JUNTA DE ANDALUCÍA

Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo

Delegación Territorial en Sevilla

Visto el Convenio Colectivo del sector «Almacenistas de Hierros, Tuberías, Aceros y Material no Férreo» suscrito por la Patronal Fedeme y las Centrales Sindicales CCOO y UGT, con vigencia desde el 1 de enero de 2013 a 31 de diciembre de 2014.

Visto lo dispuesto en el artículo 90.2 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (ET), de acuerdo con el cual, los convenios deberán ser presentados ante la autoridad laboral, a los solos efectos de su registro.

Visto lo dispuesto en los artículos 2, 6 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre «registro y depósitos de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo», serán objeto de inscripción en los Registros de Convenios y Acuerdos colectivo de trabajo de las autoridades laborales» los convenios elaborados conforme a lo establecido en el Título III del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores Real Decreto 1/95 de 24 de marzo, sus revisiones, modificaciones y/o prórrogas, acuerdos de comisiones paritarias, acuerdos de Decreto de la Presidenta 4/2013, de 9 de septiembre, de la Vicepresidencia a un convenio en vigor, acuerdos de Planes de Igualdad y otros.

Visto lo dispuesto en los artículos 3, 6 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, Real Decreto 4042/82, de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de Trabajo, Decreto de la Presidenta 4/2013, de 9 de septiembre, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, Decreto 149/2012, de 5 de junio, que regula la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo y Decreto 202/2013, de 22 de octubre que modifica la citada estructura y el Decreto 342/2012, de 31 de julio, que regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía.

Esta Delegación Territorial, acuerda:

Primero.—Registrar y ordenar el depósito del Convenio Colectivo del Sector «Almacenistas de Hierros, Tuberías, Aceros y Material no Férreo» suscrito por la Patronal Fedeme y las Centrales Sindicales CCOO y UGT, con vigencia desde el 1 de enero de 2013 a 31 de diciembre de 2014.

Segundo.—Disponer su publicación gratuita en el «Boletín Oficial» de la provincia.

En Sevilla a 25 de octubre de 2013.—La Delegada Territorial, Aurora Cosano Prieto.

TEXTO ARTICULADO DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE ÁMBITO PROVINCIAL PARA LAS ACTIVIDADES DE «ALMACENISTAS DE HIERROS, TUBERÍAS, ACEROS Y MATERIAL NO FÉRREO»

CAPÍTULO I

Ámbito de aplicación

Artículo 1. *Personal, territorial y funcional.*

El presente Convenio es de obligado cumplimiento en todas las empresas de Sevilla y su provincia dedicadas a las actividades de Comercio de «Almacenistas de Hierros, Tuberías, Aceros y Material no Férreo».

Asimismo, el Convenio afecta a todos los centros de trabajo que, comprendidos en el ámbito personal, se encuentren en la provincia de Sevilla, aunque el domicilio social de la empresa a que pertenezcan radique fuera de dicha provincia.

Igualmente, el Convenio afectará a todas las actividades que realicen las empresas a las que obliga.

Artículo 2. *Temporal.*

La duración del presente Convenio será de dos (2) años, desde el 1 de enero de 2013, hasta el 31 de diciembre de 2014.

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

En el plazo máximo de un mes a partir de la recepción de esta comunicación, se procederá a constituir la comisión negociadora y ambas partes establecerán un calendario o plan de negociación.

CAPÍTULO II

Interpretación y administración del convenio

Artículo 3. *Comisión paritaria.*

Las partes firmantes acuerdan establecer una Comisión Paritaria como Órgano de Interpretación y Vigilancia del cumplimiento de lo pactado en el presente Convenio, de mediación y arbitraje en las relaciones laborales de carácter colectivo entre empresa y trabajador, así como para la emisión de informes y dictámenes.

La Comisión Paritaria estará compuesta por cuatro miembros de la parte empresarial, y cuatro miembros de las Centrales Sindicales, dos de C.C.OO. y dos de U.G.T.

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 podrá constituir, para asuntos concretos de su competencia, Comisiones de Trabajo específicos.

Los asuntos sometidos a la Comisión Paritaria revestirán el carácter de ordinarios y extraordinarios. Otorgarán dicha calificación las partes firmantes del presente Convenio.

La Comisión Paritaria resolverá en plazo de diez (10) días a partir de su presentación, los asuntos calificados como ordinarios, y en 7 días los calificados como extraordinarios. Los acuerdos se adoptarán por mayoría y, en caso de discrepancia, se someterán a la Jurisdicción u Organismo que corresponda legalmente de acuerdo con las normas vigentes en este momento.

Serán funciones de la Comisión Paritaria:

- 1.º 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.
- 2.º Emisión de Informes.
- 3.º De igual forma podrá llevar 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.

A tal efecto, 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.

