



Convenio Colectivo Comercio del Metal de Badajoz

ÁREA	Badajoz	ÁMBITO FUNCIONAL	Provincial
CÓDIGO	06000145011981	ACTUALIZACIÓN	2026/04/28
VIGENCIA	2026/01/01 — 2026/12/31	DURACIÓN	UN AÑO
PUBLICACIÓN	DOE 80 CONVENIO		
URL	https://ccoo.app/covenant/convenio-colectivo-comercio-del-metal-de-badajoz/		

Resumen

Convenio Colectivo Comercio Del Metal. Última actualización a: 28-04-2026 Vigencia de: 01-01-2026 a 31-12-2026. Duración UN AÑO. Última publicación en DOE 80 del tipo: CONVENIO.

Convenio

CONVENIO COLECTIVO (DOE Número 80 - martes, 28 de abril de 2026)

RESOLUCIÓN de 20 de abril de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura y se dispone la publicación del texto del Convenio Colectivo de Trabajo del sector Comercio del Metal de la provincia de Badajoz.

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo del sector Comercio del Metal de la provincia de Badajoz código de convenio 06000145011981 - que fue suscrito con fecha 24 de febrero de 2026, de una parte, en la representación empresarial, por la Asociación Regional de Empresarios del Metal de Extremadura (ASPREMETAL), y de otra, por la representación de las personas trabajadoras, las centrales sindicales Comisiones Obreras (CC.OO), Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSIF Extremadura) y Unión General de Trabajadores (FESMC-UGT Extremadura).

Y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, 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, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y Decreto 187/2018, de 13 de noviembre, por el que se crea el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de



la Comunidad Autónoma de Extremadura,

Esta Dirección General de Trabajo,

ACUERDA:

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Segundo. Disponer su publicación en el Diario Oficial de Extremadura.

Mérida, 20 de abril de 2026.

La Directora General de Trabajo,

PILAR BUENO ESPADA

CONVENIO COLECTIVO DEL COMERCIO DEL METAL DE LA PROVINCIA DE BADAJOZ

Artículo preliminar.

Este Convenio Colectivo ha sido pactado libremente entre ASPREMETAL (Asociación Regional de Empresarios del Metal de Extremadura) y las centrales sindicales Comisiones Obreras (CCOO), Central Sindical Independiente y de Funcionarios de Extremadura (CSIF Extremadura) y Unión General de Trabajadores (FESMC-UGT Extremadura).

Se reconocen legitimación y representación suficientes para pactar el presente Convenio.

Artículo 1.º Ámbito de aplicación.

El presente Convenio es de ámbito provincial y de aplicación a toda la provincia de Badajoz.

Artículo 2.º Ámbito funcional y personal.

Este Convenio es de aplicación a los establecimientos y centros de trabajo correspondientes al comercio de la rama del metal y cuya actividad principal esté incluida en las siguientes funciones y no estén acogidas a ningún convenio de ámbito estatal.

- Material y aparatos eléctricos, radioeléctricos y electrónicos.
- Electrodomésticos.
- Artículos de menaje y ferretería.
- Otros artículos para el equipamiento del hogar (lámparas etc.).



- Cajas fuertes, medidas de seguridad.
- Comercio del hierro, acero y metales no férreos.
- Comercio de maquinaria industrial y agrícola.
- Comercio de automóviles, camiones, motocicletas, bicicletas y cambios-accesorios de los mismos (incluidos neumáticos).
- Comercio de efectos navales.
- Comercio de informática (ordenadores, móviles, tablets, art. de tecnología etc.).
- Venta de juguetes.
- Bazares.
- Joyería, relojería, platería y bisuterías.
- Actividad principal de caza y pesca.
- Comercio de instrumentos musicales.
- Comercio y/o bazares dedicados mayoritariamente a la venta del conjunto de artículos del metal y de cualesquiera de otros productos o artículos propios de las ramas de este convenio.

