Convenio Colectivo Comercio del Automóvil, Motocicletas, Bicicletas y Sus Accesorios de Sevilla

ÁREA	Sevilla	**ÁMBITO FUNCIONAL**	Provincial
CÓDIGO	41000815011981	**ACTUALIZACIÓN**	2026/08/04
VIGENCIA	2026/01/01 — 2028/12/31	**DURACIÓN**	TRES AÑOS
PUBLICACIÓN	BOP 149 CONVENIO		
URL	https://ccoo.app/covenant/convenio-colectivo-comercio-del-automovil-motocicletas-bicicletas-y-sus-accesorios-de-sevilla/		

Resumen

Convenio Colectivo Comercio Del Automóvil, Motocicletas, Bicicletas y Sus Accesorios. Última actualización a: 04-08-2026 Vigencia de: 01-01-2026 a 31-12-2028. Duración TRES AÑOS. Última publicación en BOP 149 del tipo: CONVENIO.

Convenio

CONVENIO COLECTIVO (BOP Nº 149 – martes 04 de agosto de 2026)

VISTO el Convenio Colectivo del Sector de Comercio del automóvil, caravanas, motocicletas, bicicletas y sus accesorios (código 41000815011981), suscrito por la patronal FEDEME y las centrales sindicales CC.OO y U.G.T, con vigencia desde el 01-01-2026 a 31-12-2028.

VISTO lo dispuesto en el art. 90.2 del Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre (E.T.), por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores (BOE 255, de 24/10/2015), de acuerdo con el cual, los convenios deberán ser presentados ante la autoridad laboral, a los solos efectos de su registro.

VISTO lo dispuesto en los artículos 2, 6 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo (BOE 143, de 12/06/2010), sobre “registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad”, serán objeto de inscripción en los registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad de las autoridades laborales los convenios elaborados conforme a lo establecido en el Título III del

Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, sus revisiones, modificaciones y/o prórrogas, acuerdos de comisiones paritarias, acuerdos de adhesión a un convenio en vigor, acuerdos de planes de igualdad y otros.

VISTO lo dispuesto en los artículos 3, 6 y 8 del Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo (BOE n.º 143 de 12 de junio), Real Decreto 4043/82 de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de Trabajo. Es competencia de esta Delegación Territorial dictar la presente Resolución de conformidad con lo dispuesto en el Decreto del Presidente 6/2024, de 29 de julio, sobre reestructuración de Consejerías; Decreto 155 /2022, de 9 de agosto, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo, en concordancia con el Decreto 226/2020, de 29 de diciembre, que regula la organización territorial provincial de la administración de la Junta de Andalucía, modificado por el Decreto 300/2022, de 30 de agosto.

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

CAPÍTULO I.-DISPOSICIONES GENERALES.

ARTÍCULO 1º.-ÁMBITO FUNCIONAL.

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

ARTÍCULO 2º.-ÁMBITO PERSONAL.

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

ARTÍCULO 3º.-ÁMBITO TERRITORIAL.

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

ARTÍCULO 4º.- DURACIÓN Y VIGENCIA.

La duración del presente Convenio será de tres años, extendiéndose desde el 1 de enero de 2026 al 31 de diciembre del 2028.

ARTÍCULO 5º.- PRÓRROGA.

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

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

ARTÍCULO 6º.- NORMAS SUBSIDIARIAS.

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

CAPÍTULO II.- ORGANIZACIÓN Y TIEMPO DE TRABAJO.

ARTÍCULO 7º-.- JORNADA LABORAL.

Durante la vigencia de este Convenio Colectivo la jornada laboral en el sector será de 1.792 horas de trabajo efectivo en cómputo anual.

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

Horario de invierno:

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

Horario de verano:

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

Sábados de junio y septiembre: De 9,00 a 13,00 horas.

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

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

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

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

Anualmente la empresa elaborará un calendario laboral que deberá respetar la jornada máxima anual efectiva establecida en el presente Convenio Colectivo, sin que el horario comercial durante el cual los establecimientos pueden permanecer abiertos al público pueda suponer una ampliación de la jornada laboral pactada. Las empresas deberán exponer un ejemplar del calendario laboral elaborado en un lugar visible de cada centro de trabajo.

En caso de modificación de la legislación estatal reguladora de la jornada laboral, las partes negociadoras se comprometen a, tan pronto tenga lugar su publicación, levantar acta de la comisión negociadora de este Convenio Colectivo en la que se adapten los contenidos del presente artículo a la nueva regulación, procediéndose a su tramitación para su posterior anuncio en el Boletín Oficial de la provincia de Sevilla.

Bolsa Horaria. Con el fin de preservar el empleo, desde el 1 de enero de 2026 las empresas dispondrán de 200 horas al año de trabajo efectivo por persona trabajadora dentro de la jornada anual pactada, de libre disposición y distribución irregular a criterio de la empresa, ajustándose ésta, en todo caso, a las siguientes reglas:

La empresa preavisará a la persona trabajadora con 5 días naturales de antelación del día y la hora de la prestación de trabajo resultante de la referida distribución irregular.

La empresa preavisará a la persona trabajadora con 5 días naturales de antelación del día y hora del disfrute compensatorio de dichas horas, que deberá realizarse dentro del año natural y por días completos o con reducciones de jornadas, coincidiendo en este último caso a la finalización de la misma, sin que en ningún caso ello pueda afectar al proceso productivo. En caso de desacuerdo, el descanso compensatorio se producirá dentro de los tres meses siguientes a su utilización.

La disponibilidad horaria, así como el disfrute compensatorio de descanso, tendrá cómputo anual, de tal forma que procederá indistintamente la mayor o menor realización de jornada en función de los distintos períodos de actividad empresarial por lo que la compensación podrá producirse con carácter previo o con posterioridad al periodo o periodos de mayor carga de trabajo.

La jornada diaria no podrá ser superior a 10 horas.

Se informará periódicamente a los representantes de los trabajadores/as de la utilización de la distribución irregular de la jornada en la empresa.

No se utilizará la jornada irregular en días inhábiles.

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

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

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

ARTÍCULO 8º.-VACACIONES.

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

A) El período de vacaciones será de 1 de junio al 30 de septiembre.

B) El establecimiento de turnos para su disfrute se hará de mutuo acuerdo entre personas trabajadoras y empresas. En caso de discrepancia se seguirán las siguientes normas: l.- Las personas trabajadoras con hijos en edad escolar tendrán preferencia en la elección de turno de vacaciones. Entre estos, tendrán preferencia las personas trabajadoras que, por sus circunstancias personales, deban disfrutar con sus hijo/as menores de edad de vacaciones escolares en una fecha determinada, por estar así fijado en resolución judicial que deberán acreditar fehacientemente.

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

Las personas trabajadoras que por necesidades de la empresa- siempre y cuando estas necesidades no vengan

determinadas por enfermedad, accidente, licencias forzosas, o cualesquiera otras ausencias de las personas trabajadoras no imputables a la empresa- se vean obligados a disfrutar las vacaciones fuera del período citado anteriormente, serán compensados por la empresa con una bolsa de vacaciones cifrada en 90,43 euros en el año 2026. La cantidad fijada en concepto de bolsa de vacaciones se incrementará en 2027 y 2028 según el aumento pactado para los salarios en cada anualidad.

ARTÍCULO 9º.- LICENCIAS RETRIBUIDAS.

De conformidad con lo previsto en el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores la persona trabajadora previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho. Si el matrimonio se celebrara en día no laborable para la persona trabajadora este permiso comenzará a computarse desde el primer día laborable para la persona trabajadora.

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

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

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

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

d) Se concederá a la persona trabajadora permiso retribuido de hasta 16 horas anuales que podrán ser utilizadas, indistintamente, para asistencia personal o acompañamiento de menores de 12 años a consultas médicas incluidas en la cartera de servicios del Sistema Nacional de Salud, tanto en centros públicos como privados, todo ello, por el tiempo indispensable, acreditando la coincidencia de la cita prescrita con su horario laboral, debiendo aportar a la empresa el correspondiente justificante médico.

e) 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 este 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.

f) Un día por traslado del domicilio habitual.

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

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

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

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

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

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

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

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 20 horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa, acumulables por un periodo de hasta 5 años. El derecho se entenderá cumplido en todo caso cuando la persona trabajadora pueda realizar las acciones formativas dirigidas a la obtención de la formación profesional para el empleo en el marco de un plan de formación desarrollado por iniciativa empresarial o comprometido por la negociación colectiva. Sin perjuicio de lo anterior, no podrá comprenderse en el derecho a que se refiere este apartado la formación que deba obligatoriamente impartir la empresa a su cargo conforme a lo previsto en otras leyes. La concreción del modo de disfrute del permiso se fijará de mutuo acuerdo entre la persona trabajadora y el empresario.

1) En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del ET, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que 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 en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas a razón de una hora diaria por día hábil de trabajo hasta que el menor cumpla 9 meses, con una duración mínima de 15 días de acumulación. A tal efecto, la empresa vendrá obligada a acceder a la precitada acumulación cuando así lo solicite la persona trabajadora que

lo ejerza.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla 12 meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los 9 meses.

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

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

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

El progenitor, 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 veintitrés años.

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

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

requisitos establecidos en los párrafos anteriores, salvo la edad.

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

En los supuestos de nulidad, separación, divorcio, extinción de la pareja de hecho o cuando se acredite ser víctima de violencia de género, el derecho a la reducción de jornada se reconocerá a favor del progenitor, guardador o acogedor con quien conviva la persona enferma, siempre que cumpla el resto de los requisitos exigidos.

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

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

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

ñ) La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de cuidado del bebe lactante y de las reducciones de jornada previstas en los apartados 1), m) y n) de este artículo, corresponderá a la persona trabajadora, dentro de su jornada ordinaria. La persona trabajadora deberá preavisar al empresario con quince días de antelación precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de cuidado del bebe lactante o la reducción de jornada.

Las discrepancias surgidas entre empresa y persona trabajadora sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en los apartados 1), m) y n) de este artículo serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

o) 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.

ARTÍCULO 9 BIS. SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR NACIMIENTO Y ADOPCIÓN.

l. El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor, suspenderá el contrato de trabajo de la madre

biológica y el del otro progenitor durante 19 semanas.

En el supuesto de monoparentalidad, por existir una única persona progenitora, el periodo de suspensión será de 32 semanas.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor se distribuye de la siguiente manera:

a) 6 semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto serán obligatorias y habrán de disfrutarse a jornada completa.

b) 11 semanas, 22 en el caso de monoparentalidad, que podrán distribuirse a voluntad de la persona trabajadora, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta 4 semanas antes de la fecha previsible del parto.

c) 2 semanas, 4 en el caso de monoparentalidad, para el cuidado del menor que podrán distribuirse a voluntad de la persona trabajadora, en períodos semanales de forma acumulada o interrumpida hasta que el hijo o la hija cumpla los 8 años.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

Las suspensiones previstas en las letras b) y c) podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de 15 días, el ejercicio de este derecho. Cuando los 2 progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes.

2. En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) ET, la suspensión tendrá una duración de 19 semanas para cada adoptante, guardador o acogedor.

En el supuesto de monoparentalidad, por existir una única persona adoptante, guardadora con fines de adopción o acogedora, el periodo de suspensión será de 32 semanas.

La suspensión del contrato de cada persona adoptante, guardador o acogedora por el cuidado de menor se distribuye de la siguiente manera:

a) 6 semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida, inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien, de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

b) 11 semanas, 22 en el caso de monoparentalidad, que podrán distribuirse, a voluntad de la persona trabajadora, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión

administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

c) 2 semanas, 4 en el caso de monoparentalidad, para el cuidado del menor que podrán distribuirse, a voluntad de la persona trabajadora, en períodos semanales de forma acumulada o interrumpida hasta que el menor cumpla los 8 años.

En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión previsto para cada caso en este apartado podrá iniciarse hasta 4 semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

Las suspensiones previstas en las letras b} y c) podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente. La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de 15 días, el ejercicio de este derecho.

Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

3.En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren los apartados 1 y 2 tendrá una duración adicional de 2 semanas, una para cada una de las personas progenitoras. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero. En caso de haber una única persona progenitora, esta podrá disfrutar de las ampliaciones completas previstas en este apartado para el caso de familias con dos personas progenitoras.

ARTÍCULO 9 TER. PERMISO PARENTAL

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

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

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

Corresponderá a la persona trabajadora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los períodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la empresa con una antelación de diez días, 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 el disfrute del permiso parental en el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la empresa, ésta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute igual de flexible.

ARTÍCULO 10º.- MOVILIDAD GEOGRÁFICA.

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

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

ARTÍCULO 11º.- PERSONAS TRABAJADORAS CON DISCAPACIDAD.

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

ARTÍCULO 12º.- PRENDAS DE TRABAJO.

A todas las personas trabajadoras clasificadas en el Grupo 5 como dependiente/as y en el Grupo 7 como mozo/as, se les entregará cuatro uniformes cada año, dos para la temporada de invierno y dos para la temporada de verano, para ser utilizados precisamente durante su trabajo.

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

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

CAPÍTULO III.- RÉGIMEN ECONÓMICO.

ARTÍCULO 14º.-SALARIOS.