CAPITULO III

Condiciones económicas

Artículo 4. *Retribuciones.*

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo – 1 de enero de 2013 a 31 de diciembre de 2014 – se mantienen vigentes los salarios fijados en la Tabla Salarial definitiva correspondiente al año 2012, publicada en el «Boletín Oficial» de Sevilla número 166, de 18 de julio de 2012.

Artículo 5. *Antigüedad.*

El complemento personal de antigüedad se computará a contar desde el ingreso del productor de que se trate al servicio de la empresa, y consistirá en el abono de cuatrienio del cinco por ciento (5%) del salario de Convenio que en cada momento rija, y ello, sea cual fuere la categoría profesional de trabajador.

Se pacta expresamente que el tope de antigüedad será de 3 cuatrienios. No obstante ello, los trabajadores que, a 1 de enero de 1997, lleven más de 25 años ininterrumpidos trabajando en la empresa, y le queden diez para la edad de jubilación a los 65 años, no tendrán tope de antigüedad, siempre que su jubilación efectiva se produzca a los 65 años.

El personal que a 1 de enero de 1997, viniera percibiendo el complemento salarial de antigüedad por encima del tope establecido de tres cuatrienios, lo continuará percibiendo con el carácter de Ad personam, sin que en lo sucesivo se produzcan nuevos incrementos, por quedar fijado en esa cantidad su tope de antigüedad durante toda su vida en la Empresa, salvo lo previsto en el párrafo precedente. No obstante lo cual la cantidad resultante si experimentará el aumento porcentual de los salarios.

Asimismo lo anterior, el personal que a 1 de enero de 1997, se encuentre consolidando un nuevo cuatrienio por encima del tope fijado, consolidará dicho cuatrienio y este constituirá su tope de antigüedad durante toda su vida laboral.

Conforme al acuerdo alcanzado por la Comisión Negociadora del Convenio el 12 de julio de 1996, y que fue publicado en el «Boletín Oficial» de la provincia número 239, de 14 de octubre de 1996, se suprime el complemento personal de antigüedad para todo el personal que se contrate con carácter indefinido a partir del día 14 de octubre de 1996.

Artículo 6. *Pagas extraordinarias.*

Se abonarán cuatro pagas extraordinarias de una mensualidad cada una, tomando como base las retribuciones del presente Convenio, más el complemento de antigüedad. Su abono se efectuará en las fechas siguientes:

- Durante el primer trimestre natural del año, fijando como fecha el 15 de marzo.
- 15 de junio.
- 15 de septiembre.
- 15 de diciembre.

Las expresadas pagas extraordinarias serán abonadas a todos los trabajadores afectados por el presente Convenio, sin distinción de grupo profesional, no serán absorbibles en ningún caso.

Asimismo, a los productores que no llevaran un año al servicio de la empresa en la fecha de percibo de cualquiera de ellas, les será abonada la parte proporcional que le corresponda.

Artículo 7. *Dietas.*

El personal al que se confiera alguna comisión de servicio fuera de su residencia habitual de trabajo, tendrá derecho a que se le abonen los gastos que hubiera efectuado, previa presentación de los justificantes correspondientes.

Artículo 8. *Absorción.*

Las mejoras que se establecen en el presente Convenio serán compensables y absorbibles con las que anteriormente rigieran en las empresas, bien por mejora pactada o por imperativo legal, así como las que pudieran establecerse en el futuro. No obstante, se respetarán las condiciones económicas de aquellos productores que las tengan establecidas en cuantía superior a las de este Convenio en cálculo o cómputo anual, manteniéndose estrictamente a título personal.

Artículo 9. *Salario nuevo ingreso.*

Como medida de mejora de la empleabilidad de los trabajadores del Sector de Almacenistas de Hierros, Tuberías, Aceros, Material no Férrico de la provincia de Sevilla, y teniendo en cuenta el tiempo necesario para la adecuación progresiva de los conocimientos y habilidades de los trabajadores y las trabajadoras a los requerimientos del puesto de trabajo al que acceden, las partes acuerdan fijar un salario de nuevo ingreso, de carácter temporal, que retribuirá la contratación inicial del empleado.

A partir de la fecha de la firma del presente Texto Articulado se fija un Salario de Nuevo Ingreso, establecido en el Anexo IV 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 el trabajador o la 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.

En ningún caso, el salario de nuevo ingreso, proporcionalmente al tiempo trabajado, podrá resultar inferior al Salario Mínimo Interprofesional vigente en cada momento.

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.