Las personas trabajadoras tendrán el reconocimiento de los derechos y deberes básicos que determina la legislación en vigor, a no ser discriminados en el empleo por razón de sexo, estado civil o por la edad, dentro de los límites enmarcados por el ET, por razón de raza y condición social, de ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato o por razón de la lengua dentro del Estado Español.

Asimismo, la persona trabajadora tendrá derecho al respeto de su intimidad y la consideración de vida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual. Todo ello, sin perjuicio de lo que estos efectos se determinen en la normativa.

Será, por tanto, de aplicación para todo el personal contratado por las empresas afectadas por este convenio de la provincia de Badajoz con las excepciones previstas en el ET.

Artículo 3.º Vigencia.

El presente Convenio comenzará a regir a partir del mes siguiente de su publicación en el DOE, teniendo en cuenta aquellos articulados que tengan efectos retroactivos.

Este convenio quedará automáticamente denunciado sin necesidad de preaviso a su vencimiento. No obstante, el convenio mantendrá su vigencia, prorrogándose tácitamente, hasta la consecución de un nuevo acuerdo, a los efectos de garantizar el mantenimiento de las condiciones sociales y salariales que garanticen un marco de estabilidad en el ámbito de las relaciones laborales establecidas entre las empresas y las personas trabajadoras.



Artículo 4.º Duración.

La duración del Convenio será hasta el 31 de diciembre de 2026.

Artículo 5.º Antigüedad.

A) Se establece la antigüedad en cuatrienios al 5 por 100 en función del salario que establece el presente convenio.

B) La acumulación de los incrementos por antigüedad no podrá, en ningún caso, suponer más el diez por ciento a los cinco años, del veinticinco por ciento a los quince años, del cuarenta por ciento a los veinte años y del sesenta por ciento, como máximo, a los veinticinco o más años.

Artículo 6.º Gratificaciones extraordinarias.

Se establecen dos gratificaciones anuales en la cuantía de una mensualidad, cada una de ellas, a razón de salario convenio, más antigüedad, y pagadera en la primera quincena de los meses de julio y diciembre.

El abono de estas pagas extraordinarias podrá ser prorrateado entre los doce meses de acuerdo con las personas trabajadoras.

Artículo 7.º Participación en beneficios.

Se fija una mensualidad anual de salario convenio más antigüedad, y pagadera dentro del primer trimestre al cierre del ejercicio económico.

Artículo 8.º Vacaciones.

Las personas trabajadoras disfrutarán de unas vacaciones retribuidas anualmente que tendrán una duración de 22 días laborables, iniciándose la misma en día laboral, no computando como vacaciones durante el periodo vacacional, sábados y domingos. Se pagarán a razón de salario convenio más antigüedad y plus de asistencia.

Las empresas vendrán obligadas a confeccionar el calendario de vacaciones, antes de finalizar el año anterior al disfrute de la misma, dándolo a conocer a sus personas trabajadoras, y de acuerdo con sus representantes.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural, o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en los párrafos 4,5 y 7 del art 48 del ET, en cumplimiento de lo previsto en el artículo 38.3 del ET, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que, por aplicación de dicho precepto, le



correspondiera al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Artículo 9.º Retribuciones.

Las retribuciones económicas del presente convenio son mínimas, por lo que los pactos por cláusulas más beneficiosas que se posean subsistirán por todas las personas trabajadoras que venían disfrutándolas.

Salario convenio. Será el que figura en la tabla salarial anexa.

Plus de asistencia. Se fija un plus de asistencia que se abonará de forma lineal para todas las personas trabajadoras y cuya cuantía queda determinada en las respectivas tablas salariales de cada año de vigencia. No será abonado en caso de inasistencia injustificada.

Artículo 10.º Salarios y pluses. Revisión.

Para el año 2023 serán los que constan en la tabla salarial anexa a este convenio, donde se actualiza la tabla salarial del año 2022 con una subida del 3% solo a efectos de actualización para el cálculo del incremento de los salarios del 2024, sin abono de atrasos.

Para el año 2024 serán los que constan en la tabla salarial anexa a este convenio, para la que se acuerda una subida salarial de 3% sobre los salarios actualizados del año 2023 con abono de atrasos desde el 1 de julio de 2024.