Durante el primer año de vigencia del Convenio Colectivo, 1 de enero a 31 de diciembre 2026, los salarios a abonar por las empresas sujetas al mismo serán los contenidos en las Tablas Salariales – Anexos I y II- correspondientes a esta anualidad, que se acompañan a la firma de este texto articulado y representan un incremento salarial consistente en un 3,5 % sobre los salarios vigentes a 31 de diciembre de 2025.

Respecto de la precitada anualidad- 2026-, se tendrán en cuenta, además, los contenidos previstos en la "Disposición extraordinaria salarial 2026" incorporada al presente Convenio Colectivo.

Concluido el año 2026, si el IPC interanual de diciembre de 2026 fuera superior al 3.5%, se aplicará la correspondiente desviación con un incremento adicional máximo del 1%, con efectos a 1 de enero de 2027.

En el segundo año de vigencia del Convenio, 1 enero a 31 diciembre de 2027, los salarios se incrementarán en un 3 %.

Finalizado el año 2027, si el IPC interanual de diciembre de 2027 fuera superior a 3%, se aplicará la correspondiente desviación con un incremento adicional máximo del 1%, con efectos a 1 de enero de 2028.

En el tercer año de vigencia del Convenio, 1 enero a 31 diciembre de 2028, los salarios se incrementarán en un 3 %.

Finalizado el año 2028, si el IPC interanual de diciembre de 2028 fuera superior al 3%, se aplicará la correspondiente desviación con un incremento adicional máximo del 1 %, con efecto de 1 de enero de 2029.

Todos los conceptos salariales previstos en el Convenio se incrementarán, igualmente, en los porcentajes fijados en este artículo para los años 2026, 2027, 2028, respectivamente.

El concepto extrasalarial "dietas" se incrementará según lo previsto en el Artículo 17º.- "Dietas y viajes" de este Convenio Colectivo. El denominado "plus de trasporte" se abonará, en cada anualidad, con los importes recogidos en el artículo número 20 de este texto articulado.

Los atrasos salariales devengados, en su caso, como consecuencia de los pactos económicos suscritos en este Convenio se abonarán según lo establecido en la "Disposición de cierre. Atrasos" prevista en este texto articulado.

Para el caso en el que durante la vigencia de este Convenio se publicaran modificaciones sobre las cuantías correspondientes al salario mínimo profesional correspondiente a las anualidades 2027 y 2028, y éstas representaran incrementos adicionales sobre alguna de las retribuciones anuales fijadas en el marco de este texto articulado, la partes se comprometen a suscribir la correspondiente actualización salarial, a la mayor brevedad posible, mediante acta acordada por la Comisión Paritaria prevista en el artículo 34 del Convenio Colectivo, a la que se le dará trámite para su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Sevilla.

ARTÍCULO 15º.- ANTIGÜEDAD.

El personal comprendido en el presente Convenio percibirá como complemento salarial aumentos periódicos por

años de servicio, consistentes en el abono de cuatrienios en la cuantía del 5% del salario base que le corresponda según Grupo Profesional y categoría en la que esté clasificado.

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

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

ARTÍCULO 16º.-PAGAS EXTRAORDINARIAS.

Se establecen las siguientes:

a) Paga de Navidad: Será de una mensualidad a razón de salario base más antigüedad, que se pagará el día 15 de diciembre de cada año.

b) Paga de Verano: Será de una mensualidad, a razón de salario base más antigüedad, que se pagarán el día 15 de Julio de cada año.

c) Paga de Octubre: Será de una mensualidad al año, a razón de salario base más antigüedad, y se abonará el día 15 de octubre de cada año.

d) Paga de Beneficios: Será de una mensualidad al año, a razón de salario base más antigüedad, y se abonará dentro del primer trimestre del año.

ARTÍCULO 17º.- DIETAS Y VIAJES.

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

a) Dietas Si la persona trabajadora realiza las dos comidas principales fuera del municipio de la empresa será de 28,00 euros por día en el año 2026.

En 2027 y 2028 este importe experimentará el incremento pactado para los salarios, sin devengar atrasos en ningún caso.

Si la persona trabajadora, además de realizar las dos comidas principales se ve obligada a pernoctar fuera del municipio, la empresa asumirá adicionalmente los gastos ocasionados en concepto de alojamiento, previa autorización y justificación de los mismos, con la aportación de las facturas que acrediten la realidad del desembolso efectuado.

b) Media dieta.

Cuando la persona trabajadora realice una sola comida fuera del municipio de la empresa, percibirá la cantidad de 14 euros/ día durante el 2026. En 2027 y 2028 este importe experimentará el incremento pactado para los salarios, sin devengar atrasos en ningún caso.

Los importes establecidos para la anualidad 2026 entrarán en vigor a partir de la fecha de la firma del presenta

Convenio, 27 de julio de 2026, sin devengar atrasos.

ARTÍCULO 18º.- ENFERMEDAD V ACCIDENTE.

En los casos de enfermedad común o profesional y accidente no laboral, debidamente acreditados por la Seguridad Social, las personas trabajadoras percibirán en concepto de prestaciones el 70 % del importe íntegro de las retribuciones durante los tres primeros días, el 90% de las mismas desde el día 4º hasta el 21º, ambos inclusive; y el 100% de las retribuciones hasta los 12 meses.

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

SUPUESTOS DE RIESGO DURANTE EL EMBARAZO.

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

ARTÍCULO 19º.- INDEMNIZACIÓN POR CESE.

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

– Por cese a los 62 y 63 años: 6 mensualidades.

– Por cese a los 64 años: 5 mensualidades.

– Por cese a partir de los 65 años: 4 mensualidades.

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

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

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

ARTÍCULO 20º.- PLUS DE TRANSPORTE.

Con el objetivo de compensar a la persona trabajadora por los gastos que le ocasione acudir desde su domicilio al lugar de trabajo, éstas percibirán con carácter extrasalarial, cualquiera que sea su grupo profesional, desde la fecha del 1 de enero de 2026 hasta 31 diciembre de 2026 en concepto de plus de transporte la cantidad de 1,07 euros por día efectivo de trabajo. En 2027 y 2028 este importe experimentará el incremento pactado para los salarios, sin devengar atrasos en ningún caso.

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

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

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

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

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

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

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

ARTÍCULO 21 BIS. AYUDA POR PERMANENCIA EN DETERMINADOS GRUPOS PROFESIONALES Y CATEGORÍAS.

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

ARTÍCULO 22º.- DESCUENTO POR COMPRAS.

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

CAPÍTULO IV.- CONTRATACIÓN.

ARTÍCULO 23º.- PERIODO DE PRUEBA.

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

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

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

ARTÍCULO 25º.- CONTRATOS FORMATIVOS.

1.- Contratos de trabajo de formación en alternancia.

Los contratos de trabajo de formación en alternancia regulados en el artículo 11.2 del Estatuto de los Trabajadores, podrán formalizarse por una duración mínima de 3 meses y máxima de hasta 2 años, podrá desarrollarse al amparo de un solo contrato de forma no continuada, a lo largo de diversos periodos anuales coincidentes con los estudios. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima y no se hubiera obtenido el título o certificado correspondiente vinculado al contrato suscrito, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, hasta la obtención de dicho título.

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

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

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

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

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

ARTÍCULO 26º.- CONTRATO A TIEMPO PARCIAL.

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

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

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

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

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

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

ARTÍCULO 27º.- FINIQUITOS.

Los recibos de finiquito nunca serán inconcretos o indeterminados, sino que expresarán la cantidad percibida por la persona trabajadora, y enumerarán los conceptos incluidos en la misma y las cantidades correspondientes a cada uno de ellos. Únicamente por los conceptos incluidos tendrá el recibo carácter liberatorio, pudiendo la persona trabajadora afectada reclamar las cantidades que se le adeuden por cualquier materia no especificada en el recibo que superen las incorporadas al mismo, sin perjuicio de la efectividad del

cese de la relación laboral desde la firma del finiquito. Este acuerdo no surtirá efecto en cuanto a los finiquitos acordados ante el juzgado de lo social.

ARTÍCULO 28º.-. INCENTIVOS A LA CONTRATACIÓN.

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

CAPÍTULO V.- DERECHOS SINDICALES.

ARTÍCULO 29º.- CUOTA SINDICAL.

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

ARTÍCULO 30º.- ASAMBLEA.

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

ARTÍCULO 31º.- ACUMULACIÓN DE HORAS SINDICALES.

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

1.- Cada delegado o delegada de personal o miembro del comité de empresa podrá ceder el 100 % de su

crédito mensual, sin rebasar su máximo total.

2.- No existirá un mínimo de horas a recibir por cada beneficiario.

En las empresas donde exista un solo delegado/a, este podrá acumular las horas sindicales correspondientes a dos meses como máximo, sólo en el supuesto de tener que acudir a cursos de formación y si el curso excediera del número de horas que le corresponden mensualmente según la escala establecida por la legislación vigente.

El delegado/a de personal deberá justificar estos extremos ante la dirección de la empresa con carácter previo a la celebración del curso y su asistencia al mismo una vez celebrado éste, con expresión del número de horas y participación en el mismo.

CAPÍTULO VI.- ADMINISTRACIÓN E INTERPRETACIÓN DEL CONVENIO

ARTÍCULO 32º.- COMISIÓN PARITARIA.

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

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

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

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

1. Para el desarrollo de acuerdos sobre clasificación profesional.

2. Salud laboral.

3. Jubilación y política de empleo.

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

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

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

4. Funciones.

1º.- De interpretación del Convenio.

a) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

b) Interpretación del Convenio.

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

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

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

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

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

a) Actividades formativas.

b) Salud laboral.

c) Absentismo.

d) Jubilación.

e) Calificación de actividad productiva como normal.

f) Empleo.

5. La Comisión Paritaria podrá suscribir acuerdos de cooperac1on con la Administración Pública en general o entidades públicas o privadas, así como obtener recursos y recibir financiación de las citadas instituciones para la realización de los fines que le son propios, ello mediante el correspondiente apoderamiento por las organizaciones firmantes.

ARTÍCULO 33º.- COMISIÓN PARITARIA SOBRE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

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

Cualquier conflicto y/o discrepancia que pueda surgir entre la Dirección de la empresa y la representación legal

de los trabajadores en la aplicación del sistema de Grupos Profesionales, deberá someterse en primera instancia a esta Comisión Paritaria.

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

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

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

ARTÍCULO 34º.- INTERPRETACIÓN Y ACLARACIÓN.

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

ARTÍCULO 35º.- INDIVISIBILIDAD DEL CONVENIO.

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

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

Las personas trabajadoras y las empresas comprendidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio, una vez agotado, en su caso, los trámites ante la Comisión Paritaria se someterán a los procedimientos del SERCLA para los conflictos colectivos.

Los conflictos laborales individuales que constituyen el objeto de los procedimientos que se tramitarán en el SERCLA serán los siguientes: – En materia de clasificación profesional, movilidad funcional y trabajos de superior inferior categoría.

– En materia de licencias, excedencias, permisos y reducciones de jornadas no vinculados al cuidado de hijos y familiares.

– 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.

– En materia de movilidad geográfica y modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo.

– 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.

– En materia de lesiones de derechos fundamentales y libertades públicas, si su tutela se ejerce conjuntamente con la de alguna de las materias señaladas en los apartados anteriores.

– Reclamaciones económicas derivadas de las pretensiones relativas a las materias señaladas en los apartados anteriores, siempre que se efectúen conjuntamente con ellas.

Todo ello, según lo establecido en al Artículo 4, “Ámbito funcional”, del Reglamento de funcionamiento y procedimiento del Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (Resolución de 2 de febrero de 2022, de la Dirección General de Trabajo y Bienestar Laboral, por la que se ordena la inscripción y publicación del Acuerdo Interprofesional por el que se aprueba el Reglamento de funcionamiento y procedimiento del Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía.

CAPÍTULO VII- RÉGIMEN DISCIPLINARIO. FALTAS Y SANCIONES.

ARTÍCULO 37º.- PRINCIPIO GENERAL.

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

ARTÍCULO 38º.· CLASIFICACIÓN DE LAS FALTAS.

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

ARTÍCULO 39º.· FALTAS LEVES.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

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

2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

3. Pequeños descuidos en la conservación de los géneros o del material de la empresa.

4. No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio.

5. Las discusiones con otras personas trabajadoras dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sea en presencia del público.

6. El abandono del trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio grave a la empresa o hubiere causado riesgo a la integridad de las personas, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

7. Falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.

8. No atender al público con la corrección y diligencia debidos.

9. Faltar un día de trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

ARTÍCULO 40.- FALTAS GRAVES.

Se considerarán como faltas graves las siguientes:

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

2. La desobediencia a la dirección de la empresa o a quienes se encuentren con facultades de dirección u organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de trabajo. Si la desobediencia fuese reiterada o implicase quebranto manifiesto de la disciplina en el trabajo o de ella se derivase perjuicio para la empresa o para las personas podrá ser calificada como falta muy grave.

3. Descuido importante en la conservación de los géneros o del material de la empresa.

4. Simular la presencia de otra persona trabajadora, fichando o firmando por esta.

5. Las discusiones con otras personas trabajadoras en presencia del público o que trasciendan a éste.

6. Emplear para uso propio artículos, enseres o prendas de la empresa, o sacarlos de las instalaciones o dependencias de la empresa a no ser que exista autorización.

7. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.