CAPITULO IV *Condiciones de trabajo*

Artículo 10. *Jornada de trabajo.*

La jornada laboral durante la vigencia del Convenio Colectivo será la legalmente establecida consistente en 1.826 horas de trabajo efectivo en cómputo anual, y se ajustará a la siguiente distribución, según actividades.

a) *Comercio de hierros.* La jornada de trabajo en esta actividad será de 40 horas semanales, distribuidas de lunes a viernes.

b) *Comercio de tubos, aceros y material no férreo.* La jornada de trabajo para las empresas de estas actividades será de 40 horas semanales, distribuidas de lunes a viernes, si bien durante el período comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre, la jornada de trabajo será de 40 horas semanales distribuidas de lunes a viernes y en régimen de jornada continuada de mañana, fijándose como hora límite de terminación de la jornada laboral las 16 horas.

Los días 24, 31 de diciembre y 5 de enero concluirá la jornada laboral a las catorce horas, iniciándose la misma en su horario habitual, cerrándose por la tarde.

En las empresas ubicadas en Sevilla capital, durante la semana de la Feria de Abril, la jornada de trabajo se desarrollará de martes a viernes en horario de 9.00 a 13.00, permaneciendo cerradas la jornada del sábado. Este régimen horario sólo se aplicará a los centros de trabajo se vean afectados por la celebración de dicho evento en cuanto al acceso a sus instalaciones y desarrollo normal de su actividad.

Con el fin de preservar el empleo, las empresas dispondrán libremente de 182 horas al año de trabajo efectivo por trabajador-año, dentro de la jornada anual pactada, de libre disposición y distribución irregular a criterio de la dirección de la empresa. Dicha jornada irregular se ajustará a las siguientes reglas:

- La empresa preavisará al trabajador con 48 horas de antelación.
- El disfrute compensatorio de descanso de dicha jornada, cuando proceda, deberá realizarse dentro de cada una de las anualidades de vigencia del Convenio y por días completos o medias jornadas, para lo cual se acumularán las horas realizadas, coincidiendo en este último caso a la finalización de la jornada laboral, sin que en ningún caso ello pueda afectar a la actividad de la Empresa.
- La disponibilidad horaria, así como el disfrute compensatorio de descanso cuando proceda tendrá cómputo anual, de tal forma que procederá indistintamente la mayor o menor realización de jornada en función de los distintos períodos de actividad empresarial, por lo que la compensación podrá producirse con carácter previo o con posterioridad al período o períodos de mayor carga de trabajos.
- La jornada ordinaria diaria no podrá ser superior a diez horas.
- Se informará periódicamente a los representantes de los trabajadores de la utilización de la distribución irregular de la jornada en la Empresa, entregándole al trabajador afectado justificante comprensivo del número de horas realizadas con cargo a la bolsa horaria.

Artículo 11. *Vacaciones*

Las vacaciones anuales se fijan en treinta días naturales, de los que quince días se disfrutarán preferentemente durante los meses de Junio a Septiembre. Su inicio no podrá coincidir con sábado, domingo o festivo. Dicho período de vacaciones se disfrutará en cada centro de trabajo, de común acuerdo entre trabajadores y empresas.

Artículo 12. *Licencias y permisos retribuidos.*

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, previo aviso y posterior justificación podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por los motivos que a continuación se indican y por el tiempo que también se establece:

- a) Quince (15) días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos (2) días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro (4) días.
- c) Un (1) día por traslado del domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborables en un período de tres (3) meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

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

- e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deben realizarse dentro de la jornada de trabajo.

Se reconoce a las parejas de hecho debidamente inscritas en el correspondiente Registro Oficial y que acrediten formalmente esta circunstancia, los derechos comprendidos en los apartados b) del presente artículo.

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

CAPÍTULO V
Condiciones sociales

Artículo 13. *Ayuda por permanencia en la categoría.*

Los Auxiliares Administrativos Grupo Profesional 6 mayores de 25 años de edad y los Mozos Grupo Profesional 6, sea cual fuere su edad, que lleven en esa categoría y Grupo cinco años de servicios, percibirán el 50% de la diferencia salarial existente entre la retribución que tengan fijada en Tabla Salarial y la correspondiente a la Categoría-Grupo inmediata superior, y ello con carácter mensual, así como en las pagas extraordinarias.

Artículo 14. *Complemento en situación de incapacidad temporal.*

A los trabajadores que se encuentren en situación de Incapacidad Temporal, derivada de enfermedad común o accidente sea o no laboral, las empresas les complementarán las prestaciones obligatorias hasta el importe íntegro de su retribución y mientras dure esta situación.

Artículo 15. *Indemnización por cese.*

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

- Por cese a los 63 años: Cuatro (4) mensualidades
- Por cese a los 64 años: Tres (3) mensualidades
- Por cese a partir de los 65 años: Dos (2) mensualidades

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

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

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

Artículo 16. *Indemnización por fallecimiento.*

Las Empresas, con independencia de las prestaciones que en cada caso puedan corresponder a los derechohabientes del trabajador fallecido con arreglo al Régimen de la Seguridad Social, concertarán, dentro de los treinta (30) días siguientes a partir de la fecha de publicación del presente Convenio en el «Boletín Oficial» de la provincia, de forma individual o colectiva una póliza de seguro de defunción, para sus trabajadores cuyo capital total no será inferior a la cantidad de siete mil euros (7.000,00 euros).