Para el año 2025 será los que constan en la tabla salarial anexa a este convenio, para la que se acuerda una subida salarial del 3% sobre los salarios del año 2024 con abono de atrasos desde el 1 de enero de 2025.

Para el año 2026 serán los que constan en la tabla salarial anexa a este convenio, para la que se acuerda una subida del 2.75% sobre los salarios del año 2025 con abono de atrasos desde el 1 de enero del 2026.

Salario base. Será el que figura en la tabla salarial anexa para cada año.

Plus de asistencia. Será el que figura en la tabla salarial anexa para cada año.

En todo caso, atendiendo a las circunstancias de cada uno de los años a los que se refiere el presente convenio, las empresas complementarán los salarios de las personas trabajadoras hasta alcanzar el Salario Mínimo Interprofesional (SMI) anual establecido en el Estado Español que corresponde a cada año, con un complemento SMI en la cuantía que resulte necesaria complementar al salario.

Artículo 11.º Dietas.

Las empresas vendrán obligadas a abonar a las personas trabajadoras los gastos de manutención y alojamiento que se produzcan en sus desplazamientos y que justifiquen debidamente.

Con independencia de lo anterior, se abonará a las personas trabajadoras las dietas que figuran en la tabla salarial anexa para cada año de vigencia.



Artículo 12.º Licencias retribuidas.

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) Por el tiempo que haya necesitado una persona trabajadora al asistir a un consultorio médico por razones de enfermedad y siempre que presente a la empresa el correspondiente parte facultativo del médico que le haya asistido.

b) Cinco días accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja 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 disfrutado de manera discontinua, previo aviso a la empresa y de mutuo acuerdo entre las partes, procurando que no transcurran más de 30 días naturales desde el hecho causante.

c) Cuatro días en caso de fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad. Cuando, con tal motivo, la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cinco días. Este permiso podrá ser disfrutado de manera discontinua, previo aviso a la empresa y de mutuo acuerdo entre las partes, procurando que no transcurran más de 30 días naturales desde el hecho causante.

d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, debiendo justificar a la empresa la necesidad del mismo.

e) Veinte días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.

f) Un día por matrimonio de parientes hasta primer grado de consanguinidad o afinidad, y hermanos/as.

g) Asimismo, las personas trabajadoras tendrán licencia retribuida los días 24 y 31 de diciembre, sin que pueda disfrutarse esta licencia el día anterior en el caso de que citadas fechas coincidan con domingo; y una jornada completa dentro de la época de FERIA de cada localidad, que habrá de ser coincidente con el día anterior al festivo del municipio donde esté ubicada la empresa. En caso de que referido día anterior sea domingo o festivo, la licencia aquí convenida, pasará a ser disfrutada el día posterior a dicho festivo.

En caso de traslado del día de feria de la localidad a otra fecha, el día de convenio se trasladará al día anterior a la fecha en la que las localidades determinen el día como festivo de cada municipio.

h) Asimismo, las personas trabajadoras tendrán derecho a un día por asuntos propio, retribuido, que deberá comunicarse a la empresa con el consiguiente preaviso, al objeto de que no se interrumpa el normal desarrollo de la actividad empresarial.

i) Un día por traslado de domicilio.

El disfrute de las licencias retribuidas, a excepción de la contemplada en el apartado e) del presente artículo, no se solaparán con el descanso semanal de la persona trabajadora. No obstante, se cumplirá en todo momento con la normativa y doctrina del TS en todo lo referente a su disfrute.



Artículo 13.º IT.

En todos los casos derivados de IT. las empresas abonarán a las personas trabajadoras el 100% de los salarios desde el primer día de baja.

Artículo 14.º Indemnización.

Para las renovaciones que se produzcan en el año 2026 las empresas están obligadas a concertar una póliza de Seguro para el año 2026 de un importe mínimo de 21.635 euros, cubriendo los casos de muerte e incapacidad permanente absoluta derivada de accidente laboral. Los beneficiarios serán respectivamente los que designe la persona trabajadora o esta misma.

