán validez anual, debiendo ser renovadas con los mismos requisitos señalados anteriormente, por idéntico periodo previa solicitud a la Comisión Paritaria de conformidad con el procedimiento establecido y si se mantiene el cumplimiento de los requisitos tenidos en cuenta para su primera expedición, o revocadas en cualquier momento si se dejasen de cumplir.

4.- Aquellas empresas que no acrediten su participación, en algún plan formativo de las modalidades descritas anteriormente, deberán abonar a sus personas trabajadoras un plus compensatorio de formación, de naturaleza salarial,

en cuantía de treinta euros mensuales //30,00.-€/ durante la vigencia del presente convenio.

Será la dirección de la empresa, oída la RLT de conformidad con lo previsto en el art. 64.5 e) del ET, la que determinará el grado de participación y los contenidos de la formación, así como las personas participantes a incluir en su plan o planes formativos, los cuales comunicará a la representación legal de las personas trabajadoras de la empresa, en su caso.

No se generará derecho individual a este plus, siempre que la empresa acredite lo establecido en el apartado 3 a lo largo del año.

Las obligaciones derivadas del presente artículo entraran en vigor el 1 de enero de 2024.

5.- Cualquier conflicto o discrepancia que pueda surgir entre empresa y personas trabajadoras, en la aplicación de este artículo, deberá someterse en primera instancia a la Comisión Paritaria del convenio.

6.- El tiempo destinado a la formación regulada en este artículo correrá a cargo de la empresa.

7.- Al carecer la Comisión Paritaria de personalidad jurídica, las partes acuerdan que sea FEDEME la entidad que aperture la cuenta corriente en la que se recibirán los gastos de gestión que, en su caso, abonen las empresas del sector que acudan a la tercera vía de certificación que esta Disposición Extraordinaria de Formación prevé.

No obstante, transcurrido cada año natural, la Comisión Paritaria, visto el importe de las cantidades ingresadas por tal concepto, decidirá sobre el destino íntegro de las mismas, que serán aplicadas, en toda su extensión, a acciones de promoción e impulso del sector de la industria y los servicios del metal de la provincia, sin que en ningún caso éstas puedan representar beneficio económico alguno para ninguna de las organizaciones integrantes de dicha Comisión y firmantes del Convenio Colectivo Siderometalúrgico de Sevilla.

<https://asesoriaindustriasevilla.com>

Afiliate

La industria atraviesa una situación con importantes cambios tecnológicos y productivos que van afectar a tus condiciones de trabajo. En estas circunstancias, la labor de los hombres y mujeres de CCOO de Industria continúa siendo una de las certezas con las que podemos contar los trabajadores y trabajadoras en defensa de nuestros intereses. Tienes una muy buena oportunidad de formar parte de este ilusionante proyecto en el que estaríamos encantados de contar contigo. Con un solo click lo podrás hacer.

<http://www.ccoo.es/Afiliate>