8. La inasistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de dos días en seis meses.

9. La comisión de tres faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción o amonestación por escrito.

ARTÍCULO 41.- FALTAS MUY GRAVES.

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Faltar más de dos días al trabajo sin la debida autorización o causa justificada en un año.

2. La simulación de enfermedad o accidente.

3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con las otras personas trabajadoras o con cualquier otra persona durante el trabajo, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa, así como la competencia desleal en la actividad de la misma.

4. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

5. El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la empresa como a los compañeros/as de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral en cualquier otro lugar.

6. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, revelar a personas extrañas a la misma el contenido de éstos, así como la transgresión de confidencialidad en el tratamiento de los datos utilizados por la empresa y protegidos legalmente.

7. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros/as de trabajo.

8. Falta notoria de respeto o consideración al público.

9. Los malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los/las jefes/as o a sus familiares, así como a los compañeros/as y subordinados/as.

10. Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto de la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquélla.

11. La comisión por un superior de un hecho arbitrario que suponga la vulneración de un derecho de la persona trabajadora legalmente reconocido, de donde se derive un perjuicio grave para el subordinado/a.

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

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

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

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

ARTÍCULO 42º.- RÉGIMEN DE SANCIONES.

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

ARTÍCULO 43º.- SANCIONES MÁXIMAS.

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

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

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

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

ARTÍCULO 44º.- PRESCRIPCIÓN.

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

CAPÍTULO VIII.- IGUALDAD EFECTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES

ARTÍCULO 45 º·- PLANES DE IGUALDAD.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

c) Contenido de los planes de igualdad.

1. Diagnóstico de situación.

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

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

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

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

a} Proceso de selección y contratación.

b) Clasificación profesional.

c) Formación.

d) Promoción profesional.

e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el RO 902/2020.

f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

g) Infrarrepresentación femenina.

h) Retribuciones.

i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

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

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

2. Contenido mínimo de los planes de igualdad.

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

a) Determinación de las partes que los conciertan.

b) Ámbito personal, territorial y temporal.

c) Informe del diagnóstico de situación de la empresa.

d) Resultados de la auditoría retributiva, así como su vigencia y periodicidad de conformidad con lo establecido en el RO 902/2020.

e) Definición de objetivos cualitativos y cuantitativos del plan de igualdad.

f) Descripción de medidas concretas, plazo de ejecución y priorización de las mismas, así como diseño de indicadores que permitan determinar la evolución de cada medida.

g) Identificación de los medios y recursos, tanto materiales como humanos, necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y objetivos.

h) Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del plan de igualdad.

i) Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica.

j) Composición y funcionamiento de la comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica de los planes de igualdad.

k) Procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación En cuanto a su vigencia, será el determinado por las partes negociadoras que no podrá ser superior a cuatro años, sin perjuicio de los plazos de revisión que puedan contemplarse de manera específica, quedando estos sujetos a su revisión, evaluación y seguimiento de conformidad con lo previsto en el RO 901/2020.

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

1. Obligación de negociar. Los planes de igualdad, incluidos los diagnósticos previos, deberán ser objeto de negociación con la representación legal de los trabajadores/as.

2. Comisión negociadora. Se constituirá una comisión negociadora paritaria entre la representación de la empresa y la de las personas trabajadoras- comité de empresa, delegados de personal o en su caso, secciones sindicales si las hubiere, siempre que en su conjunto sumen la mayoría de los miembros del comitéEn caso de no existir RLT en la empresa se creará una comisión negociadora constituida, de un lado, por la representación de la empresa y, de otro lado, por una representación de las personas trabajadoras, integrada por los sindicatos más representativos y por los sindicatos representativos del sector al que pertenezca la empresa y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación. Esta comisión sindical estará válidamente integrada por aquella organización u organizaciones que respondan a la convocatoria de la empresa en el plazo de 10 días.

La comisión negociadora contará con un máximo de seis miembros por cada parte.

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

3. Acceso información. Constituida la comisión negociadora, y a los efectos de elaborar el diagnóstico de situación, las personas que la integran tendrán derecho a acceder a cuanta documentación e información resulte necesaria a los fines previstos, estando la empresa obligada a facilitarla en los términos del artículo 46.2 de la LO 3/2007, de marzo.

4. Documentación. Durante el proceso de negociación, se levantará acta de cada una de las reuniones de la negociación, que deberán ser aprobadas y firmadas con manifestaciones de parte, si fuera necesario. Las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo.

5. Terminación con acuerdo. Requerirá la conformidad de la empresa y de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la comisión.

6. Terminación con desacuerdo. La com1s1on negociadora podrá acudir . a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos, si así se acuerda, previa intervención de la comisión paritaria de este

Convenio.

7. Resultado de la negociación. El resultado de las negociaciones deberá plasmarse por escrito y firmarse por las partes negociadoras para su posterior remisión a la autoridad laboral competente, a los efectos de registro y depósito y publicidad en los términos previstos reglamentariamente.

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

9. Registro de planes de igualdad. Los planes de igualdad serán objeto de inscripción obligatoria en registro público, cualquiera que sea su origen o naturaleza, obligatoria o voluntaria, y hayan sido o no adoptados por acuerdo entre las partes.

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

ARTÍCULO 46º. IGUALDAD DE REMUNERACIÓN POR RAZÓN DE SEXO.

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

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

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

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

De conformidad con el precitado RO 902/2020 y sin perjuicio del resto de contenidos previstos en esta disposición, el registro retributivo; – Tendrá, como periodo de referencia, con carácter general el año natural. –

Las empresas deberán contemplar, dentro de este, los datos retributivos de toda la plantilla sin excepción, incluyendo al personal directivo y a los altos cargos.

– Los representantes legales de las personas trabajadoras deberán ser consultados en el plazo de los diez días anteriores a la elaboración del registro. Y con la misma antelación cuando el registro deba modificarse debido a una alteración sustancial de su contenido.

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

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

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

La auditoría retributiva, que tendrá la vigencia del plan de igualdad salvo que se pacte otra inferior, obligará a la empresa; – A La realización del diagnóstico de la situación retributiva en la empresa con los requisitos señalados en el RD 902/2020.

– Al establecimiento de un plan de actuación para la correcc1on de las desigualdades retributivas, con determinación de objetivos, actuaciones concretas, cronograma y persona o personas responsables de su implantación y seguimiento. El plan de actuación deberá contener un sistema de seguimiento y de implementación de mejoras a partir de los resultados obtenidos.

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

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

ARTÍCULO 47º.· Acoso sexual y acoso por razón de sexo. Acoso moral.

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

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

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

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

ARTÍCULO 48º.· Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.

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

Asimismo, deberán arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido víctimas de estas conductas, incluyendo específicamente las sufridas en el ámbito digital.

A tal efecto, todas las empresas, cualquiera que sea la dimensión de su plantilla, deberán contar con un protocolo específico para la prevención y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el ámbito laboral.

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

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

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

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

sus trabajadoras.

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

CAPÍTULO IX.-TRABAJO A DISTANCIA Y TELETRABAJO.

ARTÍCULO 49º.- CONCEPTO.

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

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

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

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

ARTÍCULO 50º.-VOLUNTARIEDAD DEL TRABAJO A DISTANCIA.

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

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

ARTÍCULO 51º-ACUERDO DE TRABAJO A DISTANCIA.

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

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

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

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

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

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

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

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

h) Medios de control empresarial de la actividad.

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

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

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

1) Duración del acuerdo de trabajo a distancia.

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

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

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

Las personas que desarrollen trabajo a distancia tendrán los mismos derechos que hubieran ostentado si prestasen servicios en el centro de trabajo de la empresa, salvo aquellos que sean inherentes a la realización de la prestación laboral en el mismo de manera presencial, y no podrán sufrir perjuicio en ninguna de sus

condiciones laborales, incluyendo retribución, estabilidad en el empleo, tiempo de trabajo, formación y promoción profesional.

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

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

Las empresas están obligadas a evitar cualquier discriminación, directa o indirecta, particularmente por razón de sexo, edad, antigüedad o grupo profesional o discapacidad, de las personas trabajadoras que prestan servicios a distancia, asegurando la igualdad de trato y la prestación de apoyos, y realizando los ajustes razonables que resulten procedentes Del mismo modo, las empresas están obligadas a tener en cuenta a las personas teletrabajadoras o trabajadoras a distancia y sus características laborales en el diagnóstico, implementación, aplicación, seguimiento y evaluación de medidas y planes de igualdad.

Asimismo, y de conformidad con los contenidos previstos en la ley 10/2021 se le reconoce a las personas trabajadoras a distancia los siguientes derechos. – Derecho a la carrera profesional, que ampara el derecho a la formación y promoción profesional.

– Derecho a la dotación suficiente y mantenimiento de medios, equipos y herramientas.

– Derecho al abono y compensación de gastos – Derecho al horario flexible en los términos del acuerdo de trabajo a distancia.

– Derecho a la prevención de riesgos laborales adecuada a forma de prestación laboral.

– Derecho a la intimidad y a la protección de datos en relación al uso de medios digitales.

– Derecho a la desconexión digital en relación al uso de medios digitales. – Derechos colectivos con el mismo contenido y alcance que los trabajadores/as presenciales.

ARTÍCULO 53º- FACULTADES DE ORGANIZACIÓN, DIRECCIÓN Y CONTROL EMPRESARIAL EN El TRABAJO A DISTANCIA.

Las personas trabajadoras a distancia deberán cumplir las instrucciones y condiciones que haya establecido la empresa en las siguientes materias; – en el marco de la legislación sobre protección de datos, previa participación de la representación legal de las personas trabajadoras.

– sobre seguridad de la información, previa información a su representación legal, en el ámbito del trabajo a distancia.

– sobre uso y conservación en relación con los equipos o útiles informáticos, dentro de los términos establecidos en el acuerdo de trabajo a distancia.

Por su parte, la empresa podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para

verificar el cumplimiento por la persona trabajadora a distancia de sus obligaciones y deberes laborales.

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

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

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

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

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

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

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

El acceso por la empresa al contenido de dispositivos digitales respecto de los que haya admitido su uso con fines privados requerirá que se especifiquen de modo preciso los usos autorizados y se establezcan garantías para preservar la intimidad de los trabajadores, tales como, en su caso, la determinación de los períodos en que los dispositivos podrán utilizarse para fines privados. Las personas trabajadoras deberán ser informadas de los criterios de utilización a los que se refiere este artículo.

ARTÍCULO 55º.- DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL.

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

Las modalidades de ejercicio de este derecho atenderán a la naturaleza y objeto de la relación laboral,

potenciarán el derecho a la conciliación de la actividad laboral y la vida personal y familiar y se sujetarán a lo establecido en este Convenio y a lo acordado entre ta empresa y los representantes de los trabajadores.

La empresa, previa audiencia de los representantes de los trabajadores, elaborará una política interna dirigida a trabajadores/as, incluidos los que ocupen puestos directivos, en la que definirán las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática.

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

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

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

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

También podrá incluirse en el dispositivo informativo un código de conexión o dirección de internet a esta información.

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO XI. OTRAS DISPOSICIONES.

ARTÍCULO 58º.- JUBILACIÓN PARCIAL.

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

ARTÍCULO 59º.- JUBILACIÓN OBLIGATORIA.

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

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

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

2. Excepcionalmente, con el objetivo de alcanzar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres coadyuvando a superar la segregación ocupacional por género, el límite del apartado anterior podrá rebajarse hasta la edad ordinaria de jubilación fijada por la normativa de Seguridad Social cuando la tasa de ocupación de las mujeres trabajadoras por cuenta ajena afiliadas a la Seguridad Social en alguna de las actividades económicas correspondientes al ámbito funcional de este Convenio sea inferior al 20 % de las personas

ocupadas en las mismas.

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

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

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

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

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

ARTÍCULO 60º.- EXCEDENCIAS.

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

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

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

La excedencia por cuidado de menores o personas dependientes podrá disfrutarse de forma fraccionada y constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres de conformidad con lo previsto en el Art. 46 ET. 3 del ET. En estos casos, durante el primer año el trabajador/a tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente. No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial. Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración

y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses.

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

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

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

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

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

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

Asimismo, tendrán ese derecho aquellas que tengan necesidades de cuidado respecto de los hijos e hijas mayores de 12 años, el cónyuge o pareja de hecho, familiares por consanguinidad hasta el segundo grado de la persona trabajadora, así como de otras personas dependientes cuando, en este último caso, convivan en el mismo domicilio, y que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos, debiendo justificar las circunstancias en las que fundamenta su petición El ejercicio de este derecho se acomodará a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre personas trabajadoras de uno y otro sexo. la empresa, ante la solicitud de la persona trabajadora, abrirá un proceso de negociación con esta que tendrá que desarrollarse con la máxima celeridad y, en todo caso, durante un periodo máximo de quince días, presumiéndose su concesión si no concurre oposición motivada expresa en este plazo.

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

La persona trabajadora tendrá derecho a solicitar el regreso a su jornada o modalidad contractual anterior una

vez concluido el periodo acordado o previsto o cuando el cambio de las circunstancias así lo justifique, aun cuando no hubiese transcurrido el periodo previsto.

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

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

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

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

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

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

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

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

ARTÍCULO 63º.- FORMACIÓN PROFESIONAL.