No obstante, lo anterior, las partes acuerdan que, para el año 2027, las empresas estarán obligadas a incrementar esta póliza de seguro hasta un importe mínimo de 24.291 euros.

Los efectos de la anterior indemnización comienzan a regir a partir de los veinte días siguientes a la publicación de este convenio en el Diario Oficial de Extremadura.

Artículo 15.º Premio por antigüedad al cese.

Todas las personas trabajadoras afectados por el presente Convenio y que, teniendo una antigüedad en la empresa de, al menos, 12 años, opten por la rescisión voluntaria de su contrato de trabajo, recibirán junto a la liquidación de su cese, con carácter extrasalarial, los siguientes premios:

- Si en el momento de la rescisión voluntaria cuenta con 58, 59 o 60 años de edad, el importe de lo que resulte de 7 mensualidades.
- Si en el momento de la rescisión voluntaria cuenta con 61 años de edad, el importe de 6 mensualidades.
- Si en el momento de la rescisión voluntaria cuenta con 62 años de edad, el importe de 5 mensualidades.
- Si en el momento de la rescisión voluntaria cuenta con 63 años de edad, el importe de 4 mensualidades.
- Si en el momento de la rescisión voluntaria cuenta con 64 años de edad, el importe de 3 mensualidades.

Artículo 16.º Prejubilación.

En cuanto a la prejubilación se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 17.º Clasificación conductores .

Se establece la categoría de conductor de carné C+E que ostentarán, exclusivamente, aquellas personas trabajadoras que, por razón del servicio que prestan, les sea exigible el permiso de conductor de dicha



categoría.

De igual manera se establece la categoría de conductor de carné C-1 y carné B, en tanto en cuanto citado carné sea necesario para el desarrollo de su trabajo.

Se establece asimismo un plus especial de 23,45 euros mensuales para cualquiera de las personas trabajadoras anteriormente reseñadas, que ejerzan las funciones de conductor/a-repartidor/a, es decir, que además de conducir realicen las funciones propias del reparto al mismo tiempo.

Artículo 18.º Derechos sindicales.

1. La empresa facultará a sus personas delegadas de personal a que, con ocasión de negociar convenio Colectivo de aplicación a su sector, puedan asistir al mismo sin limitación de horas para las negociaciones.
2. Las horas sindicales serán de 20.
3. Las empresas estarán obligadas a facilitar a la representación legal de las personas trabajadoras de los sindicatos representativos del sector la evolución mensual de la plantilla en el centro de trabajo, especificando las personas trabajadoras sujetas a contratación laboral y modalidad de la misma.
4. Las empresas con más de 50 personas trabajadoras proporcionarán a los delegados de personal locales adecuados para reuniones sindicales que afecten a la propia empresa.
5. También, previa autorización de las personas trabajadoras afectadas, las empresas descontarán de sus nóminas el importe de la cuota sindical de la Central sindical a la que pertenezcan, y lo transferirán a las respectivas Centrales.
6. Derecho a la Información: Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 19.º Tablón de anuncios.

Las empresas autorizarán a que las personas trabajadoras, o representantes de éstas, puedan utilizar en lugar visible de las dependencias de la empresa tablón de anuncios, para que puedan informar de los temas que derivan de las relaciones laborales que sean de interés y de aplicación para todos.

Artículo 20.º Calendario laboral.

Las personas trabajadoras afectadas al presente convenio tendrán una jornada laboral de 40 horas a la semana. Anualmente se elaborará un calendario laboral por las empresas, previo acuerdo con los representantes de las personas trabajadoras, exponiendo un ejemplar del mismo en el lugar visible de cada centro de trabajo. Dicho calendario laboral deberá contener la siguiente información:

- El horario de trabajo diario de la empresa y de las personas trabajadoras.



- La jornada semanal de trabajo.
- Los días festivos y otros días inhábiles.
- Los descansos semanales y entre jornadas.

Artículo 21.º Kilometraje.