Artículo 17. *Indemnización por incapacidad laboral permanente.*

A partir de la fecha de publicación de este Convenio, el personal que resuelva su contrato de trabajo por causa de incapacidad laboral permanente, tendrá derecho a percibir una indemnización, a tanto alzado, de 3.500,00 euros. La Empresa podrá concertar póliza de seguros que cubra tal contingencia.

CAPÍTULO VI
Contratación y empleo

Artículo 18. *Contratación eventual.*

En los supuestos contemplados en el artículo 15.1 b) del Estatuto de los Trabajadores, el contrato podrá tener una duración máxima de 12 meses, dentro de un periodo de 18 meses contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

Esta cláusula entrará en vigor desde la fecha de inicio de la vigencia de este Convenio, con independencia de su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia de Sevilla.

De conformidad con lo prevenido en el artículo 49.1c) del Estatuto de los Trabajadores en su redacción dada por la Ley 35/2010, a la finalización del contrato de trabajo de carácter temporal, excepto en los casos de contrato de interinidad y de los contratos formativos, el trabajador tendrá derecho a una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce (12) días de salario por cada año de servicio, si bien, con el siguiente calendario de aplicación gradual.

– Ocho (8) días de salario por cada año de servicio para los contratos temporales que se hubieran celebrado hasta el 31 de diciembre de 2011.

– Nueve (9) días de salario por cada año de servicio para los contratos temporales celebrados durante el 2012.

– Diez (10) días de salario por cada año de servicio para los contratos temporales que se celebren durante 2013.

– Once (11) días de salario por cada año de servicio para los contratos temporales que se celebren durante el 2014.

– Doce (12) días de salario por cada año de servicio para los contratos temporales que se celebren a partir del 1 de enero de 2015.

Artículo 19. *Limitación encadenamiento contratos temporales.*

Los trabajadores que en un periodo de treinta (30) meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a veinticuatro (24) 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 (2) o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquirirán la condición de trabajadores fijos.

Lo establecido en el párrafo anterior también será de aplicación cuando se produzcan supuestos de sucesión o subrogación empresarial conforme a lo dispuesto legalmente.

Lo dispuesto en este artículo no será de aplicación a la utilización de los contratos formativos, de relevo e interinidad.

Artículo 20. *Contrato para la formación y el aprendizaje.*

El contrato para la formación y el aprendizaje tendrá por objeto la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo.

La retribución de los trabajadores contratados para la formación para el primer y segundo año de vigencia del contrato, para un contrato con un tiempo de trabajo efectivo del 75% sobre la jornada ordinaria no podrá ser inferior al 75% del Salario Mínimo Interprofesional vigente en cada momento. En ningún caso, la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 21. *Preaviso en caso de cese.*

Los productores que deseen causar baja en la empresa, lo deberán comunicar con quince días de antelación.

Tal comunicación se hará por escrito, autorizando la empresa el duplicado de la misma para constancia.

Caso de incumplimiento de tal obligación, la empresa queda autorizada a abonar al productor la liquidación que corresponda sin las mejoras que se establecen en el Convenio, es decir tomando como base exclusivamente los devengos mínimos y reglamentarios.

Artículo 22. *Finiquitos.*

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

Artículo 23. *Estudios para títulos académicos.*

Los trabajadores que cursen estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales, podrán solicitar de la Dirección de las Empresas la adaptación y reducción de su jornada laboral, reduciéndose en proporción todos los conceptos salariales. La mencionada reducción de jornada nunca será superior a un tercio de la ordinaria, posibilitándose a las Empresas la contratación a tiempo parcial de trabajadores a fin de cubrir el tiempo de reducción resultante del acuerdo anterior.

Artículo 24. *Fomento de la contratación indefinida.*

El fomento de la contratación indefinida se ajustará a la legislación vigente en cada momento.

Artículo 25. *Jubilación parcial.*

Siempre que simultáneamente se celebre un contrato de relevo en los términos previstos en el artículo 12.7 del ET, los trabajadores podrán acceder a la jubilación parcial cuando reúnan los requisitos exigidos por la normativa vigente en cada momento para causar derecho a dicha prestación económica, en los términos previstos en el artículo 166 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social y demás disposiciones complementarias y de desarrollo.