Las partes signatarias del presente acuerdo, conscientes de la necesidad de procurar una idónea formación profesional de las personas trabajadoras del sector que redunde en beneficio de las empresas y de ellos mismos, consideran conveniente establecer a través de la Comisión Paritaria del Convenio un canal de información de los distintos sistemas de formación profesional existentes en la actualidad, para lograr los fines indicados. Por ello, la Comisión Paritaria arbitrará lo necesario para procurar en todo momento la mayor

información posible sobre los distintos cursos o sistemas de formación profesional para las personas trabajadoras del Sector, que, en cualquier caso, siempre tendrán carácter voluntario en su realización, tanto para la empresa como para las precitadas personas trabajadoras.

ARTÍCULO 64º.- VIGILANCIA DE LA SALUD.

La empresa garantizará a las personas trabajadoras a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

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

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

las medidas de vigilancia y control de salud de las personas trabajadoras se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona trabajadora y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

los resultados de la vigilancia a que se refiere el apartado anterior serán comunicados a las personas trabajadoras afectadas.

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

El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud las personas trabajadoras, sin que pueda facilitarle al empresario o a otras personas sin consentimiento expreso del trabajador/trabajadora.

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

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

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

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

Sin perjuicio de lo anterior, cuando concurran causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 del ET, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en este Convenio Colectivo, que afecten a las siguientes materias:

a. Jornada de trabajo.

b. Horario y la distribución del tiempo de trabajo.

c. Régimen de trabajo a turnos.

d. Sistema de remuneración y cuantía salarial.

e. Sistema de trabajo y rendimiento.

f. Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del ET.

g. Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

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

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

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

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

por razones de género o de las que estuvieran previstas, en su caso, en el Plan de Igualdad aplicable en la empresa. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la Comisión Paritaria de este Convenio Colectivo.

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

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

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

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

ARTÍCULO 66º.- USO DE DISPOSITIVOS TELEFÓNICOS MÓVILES PERSONALES.

Las empresas, previa comunicación a las personas trabajadoras, podrán limitar el uso particular de teléfonos móviles personales durante la jornada laboral, impidiendo su utilización salvo en los periodos de descanso o en aquellos supuestos expresamente autorizados por la dirección de la misma.

ARTÍCULO 67º.- REPARTIDOR/ REPARTIDORA CON CICLOMOTOR.

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

Deberá cubrir los recorridos por los itinerarios que se fijen por la empresa.

La motocicleta deberá estar dotada de una caja de transportes y accesorios necesarios al efecto, adecuados a

las mercancías que se transporten y que cumpla las dimensiones y demás requisitos legales exigibles en la normativa vigente en materia de circulación, transporte y seguridad vial. Las mercancías transportadas siempre deberán ir en el interior de la caja.

2.- Obligaciones de la persona trabajadora.

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

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

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

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

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

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

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

3.- Obligaciones de las empresas:

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

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

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

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

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

f) Asimismo deberá proporcionar a la persona trabajadora de guantes protectores adecuados para la conducción de motocicletas y casco homologado con visera.

Por razones de seguridad e higiene, estos complementos serán individuales para cada persona trabajadora.

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

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

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

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

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

4.- Salarios.

Será el establecido para esta categoría en la tabla salarial anexa.

DISPOSICIÓN FINAL. GARANTÍA MODIFICACIONES NORMATIVAS.

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

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

DISPOSICIÓN EXTRAORDINARIA SALARIAL 2026.

Las partes negociadoras coinciden en estimar que el incremento salarial experimentado por el salario mínimo interprofesional en los últimos años, efecto de las disposiciones gubernamentales que lo regulan, ha impactado en la estructura salarial prevista en este Convenio Colectivo para algunas de las categorías y grupos profesionales que el mismo regula.

Analizadas las categorías/grupos profesionales afectadas por el referido impacto, las partes convienen en suscribir, con efecto desde la fecha de firma del presente Convenio Colectivo – 27 de julio de 2026- las retribuciones específicas que se recogen en el Anexo siguiente: – Anexo 1 “Cuadro de retribuciones mensuales con entrada en vigor el 27 de julio de .2026 en el Convenio Colectivo Provincial de Trabajo de Comercio del

Automóvil, Caravanas, Motocicletas, Bicicletas y sus Accesorios de Sevilla".

No obstante lo anterior, las partes acuerdan que los importes suscritos en el Anexo I precitado quedarán compensados y absorbidos por aquellas retribuciones que, en la práctica, vinieran percibiendo las personas trabajadoras, por cualquier concepto, por encima de los salarios firmados en este Convenio, no devengándose, tampoco, derecho a percibir atrasos respecto de dichas cantidades.

Asimismo, el carácter extraordinario de la presente disposición salarial determinará que para las referidas categorías/grupos profesionales afectadas, las retribuciones suscritas para la anualidad 2026 en su conjunto, no devenguen atrasos respecto de las publicadas oficialmente en este convenio colectivo para la anualidad 2025.

Finalmente, durante los años 2027 y 2028, para dichas categorías/grupos afectadas, los incrementos salariales a aplicar en las Tablas correspondientes serán los pactados con carácter general en el artículo 14 del presente Convenio Colectivo, sin perjuicio de su sometimiento a la normativa estatal reguladora del salario mínimo interprofesional que se apruebe oficialmente en ambas anualidades.

Las categorías/grupos profesionales afectadas, a los que les resultará de aplicación lo expresado en la presente disposición extraordinaria salarial, son las siguientes:

Interprete.

Dependiente.

Viajante.

Corredor.

Jefe Sección Mercantil.

Encargado de Establecimiento/ Vendedor/Comprador.

Jefe de Grupo.

Secretario.

Oficial Administrativo.

Contable, Cajero, Taquimecanógrafo e Idioma Extranjero.

Jefe de Sección Administrativa.

Profesional de Oficio de 2ª.

Profesional de Oficio de 1ª.

Ayudante Técnico Sanitario.

DISPOSICIÓN DE CIERRE. ATRASOS.

En el supuesto en el que la aplicación de los salarios suscritos en este Convenio Colectivo para la anualidad 2026 diera lugar, para la empresa, a la obligación de pago de atrasos por diferencias salariales a favor de las personas trabajadoras, como consecuencia de la retroactividad pactada para el 1 de enero de 2026 y para la fecha de la firma de este Convenio- 27 /07 /2026-, respectivamente, según las correspondientes Tablas, se

acuerda que las empresas abonen dichos atrasos en el plazo máximo de 3 meses desde la publicación oficial de este Convenio Colectivo en el Boletín Oficial de la provincia de Sevilla.

ANEXO I.- CUADRO DE RETRIBUCIONES MENSUALES CON ENTRADA EN VIGOR EL 1 DE ENERO DE. 2026 (+3,5%).

AREA PRIMERA	SALARIO MENSUAL (EUROS)
Titulado Grado Superior	1.285,86 €
Titulado Grado Medio	1.144,79 €
Ayudante Técnico Sanitario	1.072,26 €
AREA SEGUNDA	
Director	1.404,39 €
Jefe de División	1.256,38 €
Jefe de Personal	1.226,73 €
Jefe de Compras	1.226,73 €
Jefe de Ventas	1.226,73 €
Encargado General	1.226,73 €
Jefe de Sucursal	1.144,79 €
Jefe de Almacén	1.144,79 €
Jefe de Grupo	1.085,46 €
Jefe Sección Mercantil	1.072,26 €
Encargado de Establecimiento, Vendedor, Comprador.	1.072,26 €
Intérprete	1.072,26 €
Viajante	1.072,26 €
Corredor	1.072,26 €
Dependiente	1.072,26 €
Dependiente Mayor	1.147,61 €
Ayudante	1.072,26 €
AREA TERCERA	
Director	1.404,39 €
Jefe de División	1.256,38 €
Jefe de Administración	1.180,26 €
Secretario	1.072,26 €
Contable	1.100,37 €
Jefe de Sección Administrativo	1.108,89 €
Contable, Cajero, Taquimecanógrafo e Idioma Extranjero	1.100,37 €
Oficial Administrativo	1.072,26 €
Auxiliar Administrativo	1.072,26 €
Auxiliar Caja	1.072,26 €
AREA CUARTA	
Profesional de Oficio de 1ª	1.072,26 €
Profesional de Oficio de 2ª	1.072,26 €
Mozo	1.072,26 €
Repartidor con ciclomotor:	
Dieciséis años	1.072,26 €
Diecisiete años	1.072,26 €
Mayor dieciocho años	1.072,26 €
AREA QUINTA	
Cobrador	1.072,26 €
Personal de Limpieza (por hora)	9,57 €

ANEXO I.- CUADRO DE RETRIBUCIONES MENSUALES CON ENTRADA EN VIGOR EL 27 DE JULIO DE 2026

AREA PRIMERA	SALARIO MENSUAL (EUROS)
Titulado Grado Superior	1.285,86 €
Titulado Grado Medio	1.144,79 €
Ayudante Técnico Sanitario	1.125,87 €
AREA SEGUNDA	
Director	1.404,39 €
Jefe de División	1.256,38 €
Jefe de Personal	1.226,73 €
Jefe de Compras	1.226,73 €
Jefe de Ventas	1.226,73 €
Encargado General	1.226,73 €
Jefe de Sucursal	1.144,79 €
Jefe de Almacén	1.144,79 €
Jefe de Grupo	1.137,02 €
Jefe Sección Mercantil	1.112,47 €
Encargado de Establecimiento, Vendedor, Comprador.	1.125,87 €
Intérprete	1.082,98 €
Viajante	1.099,07 €
Corredor	1.099,07 €
Dependiente	1.099,07 €
Dependiente Mayor	1.147,61 €
Ayudante	1.072,26 €
AREA TERCERA	
Director	1.404,39 €
Jefe de División	1.256,38 €
Jefe de Administración	1.180,26 €
Secretario	1.082,98 €
Contable	1.100,37 €
Jefe de Sección Administrativo	1.136,61 €
Contable, Cajero, Taquimecanógrafo e Idioma Extranjero	1.124,58 €
Oficial Administrativo	1.099,07 €
Auxiliar Administrativo	1.072,26 €
Auxiliar Caja	1.072,26 €
AREA CUARTA	
Profesional de Oficio de 1ª	1.125,87 €
Profesional de Oficio de 2ª	1.099,07 €
Mozo	1.072,26 €
Repartidor con ciclomotor:	
Dieciséis años	1.072,26 €
Diecisiete años	1.072,26 €
Mayor dieciocho años	1.072,26 €
AREA QUINTA	
Cobrador	1.072,26 €
Personal de Limpieza (por hora)	9,57 €

ANEXO II.- CUADRO DE RETRIBUCIONES ANUALES CON ENTRADA EN VIGOR EL 1 DE ENERO DE 2026 (+3,5%).

AREA PRIMERA	SALARIO ANUAL (EUROS)
Titulado Grado Superior	20.573,76 €
Titulado Grado Medio	18.316,64 €
Ayudante Técnico Sanitario	17.156,16 €
AREA SEGUNDA	
Director	22.470,24 €
Jefe de División	20.102,08 €
Jefe de Personal	19.627,68 €
Jefe de Compras	19.627,68 €
Jefe de Ventas	19.627,68 €
Encargado General	19.627,68 €
Jefe de Sucursal	18.316,64 €
Jefe de Almacén	18.316,64 €
Jefe de Grupo	17.367,36 €
Jefe Sección Mercantil	17.156,16 €
Encargado de Establecimiento, Vendedor, Comprador.	17.156,16 €
Intérprete	17.156,16 €
Viajante	17.156,16 €
Corredor	17.156,16 €
Dependiente	17.156,16 €
Dependiente Mayor	18.361,76 €
Ayudante	17.156,16 €
AREA TERCERA	
Director	22.470,24 €
Jefe de División	20.102,08 €
Jefe de Administración	18.884,16 €
Secretario	17.156,16 €
Contable	17.605,92 €
Jefe de Sección Administrativo	17.742,24 €
Contable, Cajero, Taquimecanógrafo e Idioma Extranjero	17.605,92 €
Oficial Administrativo	17.156,16 €
Auxiliar Administrativo	17.156,16 €
Auxiliar Caja	17.156,16 €
AREA CUARTA	
Profesional de Oficio de 1ª	17.156,16 €
Profesional de Oficio de 2ª	17.156,16 €
Mozo	17.156,16 €
Repartidor con ciclomotor:	
Dieciséis años	17.156,16 €
Diecisiete años	17.156,16 €
Mayor dieciocho años	17.156,16 €
AREA QUINTA	
Cobrador	17.156,16 €
Personal de Limpieza (por hora)	17.149,44 €

ANEXO III.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

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

GRUPO 4	Dependiente/a Mayor Contable Cajero/a Taquimecanógrafo/a e Idioma Extranjero
GRUPO 5	Interprete Viajante Corredor/a Dependiente/a Secretario/a Oficial Administrativo/a Profesional de Oficio de 1ª Profesional de Oficio de 2ª Cobrador/a
GRUPO 6	Ayudante Auxiliar Administrativo/a Auxiliar Caja
GRUPO 7	Mozo/a Repartidor/a Ciclomotor Mayor 18 años Personal de Limpieza
GRUPO 8	Repartidor/a 17 años Repartidor/a 16 años

ANEXO IV.- MEDIDAS PLANIFICADAS PARA LAIGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE LAS PERSONAS LGTBI EN LAS EMPRESAS DE MÁS DE 50 PERSONAS TRABAJADORES.