Las personas trabajadoras que efectúen viajes por cuenta de la empresa en su propio vehículo tendrán derecho a percibir un importe de 0,26 euros/km. en concepto de kilometraje.

Artículo 22.º Descuento en compras.

Las empresas vendrán obligadas a realizar a su propia plantilla descuentos en las compras que realicen en sus propios establecimientos.

Artículo 23.º Contrato de duración determinada.

Su duración estará a lo previsto en el ET, que prevé un plazo máximo de 6 meses.

Artículo 24.º Legislación supletoria.

En lo no regulado en este convenio se estará a lo dispuesto en la legislación vigente general.

Artículo 25.º Salud laboral.

1. Todo el personal afectado por el presente Convenio cumplirá y hará cumplir, a tenor de la responsabilidad derivada del contenido en su puesto de trabajo, en materia de salud laboral, la normativa que se contempla en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y Reglamentos que la desarrollan, así como la específica que emane de la Empresa a través de sus servicios técnicos especializados, sobre todo en el campo preventivo.
2. Las Empresas velarán por la salud y la seguridad de las personas trabajadoras a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. A estos efectos, en el marco de sus responsabilidades, el empresario realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de las personas trabajadoras, contemplada en la Ley 31/95, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
3. Asimismo, las Empresas están obligadas a que todas las personas trabajadoras a su servicio reciban, a través de los cursos correspondientes, la formación teórica y práctica suficiente y adecuada, en materia preventiva, relacionada con su puesto y centro de trabajo, así como cuando se produzcan cambios en las funciones que



desempeño o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los puestos de trabajo.

La formación a que refiere el párrafo anterior deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas, pero con el descuento en aquella del tiempo invertido en la misma.

El Plan de Prevención lo constituye un documento escrito que describe la planificación y gestión de la prevención de riesgos laborales en la Empresa y tiene por finalidad, la de mejorar las condiciones de trabajo.

El plan de prevención tendrá una vigencia de un año.

El plan de prevención, tiene como objetivo: mejorar las condiciones de trabajo, mediante la aplicación de las técnicas de prevención de riesgos laborales.

Las partes convienen en regirse, en lo no previsto por este artículo, en lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, Ley de Prevención de Riesgos Laborales y normativa concordante.

Artículo 26.º Conciliación de la vida laboral y familiar.

Sin perjuicio de las disposiciones en vigor, en referencia a esta materia:

- a) La mujer trabajadora embarazada tendrá prioridad para la elección de turnos de trabajo y descansos.
- b) Asimismo tendrá derecho, con la consiguiente prescripción facultativa, a obtener permiso retribuido para preparación al parto.
- c) En el caso de que, en el momento de confeccionar el calendario vacacional, se encontrará en situación de embarazo, tendrá prioridad en la elección de sus vacaciones.
- d) En caso de solicitar excedencia por cuidado de hijo/a, tendrá derecho a su reinserción automática una vez transcurrido tres años de dicha excedencia.
- e) La trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, 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.
- f) 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 nueve 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.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, 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 ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

f) bis En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, los progenitores tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

g) Las personas trabajadoras podrán acumular el periodo de lactancia a la baja por nacimiento.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados anteriores de este artículo, corresponderá a las personas trabajadoras dentro de jornada ordinaria. La persona trabajadora deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Artículo 27.º Estructura grupos profesionales.

Clasificación profesional.

Director/a. Es quien dirige, coordina y se responsabiliza de las actividades de la dirección a su cargo, estando a las órdenes inmediatas de la empresa y participando en la elaboración política de la misma.

Titulado/a de grado superior. Es quien, en posesión de un título de grado superior, ejerce en la empresa, permanentemente y con responsabilidad directa, funciones propias y características de su profesión.

Titulado/a de grado medio. Es quien posee un título de grado medio y desempeña funciones propias de su profesión, en las mismas condiciones que el titulado superior.

Jefe/a de personal. Es quien está al frente de todo el personal de la empresa, fija las normas de la organización del trabajo, la concesión de permisos, propuestas de sanción y demás aspectos que intervienen en la relación laboral.