CAPÍTULO VII

Régimen disciplinario. Faltas y sanciones

Artículo 26. *Principio general.*

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

Artículo 27. *Clasificación de faltas.*

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

Artículo 28. *Faltas leves.*

Se considerarán faltas leves las siguientes:

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

Artículo 29. *Faltas graves.*

Se considerarán como faltas graves las siguientes:

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

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

Artículo 30. *Faltas muy graves.*

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Faltas más de dos días al trabajo sin la debida autorización o causa justificada en un año.
2. La simulación de enfermedad o accidente.
3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otros trabajadores o con cualquier otra persona durante el trabajo, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la Empresa, así como la competencia desleal en la actividad de la misma.
4. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa.
5. El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la Empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la Empresa o durante la jornada laboral en cualquier otro lugar.
6. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa, o revelar a personas extrañas a la misma el contenido de éstos.
7. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
8. Falta notoria de respeto o consideración al público.
9. Los malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los Jefes o a sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.
10. Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respecto de la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquélla.
11. La comisión por un superior de un hecho arbitrario que suponga la vulneración de un derecho del trabajador legalmente reconocido, de donde se derive un perjuicio grave para el subordinado.
12. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la Empresa.
13. La embriaguez habitual y drogodependencia manifestada en jornada laboral y en su puesto de trabajo. El estado de embriaguez o la ingestión de estupefácticos manifestados una sola vez serán constitutivos de falta grave.
14. Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo, siempre que no esté motivada por derecho alguno reconocido por las Leyes.
15. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

Artículo 31. *Régimen de sanciones.*

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

Artículo 32. *Sanciones máximas.*

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

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

Artículo 33. *Prescripción.*

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

CAPÍTULO VIII

Salud laboral

Artículo 34. *Prevención riesgos laborales.*

La protección de la salud de los trabajadores constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes del presente Convenio. Las empresas y los trabajadores afectados por el ámbito del mismo, vienen obligados a observar y cumplir las disposiciones contenidas en la normativa que sobre seguridad y salud laboral se encuentren vigentes en cada momento, y de forma especial las de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, sus disposiciones de desarrollo y concordantes, que constituyen normas de derecho necesario mínimo e indisponible.

Así, el trabajador, en la prestación de sus servicios, tendrá derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud laboral frente a los riesgos a que está expuesto en su puesto de trabajo, según lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Igualmente, el trabajador está obligado a observar en su trabajo las medidas legales y reglamentarias de seguridad y salud establecidas.

Artículo 35. *Vigilancia de la salud.*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 36. *Ropa de trabajo.*

Todo el personal que lo necesite por razón de su actividad, deberá ser dotado por la empresa de la ropa de trabajo adecuada: Impermeables incombustibles o de abrigo, según la índole del trabajo, y de las condiciones ambientales del centro de trabajo. Para los que se dediquen al trabajo de carga y descarga, la empresa suministrará dos prendas anuales de las llamadas mono o similares y asimismo calzado de seguridad, en número mínimo de dos pares anuales. Las prendas serán distribuidas de la siguiente manera:

— Verano: Antes del 15 de abril (camisa y pantalón).

— Invierno: Antes del 15 de octubre (mono o camisa y pantalón y anorak).

Cuando así lo solicite el trabajador se distribuirán dos prendas por temporada, es decir, dos camisas y dos pantalones antes del 15 de abril y dos monos o camisas y dos pantalones antes del 15 de octubre.

El número de prendas entregadas podrá ampliarse cuando sea necesario por el deterioro normal del uso.

OTROS PACTOS

Artículo 37. *Inaplicación en la empresa de determinadas condiciones de trabajo previstas en el Convenio Colectivo.*

El presente Convenio Colectivo obliga a todos los empresarios y trabajadores incluidos 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 los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1 del ET, se podrá proceder, previo desarrollo de un período de consultas en los términos del artículo 41.4 del ET, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el presente 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 de esta Ley.
- 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 ET, en el orden y condiciones señalados en el mismo.

Cuando el período de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas alegadas, 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 del convenio colectivo.

En caso de desacuerdo durante el período de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de 7 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 legalmente, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere este artículo, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en período de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del ET.

Cuando el período 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.

La decisión de estos órganos, que podrá ser adoptada en su propio seno o por un árbitro designado al efecto por ellos mismos con las debidas garantías para asegurar su imparcialidad, habrá de dictarse en plazo no superior a veinticinco días a contar desde la fecha del sometimiento del conflicto ante dichos órganos. Tal decisión tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en período de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91.

El resultado del procedimiento que haya finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo deberá ser comunicado a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito.

Artículo 38º. *Comisión paritaria sobre clasificación profesional.*

Se constituye la Comisión Paritaria sobre Clasificación Profesional que garantizará la aplicación, interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del sistema de Clasificación Profesional, basado en Grupos Profesionales del Convenio Colectivo de Almacenistas de Hierros, Tuberías, Aceros y Material no Férreo de la provincia de Sevilla.

Cualquier conflicto y/o discrepancia que pueda surgir entre la Dirección de la Empresa y la Representación Legal de los Trabajadores en la aplicación del sistema de Grupos Profesionales, deberá someterse en primera instancia a esta Comisión Paritaria.