En cumplimiento del art. 15.1 de la Ley 4/2023 , de 28 de febrero, para la igualdad r eal y efec t iva de las personas trans y para la garantía de lo s derechos de las p ersonas LG T BI y art. 2 del RD 1026/2024, de 8 d e oc t ubre, por el que se desarrolla e l c onjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI e n la s empresas, el presente Anexo atiende y da contenido a la obligación vigente r egulada e n la citada normativa consistente en contar con un c o njunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, incluyendo u n protocolo de actuación para la a t ención del acoso o la vi o l e ncia contra las personas LGTBI.

Las medidas contenidas en es t e Anexo son transversales y tendrán caráct e r de o bligatorias para las empresas de más de 50 personas t rabajadoras s u j e tas al C onvenio Colectivo d e c omercio del automovil, autocaravanas, motocicletas, bicicletas y sus accesorios de S evilla , resultando voluntarias para aquellas que cu ente n con u na plantilla inf e rio r.

El c onj u n t o d e medidas a las que hac e referencia este Anexo r esultará aplicable a las personas q ue t rabajan en la empresa, independientemente del vínculo jurídico qu e las una a esta, siempre que desarrollen su ac tividad dentro del ámbi to organizativo de la empresa .

También se aplicará a quienes solici tan un puesto de trabajo, al personal de puesta a disposic i ón, proveedores, clientes y vis itas, entre otros. Estas medidas podrán ser desarrolladas y/o ampliadas en el ámbito de las empresas. Las medidas planificadas en el presente Anexo se con cretan e n las sigu ientes cláusulas:

Cláusulas de igualdad de trato y no discriminación.

Las p artes firmantes s e comprometen a ladifusión y a velar por el cumplimiento de lo establecido en la L e y 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, para q ue e l derecho f u ndam e ntal a la igualdad de t rato y oportunidades en las empresas sea r eal y efectivo.

Las empresas del sector c ontribuirán a crear un contexto favorable a la diversidad y a avanzar en la e r radicación de la discriminación de las personas LGTBI, con referencia expresa no solo a la orientación e identidad sexual sino también a la expresión de género o características sexuales.

Acceso al empleo.

Las empresas desarrollarán medidas dirigidas a erradicar estereotipos en el acceso al empleo de las personas LGTBI, en especial, a través de la formación adecuada de las personas que participan en los procesos de selección.

Para ello será preciso establecer criterios claros y concretos para garantizar un adecuado proceso de selección y contratación que priorice la formación o idoneidad de la persona para el puesto de trabajo, independientemente de su orientación e identidad sexual o su expresión de género, con especial atención a las personas trans como

colectivo especialmente vulnerable.

Clasificación y promoción profesional.

Las empresas basarán la clasificación, promoción profesional y ascensos en criterios objetivos tales como el nivel de cualificación y la capacidad, evitando discriminación directa o indirecta para las personas LGTBI, garantizando el desarrollo de su carrera profesional en igualdad de condiciones.

Los criterios para utilizar en los procedimientos de ascenso deberán ser objetivos y neutros, para evitar cualquier tipo de discriminación.

Formación, sensibilización y lenguaje.

Las empresas integrarán en los planes de formación que puedan desarrollar módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral, con especial incidencia en la igualdad de trato y oportunidades y en la no discriminación.

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

Los aspectos mínimos que deberán contener son: – Conocimiento general y difusión del conjunto de medidas planificadas LGTBI recogidas en el convenio colectivo de aplicación en la empresa o los acuerdos de empresa en su caso, así como su alcance y contenido. – Conocimiento de las definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género contenidas en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

– Conocimiento y difusión del protocolo de acompañamiento a las personas trans en el empleo, en caso de que se disponga del mismo. – Conocimiento y difusión del protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

En todo caso, se fomentarán medidas para garantizar la utilización de un lenguaje respetuoso con la diversidad.

Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos.

Las empresas promoverán la heterogeneidad de las plantillas para lograr entornos laborales diversos, inclusivos y seguros. Para ello se garantizará la protección contra comportamientos LGTBIfóbicos, especialmente, a través de los protocolos frente al acoso y la violencia en el trabajo.

Permisos y beneficios sociales.

Atendiendo a la realidad de las familias diversas, cónyuges y parejas de hecho LGTBI de conformidad con lo previsto en la legislación vigente, se garantiza el acceso a los permisos, beneficios sociales y derechos previstos en este convenio colectivo sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género.

En este sentido se garantizará a todas las personas trabajadoras el disfrute en condiciones de igualdad de los permisos fijados legalmente en el presente convenio colectivo para la asistencia a consultas médicas o trámites legales, con especial atención a las personas trans.

Régimen disciplinario De conformidad con los contenidos previstos por el RD. 1026/2024 y al efecto se considerará FALTA MUY GRAVE, el acoso por razón de identidad sexual, expresión de género o características

sexuales a cualquier persona con relación con la empresa considerando 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.

El régimen de sanciones aplicable a esta falta será el previsto en el art. 43 del régimen disciplinario del presente convenio o del régimen disciplinario vigente en cada momento.

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DE SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO, ACOSO Y VIOLENCIA CONTRA LAS PERSONAS LGTBI Y ACTOS DISCRIMINATORIOS.

1. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS.

La empresa (nombre de la empresa) formaliza la siguiente declaración de principios, en el sentido de subrayar cómo deben ser las relaciones entre el personal de empresa y las conductas contrarias a la libertad de orientación sexual, la identidad y/o expresión de género que no resultan tolerables en la organización.

El presente protocolo resulta aplicable a todo comportamiento constitutivo de acoso o violencia dirigido a las personas LGTBI, incluidos los cometidos en el ámbito digital, además de cualesquiera otras conductas contrarias a la libertad de orientación sexual, la identidad y/o expresión de género que puedan manifestarse en (nombre de la empresa).

(Nombre de la empresa), al implantar este procedimiento, asume su compromiso de no tolerar en el seno de la empresa ningún tipo de práctica discriminatoria considerada como acoso por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género, quedando prohibida expresamente cualquier conducta de esta naturaleza.

(Nombre de la empresa) y la representación legal de las personas trabajadoras (en el caso de que se disponga de RLPT) se comprometen a tratar con la máxima diligencia cualquier situación de acoso que pueda producirse en nuestra empresa.

En el ámbito de (nombre de la empresa) no se permitirán ni tolerarán conductas que puedan ser constitutivas de cualquiera de las manifestaciones de acoso. La empresa sancionará tanto a quien incurra en una conducta ofensiva como a quien la promueva, fomente y/o tolere. Todo el personal de la empresa tiene la obligación de respetar los derechos fundamentales de todas las personas que conformamos (nombre de la empresa), así como de aquellas que presten servicios en ella. En especial, se abstendrán de tener comportamientos que resulten contrarios a la integridad, dignidad, intimidad y al principio de igualdad y no discriminación, promoviendo siempre conductas respetuosas.

No obstante lo anterior, en caso de estar sufriendo cualquiera de estas conductas o de tener conocimiento de estas, cualquier persona trabajadora dispondrá de la posibilidad de, mediante denuncia o reclamación, activar este protocolo como procedimiento interno, confidencial y rápido en aras a la erradicación de la conducta y reparación de sus efectos.

Instruido el correspondiente procedimiento formal, de confirmarse la concurrencia de cualquiera de las conductas referidas, (nombre de la empresa) sancionará a quien corresponda, comprometiéndose a usar todo su poder de dirección y sancionador para garantizar un entorno de trabajo adecuado a los principios de

seguridad y salud en el trabajo y libre de violencia sexual y de conductas discriminatorias por razón de orientación sexual, identidad y/o expresión de género.

Se considerará también discriminatoria toda inducción, orden o instrucción de discriminar.

2. ÁMBITO PERSONAL:

El presente protocolo se aplicará a todo el personal de las empresas de más de 50 personas trabajadoras incluidas en el ámbito funcional del artículo 1 del presente convenio colectivo que no tuvieran un protocolo propio. Asimismo, resultará de aplicación a las y los solicitantes de empleo, personal de puesta a disposición, proveedores, clientes y visitas.

3. DEFINICIONES Y MEDIDAS PREVENTIVAS:

3.1 Definiciones:

a) Acoso Moral (mobbing): Se entiende como tal toda conducta abusiva o de violencia psicológica que se realice de forma prolongada en el tiempo sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada a través de reiterados comportamientos, hechos, órdenes o palabras que tengan como finalidad desacreditar, desconsiderar o aislar a una persona con objeto de conseguir un auto abandono del trabajo, produciendo un daño progresivo y continuo en su dignidad o integridad psíquica. Se considera circunstancia agravante el hecho de que la persona que ejerce el acoso ostente alguna forma de autoridad jerárquica en la estructura de la empresa sobre la persona acosada.

b) Acoso sexual: De conformidad con lo establecido en el artículo 2.1.d) de la Directiva 54/2006, de 5 de julio, y artículo 7 de la Ley Orgánica 3/2007, de 21 de marzo, se considera acoso sexual la situación en la que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico, de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

c) Acoso por razón de sexo: De conformidad con lo establecido en el artículo 2.1.c) de la Directiva 54/2006, de 5 de julio, y artículo 7 de la Ley Orgánica 3/2007, de 21 de marzo, se define así la situación en que se produce un comportamiento, realizado en función del sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona, y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

d) Acoso y violencia contra las personas LGTBI: De conformidad con el artículo 3.d) de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, es acoso discriminatorio cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en la citada ley, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo como consecuencia de su orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

e) Actos discriminatorios: Tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo se configuran en el artículo 7.3 de la Ley Orgánica 3/2007, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, como actos discriminatorios, siendo los mismos objetos de prohibición expresa en los principios de Comportamiento y Actuación, gozando de la especial protección otorgada por la Constitución Española a los derechos fundamentales.

Tendrán también la consideración de actos discriminatorios, a los que se les aplicará el presente procedimiento,

cualquier comportamiento realizado por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, o enfermedad cuando se produzcan dentro del ámbito empresarial o como consecuencia de la relación laboral con el fin de atentar contra la dignidad de las personas creando un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Estas conductas se pueden presentar de tres formas:

1) De forma descendente, cuando quien acosa ocupa un cargo superior a la presunta víctima del acoso.

2) De forma horizontal, cuando se produce entre personas del mismo nivel jerárquico, buscando normalmente quien acosa entorpecer el trabajo de quien lo sufre con el fin de deteriorar la imagen profesional de este e incluso atribuirse a sí mismo méritos ajenos.

3) De forma ascendente, cuando quien acosa es una persona que ocupa un puesto de inferior nivel jerárquico al de la presunta víctima.

3.2 Medidas preventivas. Se establecen como medidas preventivas las siguientes:

1) Sensibilizar a la plantilla tanto en la definición y formas de manifestación de los diferentes tipos de acoso, como en los procedimientos de actuación determinados en este protocolo, caso de producirse.

2) Respetar el princ1p10 de no tolerar estas conductas, empleándose de ser necesarias, las medidas disciplinarias previstas en la legislación laboral de aplicación.

3) Establecer el principio de corresponsabilidad de todas las personas trabajadoras en la vigilancia de los comportamientos laborales, principalmente de aquellos que tengan responsabilidades directivas o de mando.

4) Definir programas formativos y/o de comunicación, que favorezcan la comunicación y cercanía en cualquiera de los niveles de la organización.

5) Difusión de los protocolos de aplicación en la empresa a todas las personas trabajadoras.

4. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN:

Las empresas afectadas por este protocolo garantizan la activación del procedimiento descrito a continuación cuando se produzca una denuncia de acoso moral, sexual, por razón de sexo, acoso y violencia contra las personas LGTBI o acto discriminatorio, contando para ello con la participación de la representación de las personas trabajadoras. a) Principios del procedimiento de actuación: El procedimiento de actuación se regirá por los siguientes principios, que deberán ser observados en todo momento:

– Garantía de confidencialidad y protección de la intimidad y la dignidad de las personas implicadas, garantizando en todo caso la preservación de la identidad y circunstancias per s onales de quien denuncie, así como la protección física y psicológica de la presunta víctima.

– Prioridad y tr amitación urgente.

– Investigación exhaustiva de los hechos, objetiva e imparcial, y si es preciso, dirigida por profesionales especializados que garantice una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas.

– Garantía de actuación adoptando las medidas necesarias, incluidas, en su caso, las de carácter disci p lin ario, contra la persona o personas cuyas conductas de acoso resulten probadas, así como tam bién con relación a quien formule imputación o denuncia falsa, mediando mala fe.

– Indemnidad frente a represalias, garantizando que n o se producirá trato adverso o efecto negativo en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de denuncia o manifestación en cualquier sentido dirigida a im pedir la situación de acoso y a iniciar el presente procedimiento, (sin perjuicio de las medidas disciplinarias que pudieran arbitrarse en sit uaciones de denuncia manifiestamente falsas) o como consecuencia de su participación en la investigaciónen cualquier forma.

– Garantía de que la persona acosada pueda seguir en su puesto de trabajo en las mismas condiciones si esa es su voluntad.

b) Ámbito de aplicación: El presente procedimiento es interno, por tanto, no excluye ni condiciona las acciones legales que se pudieran ejercer por parte de las personas perjudicadas.

c) Iniciación del procedimiento: El procedimiento se iniciará por la puesta en conocimiento a los o las responsables de recursos humanos del centro de trabajo, de la situación de acoso moral, sexual, por razón de sexo, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales o acto discriminatorio, que podrá realizarse de cualquiera de las siguientes formas:

1) Directamente por la persona afectada.