Jefe/a administrativo. Es quien asume la dirección y seguimiento de las funciones administrativas de la empresa.

Jefe/a de compras. Es quien realiza las compras generales de las mercancías que son objeto de la actividad comercial de la empresa.

Jefe/a de ventas. Es la persona responsable, teniendo a su cargo la dirección de las operaciones de venta, así como la determinación de las orientaciones o criterios conforme a los cuales deben realizarse las mismas.

Analista. Es quien, con conocimientos técnicos al efecto, elabora los programas informáticos y supervisa el correcto trabajo de los operadores.

Encargado/a general. Es quien está al frente de un establecimiento del que dependen sucursales o quien asume



la dirección de varias sucursales de una empresa.

Encargado/a de establecimiento o jefe/a de sucursal. Es quien está al frente de un establecimiento, ejerciendo, por delegación, funciones propias de la empresa.

Jefe/a de almacén. Es quien está al frente de un almacén, teniendo a su cargo la reposición, recepción, conservación y marca de las mercancías, el registro de entrada y salida y la distribución a las sucursales.

Jefe/a de sección. Es quien está al frente de una sección de la empresa o sucursal, con mando directo sobre el personal asignado en la misma y con facultades para intervenir en las ventas y disponer lo conveniente para el buen funcionamiento en el trabajo.

Vendedor/a o viajante. Es la persona trabajadora que realiza los habituales viajes, según la ruta previamente señalada, para ofrecer los productos, tomar nota de los pedidos, transmitir los encargos recibidos y cuidar de su cumplimiento.

Dependiente/a. Es quien realiza las ventas, con conocimientos prácticos de los productos para la orientación a los clientes. Deberá cuidar el recuento de los productos de su sección para que se pueda realizar la reposición correspondiente.

Oficial administrativo. Es quien realiza trabajos que requieren iniciativa propia, como redacción de correspondencia, contratos mercantiles, facturas, etc., elaboración de estadísticas, gestión de informes, transcripción de libros de contabilidad, etc.

Operador/a de máquinas contables. Es quien utiliza algunos de los diversos tipos de máquinas de procesos de datos, para lo que poseerá los conocimientos sobre sus sistemas y técnicas.

Cajero/a. Es quien realiza el cobro de las ventas, al contado o por los sistemas establecidos en la empresa, revisa y comprueba los talones de venta y colabora con el cliente en el empaquetado de la mercancía cobrada, pudiendo desempeñar tareas de contable.

Profesionales de oficio. Son las personas trabajadoras que ejecutan los trabajos propios de un oficio, en cualquiera de sus categorías -oficial de primera, oficial de segunda y ayudante-, y utilizan, autónomamente y con conocimiento de ellos, herramientas y medios mecánicos en la realización de sus funciones -corte a medida, embalaje, transporte, etc. - Se incluirán en las categorías de oficial de primera, de segunda o de tercera, quienes trabajen con iniciativa propia, dependiendo del esmero en la realización de su cometido. Serán ayudantes quienes realizan trabajos en colaboración y ayuda de los oficiales.

Conductores/as. Quienes conducen vehículos a motor. Se les asimilará salarialmente a oficiales de primera o de segunda, conforme a la categoría del carné preciso para la conducción del vehículo que utilizan desempeñando igualmente tareas de carga, descarga, reparto y cobro de mercancías.

Auxiliar administrativo. Es quien auxilia a los oficiales y jefes administrativos en sus funciones propias.

Auxiliar de caja. Es quien auxilia al cajero/a en el cobro de las ventas al contado, revisa talones y realiza funciones similares.

Capataz. Es quien está al frente de los mozos especializados y mozos, cuidando de su rendimiento y coordina las entradas y salidas de las mercancías. Salarialmente estará equiparado al oficial de primera.



Mozo/a especializado. Es quien se dedica a la realización de trabajos concretos y determinados que, sin constituir un oficio ni implicar operaciones de venta, exigen cierta práctica en su ejecución. Entre ellas están: peso y reparto de mercancías, preparación de pedidos, etc.