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

Dicha Comisión Paritaria estará compuesta por una Presidencia, una Secretaría y por un máximo de 8 miembros, entre representantes de la Organización empresarial FEDEME y representantes de las Organizaciones Sindicales CC.OO y UGT, así como de los asesores 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.

DISPOSICIÓN FINAL

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

DISPOSICIONES ADICIONALES

1.ª *Tablón de anuncios.*

Las empresas colocarán tabloneros de anuncios en lugares suficientemente visibles, de forma que las centrales sindicales con presencia de afiliados en la empresa, puedan insertar sus comunicaciones y convocatorias.

2.º *Acumulación de horas sindicales.*

Los créditos de horas sindicales establecidos en el apartado E del artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores, podrán acumularse en uno o varios de los componentes del Comité de Empresa o de los Delegados de personal, en el 100% de las horas.

3.º *Formación profesional.*

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

4.º *Resolución extrajudicial de conflictos.*

Los trabajadores y la empresa o empresas comprendidos 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 Sercla para los conflictos colectivos. En relación a los conflictos individuales que se susciten en materia de clasificación profesional, movilidad funcional, trabajos de superior o inferior categoría; modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo; traslados y desplazamientos; período de disfrute de vacaciones; licencias, permisos y reducciones de jornada, se someterán igualmente a los procedimientos contemplados en el Sercla para los conflictos individuales, previstos en el Acuerdo Interprofesional de 4 de marzo de 2005, a partir del momento en que dichos procedimientos entren en vigor en sus respectivos marcos territoriales.

5.º *Ayudas para la transformación de contratos de duración determinada en indefinidos.*

Los contratos temporales o de duración determinada que se transformen en indefinidos tanto a tiempo completo como a tiempo parcial, podrán acogerse a las ayudas previstas en el Capítulo III de la Orden de 21 de julio de 2005 (BOJA número 146, de 28 de julio) que desarrolla lo establecido en el Capítulo IV del Decreto 149/2005, de 14 de junio (BOJA número 122, de 24 de junio).

6.º *Acoso moral, acoso sexual y acoso por razón de sexo.*

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

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

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

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

7.º *Responsabilidad social.*

Las partes firmantes de este Convenio Colectivo, en representación de las empresas y trabajadores del Sector de Almacenistas de Hierros, Tuberías, Aceros y Material no Férreo de la provincia de Sevilla, en el marco del presente Acuerdo identifican la denominada «Responsabilidad Social» como una herramienta de interés para el crecimiento económico sostenible, como conjunto de compromisos de orden económico, social y medioambiental, que podrán ser adoptados por las empresas de este Sector con carácter voluntario, y que constituye un valor añadido al cumplimiento de las obligaciones legales vigentes, contribuyendo al progreso social y económico en el marco de un desarrollo sostenible.

Las Comisión Paritaria del Convenio Colectivo realizará funciones de asesoramiento y apoyo a aquellas empresas que durante la vigencia del mismo decidan implantar, de forma voluntaria, este modelo innovador de gestión empresarial.

8.º *Principio de igualdad de trato y oportunidades.*

De acuerdo con lo establecido en la Ley 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, adoptarán medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que negociarán y, en su caso, acordarán, con la representación legal de los trabajadores, en la forma que se determine en la legislación laboral.

En el caso de empresas de más de 250 trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

ANEXO I

CUADRO DE RETRIBUCIONES APLICABLES DURANTE EL AÑO 2013, EN EL CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE ALMACENISTAS DE HIERROS, TUBERÍAS, ACEROS Y MATERIAL NO FÉRREO DE SEVILLA

<i>Categorías</i>	<i>Retribución mensual (Euros)</i>	<i>Cuatrtenios(Euros)</i>
Ingenieros y Licenciado	1.653,28	82,65
Ayudantes técnicos	1.381,84	69,08
Practicantes	1.082,88	54,14
Jefes de personal, ventas y compras	1.653,28	82,65
Encargado general	1.653,28	82,65
Jefe de almacén y sucursal	1.381,84	69,08
Jefe de grupo	1.220,57	61,02
Jefe de sección	1.122,93	56,13
Encargado de establecimiento, vendedor, comprador, etc.	1.095,18	54,76
Viajante	1.078,34	53,92
Corredor de plazas	1.030,67	51,54
Dependiente de 22 a 25 años	1.039,10	51,96
Dependiente más de 25 años	1.039,10	51,96
Ayudante	848,37	42,42
<i>Administrativos:</i>	-	-
Jefe administrativo	1.487,82	74,37
Jefe de sección	1.225,64	61,29
Contable, cajero, taquimecanógrafo, e idiomas	1.127,66	56,39
Oficial administrativo	1.067,10	53,34
<i>Auxiliares Administrativos:</i>	-	-
De 16 a 20 años	794,73	39,73
Más de 20 años	982,96	49,14
<i>Auxiliares de Caja:</i>	-	-
De 16 a 20 años	794,73	39,73
Más de 20 años	918,55	45,92
<i>Profesionales de oficio:</i>	-	-
De primera	982,96	49,14
De segunda	926,89	46,34
Ayudante de oficio	859,59	42,99
Capataz	954,98	47,74
Mozo especializado	926,89	46,34
Telefonista y mozo	842,77	42,14
Conserje	842,77	42,14
Vigilante, sereno, ordenanza y portero	842,77	42,14
Cobrador	954,98	47,74
Personal de limpieza (por hora)	4,71	-