2) A través de la representación de las personas trabajadoras o cualquier otra persona autorizada por la víctima y en cuyo caso deberá constar el consentimiento expreso e informado de la víctima.

3) Por cualquier persona que tenga conocimiento de la situación.

d) Instrucción: La instrucción y resolución del expediente correrá siempre a cargo de las personas responsables de recursos humanos de la empresa que serán las encargadas de instruir el procedimiento y vigilar que durante el mismo se respeten los principios informadores que se recogen en el procedimiento de actuación.

La representación de las personas trabajadoras, a través de uno de sus integrantes, participará en la instrucción del expediente, salvo que la persona afectada manifieste lo contrario y para lo cual se le preguntará expresamente si renuncia a dicha participación. Mientras no conste el consentimiento expreso de la presunta víctima no se podrá poner la situación en conocimiento de la representación de las personas trabajadoras a efectos de su participación en la instrucción del expediente.

Las personas participantes en la instrucción (dirección, RLPT o cualesquiera), quedan sujetas a la obligación de sigilo profesional sobre las informaciones a que tengan acceso durante la tramitación del expediente. El incumplimiento de esta obligación podrá ser objeto de sanción.

Excepcionalmente y atendiendo a especiales circunstancias que pudieran concurrir en algún caso, se podrá delegar la instrucción del expediente en otra persona que designase la dirección de recursos humanos.

e) Procedimiento previo: Con la puesta en conocimiento de la situación de acoso, se iniciará de forma automática un procedimiento previo, salvo que la gravedad de inmediata y a q ue, en ocasiones, e l mer o he cho de manife s tar a l a persona q ue pre s u n tamente a c o s a a otra las consecuencias ofensivas o inti midatorias que gene r a su comportamiento, es suficiente para q ue se solucione el problema.

En esta fase del proc edimiento, la persona q u e instruya e l expediente se entrevistará con las partes con lafina lidad de esclarecer loshechos y alcanzar una solución aceptadapor ambas. El procedimiento previo es

muy recomendable, pero en cualquier caso facultat i vo para la presunta v í c t i ma. Una vez iniciado, y en el caso de q ue el mismo no finalice e n u n plazo de diez días desde su inicio habiendo resuelto el problema d e acos o, dará lugar necesariamente a la apertura del procedimiento formal.

f) Pr ocedimiento f ormal:

E l procedimiento formal se iniciará con la apertura, por la parte instructora, de un expediente i n formativo.

Para la elaboraci ó n d e este, en la i n stru c ción se podrán practicar cuantas di ligencias se consideren necesarias para e l esclarecimiento de lo s hechos de nunciados, manteniéndose la formalidad de dar trámitede audiencia a las partes implicadas. En el más breve plazo posible, sin superar nunca un máximo de tre inta días, se deberá reda cta r u n inf orme qu e contenga l a descripci ó n de l o s he chos denunciado s , la metodología empleada, las circ unstancias concurrentes, la i n tensidad de estos, la reiteración en la conducta, el grado de afectación sobre las obligaciones laborales y e l entorno laboral de la presunta víctima y la s medidas cautelares y/o pre ventivas si procede.

E n todo caso deberá recoger la convicción o no de la parte i n structora de haberse cometido los he chos denunciados, explicitando los hechos qu e han quedado objetivamente acreditados en ba se a las diligencias practicadas.

g) Medidas ca utelares:

D urante la tramitación del e xped ient e a pr opuesta de la parte instructora, l a Dirección de la E mpresa podr á tomar las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la s i tuación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer perjuicio en las condiciones laborales de las perso nas implicadas.

Estas medidas podrán consistir en la separación de la presunta persona acosadora de l a v íctima, re ordenació n del tiempo de trabajo, cambio de puesto, movilidad funcional o geográfica, o aquellas otras q u e se estimen oportunas y proporcionadas a lascircunstancias del caso.

h) Asistencia a las partes: Durante la tramitación del expediente las partes implicadas podrán ser asi s t idas ya acompañadas por una persona de c onfianza, sea o no representante de las personas trabajadoras, quien deberá guardar sigilo sobre la información a que tenga acceso.

Esta persona de confianza podrá estar presente en la toma de declaraciones y en las comunicaciones que la parte instructora dirija a la persona implicada que la haya designado.

i) Cierre del expediente: La Dirección de la Empresa, tomando en consideración la gravedad y trascendencia de los hechos acreditados, adoptará, en un plazo máximo de quince días las medidas correctoras necesarias, pudiendo ser éstas la ratificación como definitivas de las medidas cautelares adoptadas en la tramitación del expediente.

En todo caso la representación de las personas trabajadoras tendrá conocimiento del resultado final de todos los expedientes que puedan tramitarse, así como de las medidas adoptadas, excepción hecha de la identidad y circunstancias personales de la presunta víctima del acoso (si ésta solicitó que los hechos no fuesen puestos en conocimiento de esta).

En todo caso, si se constata cualquier situación de acoso o acto discriminatorio se impondrán las medidas

sancionadoras disciplinarias previstas. Del mismo modo, si resultase acreditado, se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

En el caso de que se determine la no existencia de acoso en cualquiera de sus modalidades se archivará la denuncia. Si se constatase la mala fe de la denuncia, se aplicarán las medidas disciplinarias correspondientes.

Tablas salariales

CONVENIO COLECTIVO DE COMERCIO DEL AUTOMÓVIL, CARAVANAS, MOTOCICLETAS, BICICLETAS Y SUS ACCESORIOS DE SEVILLA		
CONVENIO COLECTIVO (BOP Número 210 - Viernes 10 de septiembre de 2021)		
Artículo 7.º Jornada laboral	1800	horas de trabajo efectivo en cómputo anual
Artículo 15.º Antigüedad ... cuatrienios en la cuantía del	5%	del salario base
Artículo 17.º Dietas y viajes		
a) Dietas:		
Si la persona trabajadora realiza las dos comidas principales ...		
... será de	22,55	euros por día en el año 2020,
... ascendiendo a	22,72	euros/día en el 2021,
y a la cantidad	22,95	euros/días en el 2022
Si la persona trabajadora, además de realizar las dos comidas principales se ve obligado a pernoctar fuera		

... será de	25,95	euros por día en el año 2020, sin que pueda acumularse con la cantidad anterior
... ascenderá a	26,14	euros/día en el segundo año de vigencia del Convenio,
y a la cantidad de	26,40	para el tercer año de vigencia del mismo
b) Media dieta		
Cuando la persona trabajadora realice una sola comida fuera ...		
... cantidad de	8,99	euros/día durante el 2020,
siendo la cantidad fijada	9,06	euros/día para el año 2021
y de	9,15	para 2022
Artículo 20.º Plus de transporte		
... del 1 de enero de 2020	0,31	euros por día efectivo de trabajo en el año 2020,
... de	0,35	euros por día efectivo de trabajo en el año 2021 y 2022
ANEXO I.- RETRIBUCIONES MENSUALES		
CUADRO DE RETRIBUCIONES MENSUALES APLICABLES DURANTE EL AÑO 2020		
	Salario mensual (euros)	
Grupo primero		

Titulado Grado Superior	1.106,57	
Titulado Grado Medio	985,16	
Ayudante Técnico Sanitario	914,65	
Grupo segundo		
Director	1.208,58	
Jefe de División	1.081,19	
Jefe de Personal	1.055,68	
Jefe de Compras	1.055,68	
Jefe de Ventas	1.055,68	
Encargado General	1.055,68	
Jefe de Sucursal	985,16	
Jefe de Almacén	985,16	
Jefe de Grupo	934,10	
Jefe Sección Mercantil	903,51	
Encargado de Establecimiento, Vendedor, Comprador.	914,51	
Intérprete	857,69	
Viajante	897,84	
Corredor	897,84	
Dependiente	897,84	
Dependiente Mayor	987,59	
Ayudante	831,29	
Grupo tercero		
Director	1.208,58	
Jefe de División	1.081,19	
Jefe de Administración	1.015,70	
Secretario	842,41	
Contable	946,95	
Jefe de Sección Administrativo	954,27	
Contable, Cajero, Taquimecanógrafo e Idioma Extranjero	946,95	
Oficial Administrativo	889,95	
Auxiliar Administrativo	831,29	

Auxiliar Caja	850,43	
Grupo cuarto		
Profesional de Oficio de 1ª	850,43	
Profesional de Oficio de 2ª	831,29	
Mozo	831,25	
Repartidor con ciclomotor:	0,00	
Dieciséis años	831,25	
Diecisiete años	831,25	
Mayor dieciocho años	831,25	
Grupo quinto		
Cobrador	831,29	
Personal de Limpieza (por hora)	7,39	
CUADRO DE RETRIBUCIONES MENSUALES APLICABLES DURANTE EL AÑO 2021 (+0,75%)		
	Salario mensual (euros)	
Grupo primero		
Titulado Grado Superior	1.114,87	
Titulado Grado Medio	992,55	
Ayudante Técnico Sanitario	921,51	
Grupo segundo		
Director	1.217,64	
Jefe de División	1.089,30	
Jefe de Personal	1.063,60	
Jefe de Compras	1.063,60	
Jefe de Ventas	1.063,60	
Encargado General	1.063,60	
Jefe de Sucursal	992,55	
Jefe de Almacén	992,55	

Jefe de Grupo	941,11	
Jefe Sección Mercantil	910,29	
Encargado de Establecimiento, Vendedor, Comprador.	921,37	
Intérprete	864,12	
Viajante	904,57	
Corredor	904,57	
Dependiente	904,57	
Dependiente Mayor	995,00	
Ayudante	837,52	
Grupo tercero		
Director	1.217,64	
Jefe de División	1.089,30	
Jefe de Administración	1.023,32	
Secretario	848,73	
Contable	954,05	
Jefe de Sección Administrativo	961,43	
Contable, Cajero, Taquimecanógrafo e Idioma Extranjero	954,05	
Oficial Administrativo	896,62	
Auxiliar Administrativo	837,52	
Auxiliar Caja	856,81	
Grupo cuarto		
Profesional de Oficio de 1ª	856,81	
Profesional de Oficio de 2ª	837,52	
Mozo	837,48	
Repartidor con ciclomotor:	0,00	
Dieciséis años	837,48	
Diecisiete años	837,48	
Mayor dieciocho años	837,48	
Grupo quinto		
Cobrador	837,52	
Personal de Limpieza (por hora)	7,44	

ANEXO II.- RETRIBUCIONES ANUALES		
CUADRO DE RETRIBUCIONES ANUALES APLICABLES DURANTE EL AÑO 2020		
	Salario mensual (euros)	
Grupo primero		
Titulado Grado Superior	17.705,12	
Titulado Grado Medio	15.762,56	
Ayudante Técnico Sanitario	14.634,40	
Grupo segundo		
Director	19.337,28	
Jefe de División	17.299,04	
Jefe de Personal	16.890,88	
Jefe de Compras	16.890,88	
Jefe de Ventas	16.890,88	
Encargado General	16.890,88	
Jefe de Sucursal	15.762,56	
Jefe de Almacén	15.762,56	
Jefe de Grupo	14.945,60	
Jefe Sección Mercantil	14.456,16	
Encargado de Establecimiento, Vendedor, Comprador.	14.632,16	
Intérprete	13.723,04	
Viajante	14.365,44	
Corredor	14.365,44	
Dependiente	14.365,44	
Dependiente Mayor	15.801,44	
Ayudante	13.300,64	
Grupo tercero		

Director	19.337,28	
Jefe de División	17.299,04	
Jefe de Administración	16.251,20	
Secretario	13.478,56	
Contable	15.151,20	
Jefe de Sección Administrativo	15.268,32	
Contable, Cajero, Taquimecanógrafo e Idioma Extranjero	15.151,20	
Oficial Administrativo	14.239,20	
Auxiliar Administrativo	13.300,64	
Auxiliar Caja	13.606,88	
Grupo cuarto		
Profesional de Oficio de 1.ª	13.606,88	
Profesional de Oficio de 2.ª	13.300,64	
Mozo	13.300,00	
Repartidor con ciclomotor:		
Dieciséis años	13.300,00	
Diecisiete años	13.300,00	
Mayor dieciocho años	13.300,00	
Grupo quinto		
Cobrador	13.300,64	
Personal de Limpieza (por hora)	13.300,00	
CUADRO DE RETRIBUCIONES ANUALES APLICABLES DURANTE EL AÑO 2021 (+0,75%)		
	Salario mensual (euros)	
Grupo primero		
Titulado Grado Superior	17.837,92	
Titulado Grado Medio	15.880,80	
Ayudante Técnico Sanitario	14.744,16	