Mozo/a. Es quien efectúa el transporte de las mercancías dentro y fuera del establecimiento y otros trabajos similares, como los de reposición de productos en las estanterías.

Ayudante. Es quien auxilia a los dependientes y a los oficiales en sus funciones propias, facilitándoles la labor. Si con carácter permanente el ayudante realiza funciones específicas de dependiente o de oficial se le reconocerá la categoría y retribuciones precisas.

Personal subalterno. Son quienes realizan la limpieza general de la empresa o centro de trabajo, realiza los recados, recoge y entrega la correspondencia, etc. En este colectivo se encuentran las categorías de: personal de limpieza, ordenanza y conserje.

Operador/a de ordenadores. Es quien se encarga de aplicar procedimientos de administración y configuración del software y hardware del sistema informático, así como solucionar las incidencias que se puedan producir en el normal funcionamiento del mismo y monitorizar sus rendimientos y consumos, siguiendo especificaciones recibidas. Mantener y comprobar la actualización de las aplicaciones de usuario para garantizar su funcionamiento, según especificaciones técnicas y procedimientos de la organización. Realizar tareas de administración del software de base para mantener el sistema informático en funcionamiento, según procedimientos establecidos. Realizar la copia de seguridad, para garantizar la integridad de los datos, según los procedimientos establecidos y el plan de seguridad. Actualizar el sistema operativo para garantizar su funcionamiento, siguiendo especificaciones técnicas recibidas y procedimientos de la organización

Artículo 28.º Horas extraordinarias.

El valor de las horas extraordinarias, para el año 2023, será de 15,91 euros.

Para el 2024, la cuantía se determina en 16,39 euros.

Para el 2025, la cuantía se determina en 16,88 euros.

Para el 2026, la cuantía se determina en 17,34 euros.

Los atrasos se abonarán de conformidad a lo establecido en artículo 10 de este convenio.

Artículo 29.º Régimen disciplinario.

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

Toda falta cometida por la persona trabajadora se clasificará, atendiendo a su importancia y trascendencia, en leve, grave o muy grave:



- Faltas leves:

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 sean en presencia de 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 se hubiera 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 debidas.
9. Faltar un día al trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

- Faltas graves. Se considerarán 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 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 trabajadoras, fichando o firmando por él.
5. Las discusiones con otras personas trabajadoras en presencia del público o que trascienda a éste.
6. Emplear para uso propio artículos, enseres o prendas de la empresa, o sacarlos de las instalaciones o dependencias de la empresa a no ser que exista autorización.
7. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares dentro de 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 sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción o amonestación por escrito.

- Faltas muy graves. Se considerarán 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 trato con otras



personas trabajadoras o cualquier otra persona al servicio de la empresa en relación de trabajo con ésta, 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 compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral en cualquier otro lugar.
6. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados a la empresa, o revelar a personas extrañas a la misma el contenido de éstos.
7. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
8. Falta notoria de respeto o consideración al público.
9. Los malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.
10. Toda conducta o acoso, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto de la intimidad y dignidad de las personas trabajadoras, sus familiares superiores o subordinados, mediante ofensa verbal o física de carácter: sexual, racial, por razón de sexo o por ser persona LGTBI+. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica, supondrá un 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.
12. La continua 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 manifiesta en jornada laboral y en su puesto de trabajo. El estado de embriaguez o la ingestión de estupefacientes manifestados una sola vez será constitutivo de falta grave.
14. La 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.

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

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



Artículo 30.º Sanciones.

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

- A) Por faltas leves. Amonestación verbal. Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.
- B) Por faltas graves. Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
- C) Por faltas muy graves. Desde 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.

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 faltas muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que aquella tuvo conocimiento de su comisión y, en cualquier caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 31.º Medidas de igualdad entre mujeres y hombres.

Las organizaciones firmantes del presente convenio y las empresas afectadas por el mismo garantizarán la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como la no discriminación por cuestión de raza, religión o cualquier otra condición, de conformidad con la legislación vigente nacional, jurisprudencias y directivas comunitarias.