ANEXO II

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE ALMACENISTAS DE HIERROS, TUBERÍAS, ACEROS Y MATERIAL NO FÉRREO DE SEVILLA

GRUPOS PROFESIONALES

<i>Grupo profesional</i>	<i>Categorías profesionales</i>
Grupo 1	Ingeniero y Licenciado
Grupo 2	Titulado Grado Medio Ayudante Técnico Encargado General Jefe División Jefe Personal, compras y ventas Jefe Administrativo
Grupo 3	Jefe de Almacén y sucursal Jefe de Grupo Jefe de Sección Encargado de establecimiento, Vendedor, Comprador Jefe de Sección Administrativa
Grupo 4	Contable, Cajero, Taquimecanógrafo e Idioma Extranjero
Grupo 5	Viajante Corredor de plazas Dependiente Oficial Administrativo Profesional de Oficio de 1ª Profesional de Oficio de 2ª Cobrador Capataz
Grupo 6	Ayudante Auxiliar Administrativo de más de 20 años Auxiliar Caja de más de 20 años Ayudante de oficio Mozo especializado
Grupo 7	Telefonista y mozo Conserje Vigilante, sereno, ordenanza y portero Personal de Limpieza
Grupo 8	Auxiliar Administrativo 16 a 20 años Auxiliar de Caja 16 a 20 años

ANEXO III

Definición de tareas por áreas de actividad

Personal técnico titulado.

- A) Titulados de grado superior. Es quién en posesión de un título de grado superior, ejerce en la empresa, con responsabilidad directa, funciones propias de su titulación.
- B) Ayudantes técnicos. Es quién en posesión del correspondiente título desarrolla en la empresa funciones que el mismo le faculta.
- C) Titulados grado medio. Es quién en posesión de un título de grado medio o asimilado por disposición legal, desempeña en la empresa las funciones propias de su titulación.

Personal mercantil.

- A) Jefe de compras. Es quién realiza las compras generales de mercancías objeto de la actividad comercial de la empresa.
- B) Jefe de ventas. Es quién tiene a su cargo la dirección y supervisión de las operaciones de venta que se produzcan en el seno de la Empresa, así como la determinación de los criterios y orientaciones conforme a las cuales dichas operaciones deben realizarse.
- C) Encargado general. Es quién esta al frente de un establecimiento del que dependen otros establecimientos o sucursales ubicados en distintas localidades o el que está al frente de varias sucursales que radiquen en la misma localidad.
- D) Jefe de sucursal. Es quién está al frente de una sucursal ejerciendo de forma delegada las funciones propias de la empresa.
- E) Encargado de establecimientos. Es quién esta al frente de un establecimiento cuyo número de empleados no sea superior a cinco, ocupándose de la organización en general y buena marcha del mismo.
- F) Jefe de grupo. Es quién está al frente de varias secciones en aquellos establecimientos que tengan su organización establecida en base a las mismas.
- G) Jefe de sección. Es quién está al frente de una sección con mando directo sobre el personal afecto a la misma, encargándose de las ventas y de disponer en general del buen funcionamiento. Orientando a la empresa sobre las compras y surtido de artículos de la sección.
- H) Viajante. Es quién al servicio de una sola empresa, realiza viajes, según la ruta previamente señalada por la empresa, para ofrecer artículos, tomar nota de pedidos, informar a los clientes, transmitir a la empresa los encargos recibidos y cuidar de su cumplimiento.

- I) Corredor de plaza. Es quién al servicio de una sola empresa realiza las mismas funciones del Viajante pero dentro de la localidad en donde radica el establecimiento al que pertenece.
- J) Dependiente. Es el empleado mayor de veintidós años encargado de realizar las ventas, con conocimientos prácticos de los artículos que se le confían, de forma que pueda orientar al público en las compras. Deberá cuidar el recuento de mercaderías para su reposición y exhibición en escaparates y vitrinas, poseyendo además los conocimientos mínimos necesarios de cálculo mercantil para efectuar las ventas.
- K) Ayudante. Es el empleado menor de veintidós años que auxilia al dependiente en las funciones a éste encomendadas, pudiendo realizar por sí mismo operaciones de venta.