Grupo segundo		
Director	19.482,24	
Jefe de División	17.428,80	
Jefe de Personal	17.017,60	
Jefe de Compras	17.017,60	
Jefe de Ventas	17.017,60	
Encargado General	17.017,60	
Jefe de Sucursal	15.880,80	
Jefe de Almacén	15.880,80	
Jefe de Grupo	15.057,76	
Jefe Sección Mercantil	14.564,64	
Encargado de Establecimiento, Vendedor, Comprador	14.741,92	
Intérprete	13.825,92	
Viajante	14.473,12	
Corredor	14.473,12	
Dependiente	14.473,12	
Dependiente Mayor	15.920,00	
Ayudante	13.400,32	
Grupo tercero		
Director	19.482,24	
Jefe de División	17.428,80	
Jefe de Administración	16.373,12	
Secretario	13.579,68	
Contable	15.264,80	
Jefe de Sección Administrativo	15.382,88	
Contable, Cajero, Taquimecanógrafo e Idioma Extranjero	15.264,80	
Oficial Administrativo	14.345,92	
Auxiliar Administrativo	13.400,32	
Auxiliar Caja	13.708,96	
Grupo cuarto		
Profesional de Oficio de 1ª	13.708,96	

Profesional de Oficio de 2ª	13.400,32	
Mozo	13.399,68	
Repartidor con ciclomotor:	0,00	
Dieciséis años	13.399,68	
Diecisiete años	13.399,68	
Mayor dieciocho años	13.399,68	
Grupo quinto		
Cobrador	13.400,32	
Personal de Limpieza (por hora)	13.392,00	
REVISIÓN SALARIAL (BOP Número 179 - Jueves 4 de agosto de 2022)		
... definitivos ... para el año 2022 (1 enero a 31 de diciembre de 2022)		
Dietas (Artículo 17):		
Media:	9,15	euros
Completa - 2 comidas:	22,95	euros
Completa con pernocta:	26,40	euros
Bolsa de vacaciones (artículo 8):	79,19	euros
Plus de transporte (artículo 20):	0,35	euros
ANEXO I.- CUADRO DE RETRIBUCIONES MENSUALES APLICABLES DURANTE EL AÑO 2022 (+1%)		
	Salario mensual (euros)	
Grupo primero		

Titulado Grado Superior	1.126,02	
Titulado Grado Medio	1.002,48	
Ayudante Técnico Sanitario	930,73	
Grupo segundo		
Director	1.229,82	
Jefe de División	1.100,19	
Jefe de Personal	1.074,24	
Jefe de Compras	1.074,24	
Jefe de Ventas	1.074,24	
Encargado General	1.074,24	
Jefe de Sucursal	1.002,48	
Jefe de Almacén	1.002,48	
Jefe de Grupo	950,52	
Jefe Sección Mercantil	919,39	
Encargado de Establecimiento, Vendedor, Comprador.	930,58	
Intérprete	875,00	
Viajante	913,62	
Corredor	913,62	
Dependiente	913,62	
Dependiente Mayor	1.004,95	
Ayudante	875,00	
Grupo tercero		
Director	1.229,82	
Jefe de División	1.100,19	
Jefe de Administración	1.033,55	
Secretario	875,00	
Contable	963,59	
Jefe de Sección Administrativo	971,04	
Contable, Cajero, Taquimecanógrafo e Idioma Extranjero	963,59	
Oficial Administrativo	905,59	
Auxiliar Administrativo	875,00	

Auxiliar Caja	875,00	
Grupo cuarto		
Profesional de Oficio de 1ª	875,00	
Profesional de Oficio de 2ª	875,00	
Mozo	875,00	
Repartidor con ciclomotor:		
Dieciséis años	875,00	
Diecisiete años	875,00	
Mayor dieciocho años	875,00	
Grupo quinto		
Cobrador	875,00	
Personal de Limpieza (por hora)	7,78	
ANEXO II.- CUADRO DE RETRIBUCIONES ANUALES APLICABLES DURANTE EL AÑO 2022 (+1%)		
	Salario anual (euros)	
Grupo primero		
Titulado Grado Superior	18.016,32	
Titulado Grado Medio	16.039,68	
Ayudante Técnico Sanitario	14.891,68	
Grupo segundo		
Director	19.677,12	
Jefe de División	17.603,04	
Jefe de Personal	17.187,84	
Jefe de Compras	17.187,84	
Jefe de Ventas	17.187,84	
Encargado General	17.187,84	
Jefe de Sucursal	16.039,68	
Jefe de Almacén	16.039,68	

Jefe de Grupo	15.208,32	
Jefe Sección Mercantil	14.710,24	
Encargado de Establecimiento, Vendedor, Comprador.	14.889,28	
Intérprete	14.000,00	
Viajante	14.617,92	
Corredor	14.617,92	
Dependiente	14.617,92	
Dependiente Mayor	16.079,20	
Ayudante	14.000,00	
Grupo tercero		
Director	19.677,12	
Jefe de División	17.603,04	
Jefe de Administración	16.536,80	
Secretario	14.000,00	
Contable	15.417,44	
Jefe de Sección Administrativo	15.536,64	
Contable, Cajero, Taquimecanógrafo e Idioma Extranjero	15.417,44	
Oficial Administrativo	14.489,44	
Auxiliar Administrativo	14.000,00	
Auxiliar Caja	14.000,00	
Grupo cuarto		
Profesional de Oficio de 1ª	14.000,00	
Profesional de Oficio de 2ª	14.000,00	
Mozo	14.000,00	
Repartidor con ciclomotor:		
Dieciséis años	14.000,00	
Diecisiete años	14.000,00	
Mayor dieciocho años	14.000,00	
Grupo quinto		
Cobrador	14.000,00	
Personal de Limpieza (por hora)	14.000,00	

CONVENIO COLECTIVO (BOP Nº 47 - jueves 07 de marzo de 2024)		
ARTÍCULO 7º.- JORNADA LABORAL		
De	1800	horas de trabajo efectivo en cómputo anual en el 2023
de	1792	horas a partir del 1 de enero de 2024
ARTÍCULO 15º.-ANTIGÜEDAD		
cuatrienios	5%	del salario base
ARTÍCULO 16º.-PAGAS EXTRAORDINARIAS		
Se establecen	4	
Paga de Navidad:	el día 15 de diciembre	de una mensualidad a razón de salario base + antigüedad
Paga de Verano:	el día 15 de Julio	de una mensualidad a razón de salario base + antigüedad
Paga de Octubre:	el día 15 de octubre	de una mensualidad a razón de salario base + antigüedad

Paga de Beneficios:	dentro del primer trimestre	de una mensualidad a razón de salario base + antigüedad
ARTÍCULO 17º.- DIETAS Y VIAJES		
Dietas		
dos comidas principales	22,95	euros por día en el año 2023
ascendiendo a	24,56	euros/día en el 2024
dos comidas principales y pernoctar	26,4	euros por día en el año 2023
dieta con pernocta	28,25	euros/día en el 2024
Media dieta		
de	9,15	euros/ día durante el 2023
fijada	9,79	euros / día para el año 2024
ARTÍCULO 20º.- PLUS DE TRANSPORTE		
desde la fecha del 1 de enero de 2023 hasta 31 diciembre de 2024	1	euro por día efectivo de trabajo
ANEXO I.- CUADRO DE RETRIBUCIONES MENSUALES APLICABLES DURANTE EL AÑO 2023 (+4%)		
GRUPO PRIMERO	SALARIO MENSUAL (EUROS)	
Titulado Grado Superior	1.171,06	
Titulado Grado Medio	1.042,58	

Ayudante Técnico Sanitario	967,96	
GRUPO SEGUNDO		
Director	1.279,01	
Jefe de División	1.144,20	
Jefe de Personal	1.117,21	
Jefe de Compras	1.117,21	
Jefe de Ventas	1.117,21	
Encargado General	1.117,21	
Jefe de Sucursal	1.042,58	
Jefe de Almacén	1.042,58	
Jefe de Grupo	988,54	
Jefe Sección Mercantil	956,17	
Encargado de Establecimiento, Vendedor, Comprador.	967,80	
Intérprete	945,00	
Viajante	950,16	
Corredor	950,16	
Dependiente	950,16	
Dependiente Mayor	1.045,15	
Ayudante	945,00	
GRUPO TERCERO		
Director	1.279,01	
Jefe de División	1.144,20	
Jefe de Administración	1.074,89	
Secretario	945,00	
Contable	1.002,13	
Jefe de Sección Administrativo	1.009,88	
Contable, Cajero, Taquimecanógrafo e Idioma Extranjero	1.002,13	
Oficial Administrativo	945,00	
Auxiliar Administrativo	945,00	
Auxiliar Caja	945,00	
GRUPO CUARTO		

Profesional de Oficio de 1ª	945,00	
Profesional de Oficio de 2ª	945,00	
Mozo	945,00	
Repartidor con ciclomotor:		
Dieciséis años	945,00	
Diecisiete años	945,00	
Mayor dieciocho años	945,00	
GRUPO QUINTO		
Cobrador	945,00	
Personal de Limpieza (por hora)	8,40	
ANEXO I.- CUADRO DE RETRIBUCIONES MENSUALES APLICABLES DURANTE EL AÑO 2024 (+3%)		
GRUPO PRIMERO	SALARIO MENSUAL (EUROS)	
Titulado Grado Superior	1.206,19	
Titulado Grado Medio	1.073,86	
Ayudante Técnico Sanitario	997,00	
GRUPO SEGUNDO		
Director	1.317,38	
Jefe de División	1.178,53	
Jefe de Personal	1.150,73	
Jefe de Compras	1.150,73	
Jefe de Ventas	1.150,73	
Encargado General	1.150,73	
Jefe de Sucursal	1.073,86	
Jefe de Almacén	1.073,86	
Jefe de Grupo	1.018,20	
Jefe Sección Mercantil	992,25	

Encargado de Establecimiento, Vendedor, Comprador.	996,83	
Intérprete	992,25	
Viajante	992,25	
Corredor	992,25	
Dependiente	992,25	
Dependiente Mayor	1.076,50	
Ayudante	992,25	
GRUPO TERCERO		
Director	1.317,38	
Jefe de División	1.178,53	
Jefe de Administración	1.107,14	
Secretario	992,25	
Contable	1.032,19	
Jefe de Sección Administrativo	1.040,18	
Contable, Cajero, Taquimecanógrafo e Idioma Extranjero	1.032,19	
Oficial Administrativo	992,25	
Auxiliar Administrativo	992,25	
Auxiliar Caja	992,25	
GRUPO CUARTO		
Profesional de Oficio de 1ª	992,25	
Profesional de Oficio de 2ª	992,25	
Mozo	992,25	
Repartidor con ciclomotor:		
Dieciséis años	992,25	
Diecisiete años	992,25	
Mayor dieciocho años	992,25	
GRUPO QUINTO		
Cobrador	992,25	
Personal de Limpieza (por hora)	8,86	

ANEXO II.- CUADRO DE RETRIBUCIONES ANUALES APLICABLES DURANTE EL AÑO 2023 (+4%)		
GRUPO PRIMERO	SALARIO ANUAL (EUROS)	
Titulado Grado Superior	18.736,96	
Titulado Grado Medio	16.681,28	
Ayudante Técnico Sanitario	15.487,36	
GRUPO SEGUNDO		
Director	20.464,16	
Jefe de División	18.307,20	
Jefe de Personal	17.875,36	
Jefe de Compras	17.875,36	
Jefe de Ventas	17.875,36	
Encargado General	17.875,36	
Jefe de Sucursal	16.681,28	
Jefe de Almacén	16.681,28	
Jefe de Grupo	15.816,64	
Jefe Sección Mercantil	15.298,72	
Encargado de Establecimiento, Vendedor, Comprador.	15.484,80	
Intérprete	15.120,00	
Viajante	15.202,56	
Corredor	15.202,56	
Dependiente	15.202,56	
Dependiente Mayor	16.722,40	
Ayudante	15.120,00	
GRUPO TERCERO		
Director	20.464,16	
Jefe de División	18.307,20	
Jefe de Administración	17.198,24	
Secretario	15.120,00	
Contable	16.034,08	

Jefe de Sección Administrativo	16.158,08	
Contable, Cajero, Taquimecanógrafo e Idioma Extranjero	16.034,08	
Oficial Administrativo	15.120,00	
Auxiliar Administrativo	15.120,00	
Auxiliar Caja	15.120,00	
GRUPO CUARTO		
Profesional de Oficio de 1ª	15.120,00	
Profesional de Oficio de 2ª	15.120,00	
Mozo	15.120,00	
Repartidor con ciclomotor:		
Dieciséis años	15.120,00	
Diecisiete años	15.120,00	
Mayor dieciocho años	15.120,00	
GRUPO QUINTO		
Cobrador	15.120,00	
Personal de Limpieza (por hora)	15.120,00	
ANEXO II.- CUADRO DE RETRIBUCIONES ANUALES APLICABLES DURANTE EL AÑO 2024 (+3%)		
GRUPO PRIMERO	SALARIO ANUAL (EUROS)	
Titulado Grado Superior	19.299,04	
Titulado Grado Medio	17.181,76	
Ayudante Técnico Sanitario	15.952,00	
GRUPO SEGUNDO		
Director	21.078,08	
Jefe de División	18.856,48	
Jefe de Personal	18.411,68	
Jefe de Compras	18.411,68	
Jefe de Ventas	18.411,68	

Encargado General	18.411,68	
Jefe de Sucursal	17.181,76	
Jefe de Almacén	17.181,76	
Jefe de Grupo	16.291,20	
Jefe Sección Mercantil	15.876,00	
Encargado de Establecimiento, Vendedor, Comprador.	15.949,28	
Intérprete	15.876,00	
Viajante	15.876,00	
Corredor	15.876,00	
Dependiente	15.876,00	
Dependiente Mayor	17.224,00	
Ayudante	15.876,00	
GRUPO TERCERO		
Director	21.078,08	
Jefe de División	18.856,48	
Jefe de Administración	17.714,24	
Secretario	15.876,00	
Contable	16.515,04	
Jefe de Sección Administrativo	16.642,88	
Contable, Cajero, Taquimecanógrafo e Idioma Extranjero	16.515,04	
Oficial Administrativo	15.876,00	
Auxiliar Administrativo	15.876,00	
Auxiliar Caja	15.876,00	
GRUPO CUARTO		
Profesional de Oficio de 1ª	15.876,00	
Profesional de Oficio de 2ª	15.876,00	
Mozo	15.876,00	
Repartidor con ciclomotor:		
Dieciséis años	15.876,00	
Diecisiete años	15.876,00	
Mayor dieciocho años	15.876,00	

GRUPO QUINTO		
Cobrador	15.876,00	
Personal de Limpieza (por hora)	15.946,88	
REVISIÓN SALARIAL (BOP Nº 57 - martes 25 de marzo de 2025)		
PARA EL AÑO 2025 (1 ENERO A 31 DE DICIEMBRE DE 2025		
Dietas (Art. 17):		
Media:	10,08	euros
Completa - 2 comidas:	25,30	euros
Completa con pernocta:	29,10	euros
Bolsa de vacaciones (Art. 8):	87,37	euros
Plus de Transporte (Art. 20):	1,03	euros
ANEXO I.- CUADRO DE RETRIBUCIONES MENSUALES APLICABLES DURANTE EL AÑO 2025 (+3%)		
GRUPO PRIMERO	SALARIO MENSUAL	
Titulado Grado Superior	1.242,38	
Titulado Grado Medio	1.106,08	
Ayudante Técnico Sanitario	1.036,00	
GRUPO SEGUNDO		
Director	1.356,90	
Jefe de División	1.213,89	
Jefe de Personal	1.185,25	

Jefe de Compras	1.185,25	
Jefe de Ventas	1.185,25	
Encargado General	1.185,25	
Jefe de Sucursal	1.106,08	
Jefe de Almacén	1.106,08	
Jefe de Grupo	1.048,75	
Jefe Sección Mercantil	1.036,00	
Encargado de Establecimiento, Vendedor, Comprador.	1.036,00	
Intérprete	1.036,00	
Viajante	1.036,00	
Corredor	1.036,00	
Dependiente	1.036,00	
Dependiente Mayor	1.108,80	
Ayudante	1.036,00	
GRUPO TERCERO		
Director	1.356,90	
Jefe de División	1.213,89	
Jefe de Administración	1.140,35	
Secretario	1.036,00	
Contable	1.063,16	
Jefe de Sección Administrativo	1.071,39	
Contable, Cajero, Taquimecanógrafo e Idioma Extranjero	1.063,16	
Oficial Administrativo	1.036,00	
Auxiliar Administrativo	1.036,00	
Auxiliar Caja	1.036,00	
GRUPO CUARTO		
Profesional de Oficio de 1ª	1.036,00	
Profesional de Oficio de 2ª	1.036,00	
Mozo	1.036,00	
Repartidor con ciclomotor:		
Dieciséis años	1.036,00	

Diecisiete años	1.036,00	
Mayor dieciocho años	1.036,00	
GRUPO QUINTO		
Cobrador	1.036,00	
Personal de Limpieza (por hora)	9,25	
ANEXO II.- CUADRO DE RETRIBUCIONES ANUALES APLICABLES DURANTE EL AÑO 2025 (+3%)		
GRUPO PRIMERO	SALARIO ANUAL	
Titulado Grado Superior	19.878,08	
Titulado Grado Medio	17.697,28	
Ayudante Técnico Sanitario	16.576,00	
GRUPO SEGUNDO		
Director	21.710,40	
Jefe de División	19.422,24	
Jefe de Personal	18.964,00	
Jefe de Compras	18.964,00	
Jefe de Ventas	18.964,00	
Encargado General	18.964,00	
Jefe de Sucursal	17.697,28	
Jefe de Almacén	17.697,28	
Jefe de Grupo	16.780,00	
Jefe Sección Mercantil	16.576,00	
Encargado de Establecimiento, Vendedor, Comprador.	16.576,00	
Intérprete	16.576,00	
Viajante	16.576,00	
Corredor	16.576,00	
Dependiente	16.576,00	
Dependiente Mayor	17.740,80	

Ayudante	16.576,00	
GRUPO TERCERO		
Director	21.710,40	
Jefe de División	19.422,24	
Jefe de Administración	18.245,60	
Secretario	16.576,00	
Contable	17.010,56	
Jefe de Sección Administrativo	17.142,24	
Contable, Cajero, Taquimecanógrafo e Idioma Extranjero	17.010,56	
Oficial Administrativo	16.576,00	
Auxiliar Administrativo	16.576,00	
Auxiliar Caja	16.576,00	
GRUPO CUARTO		
Profesional de Oficio de 1ª	16.576,00	
Profesional de Oficio de 2ª	16.576,00	
Mozo	16.576,00	
Repartidor con ciclomotor:		
Dieciséis años	16.576,00	
Diecisiete años	16.576,00	
Mayor dieciocho años	16.576,00	
GRUPO QUINTO		
Cobrador	16.576,00	
Personal de Limpieza (por hora)	16.576,00	
\\\\\		
CONVENIO COLECTIVO (BOP Nº 149 - martes 04 de agosto de 2026)		

ARTÍCULO 7º-.- JORNADA LABORAL		
de	1792	horas de trabajo efectivo en cómputo anual
ARTÍCULO 8º.-VACACIONES		
días naturales	30	
bolsa de vacaciones	90,43	euros en el año 2026
ARTÍCULO 15º.- ANTIGÜEDAD		
cuatrienios	5,00 %	del salario base
tope de antigüedad será de tres cuatrienios		
ARTÍCULO 16º.-PAGAS EXTRAORDINARIAS		
Pagas	4	
Navidad	15 de diciembre	una mensualidad de salario base + antigüedad
Verano	15 de Julio	una mensualidad de salario base + antigüedad
Octubre	15 de octubre	una mensualidad de salario base + antigüedad
Beneficios	dentro del primer trimestre del año	una mensualidad de salario base + antigüedad
ARTÍCULO 17º.- DIETAS Y VIAJES		

Dietas	28	euros por día en el año 2026
En 2027 y 2028 este importe experimentará el incremento ...		
Media dieta	14	euros/ día durante el 2026
En 2027 y 2028 este importe experimentará el incremento ...		
ARTÍCULO 18º.- ENFERMEDAD V ACCIDENTE		
En los casos de enfermedad común o profesional y accidente no laboral, debidamente acreditados por la Seguridad Social, las personas trabajadoras percibirán en concepto de prestaciones el 70 % del importe íntegro de las retribuciones durante los tres primeros días, el 90% de las mismas desde el día 4º hasta el 21º, ambos inclusive; y el 100% de las retribuciones hasta los 12 meses. En caso de Incapacidad Temporal derivada de accidente de trabajo las empresas abonarán el 100% de la base reguladora desde el primer día hasta los 12 meses. SUPUESTOS DE RIESGO DURANTE EL EMBARAZO: En los supuestos de riesgo durante el embarazo y siempre que esta situación haya sido oficialmente prescrita por especialista de conformidad con lo regulado por la normativa vigente, la empresa vendrá obligada a completar la cuantía de la prestación correspondiente hasta el 100% del salario de la trabajadora, mientras que se mantenga la suspensión de su contrato de trabajo por dicho motivo		
ARTÍCULO 20º.- PLUS DE TRANSPORTE		
desde la fecha del 1 de enero de 2026 hasta 31 diciembre de 2026		
plus de transporte	1,07	euros por día efectivo de trabajo
En 2027 y 2028 este importe experimentará el incremento ...		

ANEXO 1.- CUADRO DE RETRIBUCIONES MENSUALES CON ENTRADA EN VIGOR EL 1 DE ENERO DE. 2026 (+3,5%)		
AREA PRIMERA	SALARIO MENSUAL	
Titulado Grado Superior	1285,86	
Titulado Grado Medio	1144,79	
Ayudante Técnico Sanitario	1072,26	
AREA SEGUNDA		
Director	1404,39	
Jefe de División	1256,38	
Jefe de Personal	1226,73	
Jefe de Compras	1226,73	
Jefe de Ventas	1226,73	
Encargado General	1226,73	
Jefe de Sucursal	1144,79	
Jefe de Almacén	1144,79	
Jefe de Grupo	1085,46	
Jefe Sección Mercantil	1072,26	
Encargado de Establecimiento, Vendedor, Comprador	1072,26	
Intérprete	1072,26	
Viajante	1072,26	
Corredor	1072,26	
Dependiente	1072,26	
Dependiente Mayor	1147,61	
Ayudante	1072,26	
AREA TERCERA		
Director	1404,39	
Jefe de División	1256,38	
Jefe de Administración	1180,26	
Secretario	1072,26	
Contable	1100,37	

Jefe de Sección Administrativo	1108,89	
Contable, Cajero, Taquimecanóqrafo en Idioma Extranjero	1100,37	
Oficial Administrativo	1072,26	
Auxiliar Administrativo	1072,26	
Auxiliar Caja	1072,26	
AREA CUARTA		
Profesional de Oficio de 1 ª	1072,26	
Profesional de Oficio de 2ª	1072,26	
Mozo	1072,26	
Repartidor con ciclomotor:		
Dieciséis años	1072,26	
Diecisiete años	1072,26	
Mayor dieciocho años	1072,26	
AREA QUINTA		
Cobrador	1072,26	
Personal de Limpieza (por hora)	9,57	
ANEXO 1.- CUADRO DE RETRIBUCIONES MENSUALES CON ENTRADA EN VIGOR EL 27 DE JULIO DE 2026		
AREA PRIMERA	SALARIO MENSUAL	
Titulado Grado Superior	1285,86	
Titulado Grado Medio	1144,79	
Ayudante Técnico Sanitario	1125,87	
AREA SEGUNDA		
Director	1404,39	
Jefe de División	1256,38	
Jefe de Personal	1226,73	
Jefe de Compras	1226,73	
Jefe de Ventas	1226,73	

Encargado General	1226,73	
Jefe de Sucursal	1144,79	
Jefe de Almacén	1144,79	
Jefe de Grupo	1137,02	
Jefe Sección Mercantil	1112,47	
Encargado de Establecimiento, Vendedor, Comprador	1125,87	
Intérprete	1082,98	
Viajante	1099,07	
Corredor	1099,07	
Dependiente	1099,07	
Dependiente Mayor	1147,61	
Ayudante	1072,26	
AREA TERCERA		
Director	1404,39	
Jefe de División	1256,38	
Jefe de Administración	1180,26	
Secretario	1082,98	
Contable	1100,37	
Jefe de Sección Administrativo	1136,61	
Contable, Cajero, Taquimecanógrafo en Idioma Extranjero	1124,58	
Oficial Administrativo	1099,07	
Auxiliar Administrativo	1072,26	
Auxiliar Caja	1072,26	
AREA CUARTA		
Profesional de Oficio de 1 ª	1125,87	
Profesional de Oficio de 2ª	1099,07	
Mozo	1072,26	
Repartidor con ciclomotor:		
Dieciséis años	1072,26	
Diecisiete años	1072,26	
Mayor dieciocho años	1072,26	

AREA QUINTA		
Cobrador	1072,26	
Personal de Limpieza (por hora)	9,57	
ANEXO II.- CUADRO DE RETRIBUCIONES ANUALES CON ENTRADA EN VIGOR EL 1 DE ENERO DE 2026 (+3,5%)		
AREA PRIMERA	SALARIO ANUAL	
Titulado Grado Superior	20573,76	
Titulado Grado Medio	18316,64	
Ayudante Técnico Sanitario	17156,16	
AREA SEGUNDA		
Director	22470,24	
Jefe de División	20102,08	
Jefe de Personal	19627,68	
Jefe de Compras	19627,68	
Jefe de Ventas	19627,68	
Encargado General	19627,68	
Jefe de Sucursal	18316,64	
Jefe de Almacén	18316,64	
Jefe de Grupo	17367,36	
Jefe Sección Mercantil	17156,16	
Encargado de Establecimiento, Vendedor, Comprador	17156,16	
Intérprete	17156,16	
Viajante	17156,16	
Corredor	17156,16	
Dependiente	17156,16	
Dependiente Mayor	18361,76	
Ayudante	17156,16	
AREA TERCERA		

Director	22470,24	
Jefe de División	20102,08	
Jefe de Administración	18884,16	
Secretario	17156,16	
Contable	17605,92	
Jefe de Sección Administrativo	17742,24	
Contable, Cajero, Taquimecanógrafo en Idioma Extranjero	17605,92	
Oficial Administrativo	17156,16	
Auxiliar Administrativo	17156,16	
Auxiliar Caja	17156,16	
AREA CUARTA		
Profesional de Oficio de 1 ª	17156,16	
Profesional de Oficio de 2ª	17156,16	
Mozo	17156,16	
Repartidor con ciclomotor:		
Dieciséis años	17156,16	
Diecisiete años	17156,16	
Mayor dieciocho años	17156,16	
AREA QUINTA		
Cobrador	17156,16	
Personal de Limpieza (por hora)	17149,44	