Personal administrativo.

- A) Jefe administrativo. Es quién con plenas facultades asume el control y vigilancia de todas las funciones administrativas de una empresa.
- B) Jefe de sección. Es quién lleva la responsabilidad de una sección de la empresa en el ámbito administrativo, con autoridad directa sobre los empleados a sus órdenes.
- C) Cajero. Es quién lleva la responsabilidad de la Caja de la Empresa con autoridad directa sobre los Auxiliares de Caja a sus órdenes.
- D) Contable. Es quién lleva la responsabilidad de la contabilidad de la Empresa con autoridad directa sobre los Oficiales y Auxiliares Administrativos.
- E) Secretario/a. Es el empleado/a que realiza funciones de carácter administrativo, despacha correspondencia ordinaria, concreta entrevistas, etc....
- F) Oficial administrativo. Es quién en posesión de los conocimientos técnicos precisos realiza trabajos que requieren propia iniciativa, tales como realización de contratos mercantiles corrientes, correspondencia, elaboración e estadísticas, gestión de informes, transcripción en libros de contabilidad, etc....
- G) Operador maquinas contables (Contable). Es quién tiene como principal función la de manejar algunos de los diversos tipos de máquinas de proceso de datos que por su complejidad requieren poseer conocimientos específicos sobre sus técnicas y sistemas.
- H) Auxiliar administrativo. Es quién con conocimientos generales de índole administrativa auxilia a los Oficiales y Jefes en la ejecución de trabajos de índole administrativo, tales como redacción de correspondencia de trámite, confección de facturas y estados para liquidación de intereses e impuestos, mecanografía, ordenadores, etc....
- I) Auxiliares de caja. Es quién realiza el abono de las ventas al contado, la revisión de talones de caja, la redacción de facturas y recibos y cualquiera otra operación semejante.

Profesionales de oficios, actividades auxiliares y subalternos.

- A) Capataz. Es quién al frente de los Mozos y Mozos Especializados, si los hubiese, dirige el trabajo y cuida de la disciplina y rendimiento.
- B) Profesionales de oficio. Son todos aquellos trabajadores/as que ejecutan los trabajos propios de un oficio especializado clásico que normalmente requieren un aprendizaje. Se comprenderán los Mecánicos, Conductores de camiones o vehículos, etc....
- C) Cobrador. Es quién se encarga de realizar los cobros y pagos fuera del establecimiento.
- D) Conserje. Es quién se encarga de distribuir el trabajo de los Ordenanzas y de cuidar el ornato y policía de las dependencias.
- E) Mozo especializado. Es quién se dedica a trabajos concretos y determinados que sin constituir propiamente un oficio exige cierta práctica en la ejecución de aquellos, tales como enfardar, embalar, etc... cobrando o sin cobrar las mercancías que transporte, pesar las mercancías y todas aquellas funciones analógicas.
- F) Telefonistas. Es quién entiende una centralita telefónica estableciendo la conversación con el interior de la empresa y con el exterior, anotando y transcribiendo cuantos avisos reciba.
- G) Vigilante. Es quién tiene a su cargo el servicio de vigilancia diurna o nocturna dentro o fuera de las dependencias de la empresa.
- H) Ordenanza. Es quién hace recados, recoge y entrega la correspondencia, atiende los ascensores y demás trabajos análogos, así como trabajos sencillos de oficio tales como franqueo y cierre de la correspondencia, copia de cuentas, ayuda a apuntar pedidos, etc....
- I) Portero. Tiene como misión esencial vigilar las puertas y acceso a los locales.
- J) Mozo. Es quién transporta las mercancías dentro y fuera de las instalaciones de la empresa, hace los paquetes corrientes, los reparte, y realiza cualquier otro trabajo que exija predominantemente esfuerzos físicos, así como trabajos de limpieza del establecimiento.
- k) Personal de limpieza. Se encarga del aseo y limpieza de los locales en general y de todas sus dependencias.

ANEXO IV

«Salario Convenio nuevo ingreso» en el Convenio Colectivo provincial de Almacenistas de Hierros, Tuberías, Aceros y Material no Férreo de Sevilla

Grupo profesional	Duración periodo de adaptación	Salario nuevo ingreso
1	12 Primeros meses	85% de la retribución fijada en el Anexo I
2	12 Primeros meses	85% de la retribución fijada en el Anexo I
3	9 Primeros meses	85% de la retribución fijada en el Anexo I
4	9 Primeros meses	85% de la retribución fijada en el Anexo I
5	6 Primeros meses	85% de la retribución fijada en el Anexo I
6	6 Primeros meses	85% de la retribución fijada en el Anexo I
7	6 Primeros meses	85% de la retribución fijada en el Anexo I