Se pondrá especial atención en cuanto a los cumplimientos de estos preceptos en:

- Planes de igualdad.
- Acceso al empleo.
- Estabilidad en el empleo.
- Igualdad salarial en trabajos de igual valor.
- Formación y promoción profesional.
- Ambiente laboral exento de acoso sexual.

Planes de igualdad.

Para las empresas que tengan 50 o más personas trabajadoras se establece el deber de negociar, conforme al capítulo III del título IV de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, planes que garanticen la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres.

Acceso al empleo.

Nadie podrá ser discriminado por razón de sexo en el acceso al trabajo. Las ofertas de empleo deberán realizarse, en todo caso, tanto a hombres como a mujeres, no pudiendo excluir, directa o indirectamente, a ningún trabajador o trabajadora por razón de su sexo. Las pruebas de selección de personal que realicen las empresas no podrán establecer diferencia o ventaja alguna relacionada con el sexo de quienes aspiren a la



selección. La contratación laboral no podrá quedar determinada en atención a la condición del sexo de la persona trabajadora, salvo el establecimiento concreto de medidas de acción positiva a favor del sexo menos representado que puedan establecerse en el ámbito de la empresa.

Estabilidad en el empleo.

Con la extinción del contrato de trabajo, no podrá tenerse en cuenta el sexo de la persona trabajadora afectada, salvo que se haya establecido como una medida expresa de acción positiva, para facilitar la contratación o el mantenimiento del empleo de las personas trabajadoras, cuyo sexo se encuentre menos representado y siempre que la misma resulte razonable y proporcionada.

Igualdad salarial en trabajos de igual valor.

Se fijan en este convenio niveles retributivos, tablas salariales y determinación de todo complemento salarial, vigilando especialmente la exclusión de discriminaciones indirectas.

Formación y promoción profesional.

En las acciones formativas de las empresas a su personal se garantizará el acceso con respeto absoluto al principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres. A tal efecto, se podrán establecer cupos, reservas u otras ventajas a favor de las personas trabajadoras del sexo menos representado, en el ámbito al que vayan dirigidas aquellas acciones de formación profesional.

Ambiente laboral exento de acoso sexual.

No se tolerará en las empresas la situación en que se produzca cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico, relacionado con el 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.

1. Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de la L.O. 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, 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.
2. 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.
3. Se considerarán, en todo caso, discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
4. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo. Art. 48 LO 3/2007 de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres:

1. Las empresas deberán 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.



Con esta finalidad se 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 o acciones de formación.

2. Los representantes de las personas trabajadoras deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

No se tolerará en las empresas la situación en que se produzca cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico, relacionado con identidad sexual, expresión de género o características sexuales, 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.

La empresa dispondrá de un Protocolo interno de detección y actuación, negociado con la representación legal de la plantilla, para los casos en que, pese a las medidas preventivas adoptadas, se presente una denuncia o queja interna por parte de una persona trabajadora relacionada con acoso discriminatorio motivado por la orientación sexual, la identidad y/o expresión de género y las características sexuales.

Artículo 32.º Medidas de igualdad y no discriminación de personas LGTBI+.

En cumplimiento a lo establecido en el artículo 15 de la Ley 4/2003, 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, desarrollado por el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas (Art 8, Apto 3 y 4) se contemplan las siguientes medidas específicas para el colectivo LGTBI:

- Las partes firmantes de este convenio declaran su voluntad de respetar los principios de no discriminación e igualdad de trato y oportunidades por razones de orientación o identidad sexual, expresión de género, diversidad sexo genérica, tal y como establece la legislación vigente.
- Las empresas contribuirán, 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, se establecerán 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.

- La empresa regulará criterios para la clasificación, promoción profesional y ascensos, de forma que no conlleven discriminación directa o indirecta para las personas LGTBI, basándose en elementos objetivos, entre otros los de cualificación y capacidad, garantizando el desarrollo de su carrera profesional en igualdad de condiciones.
- Las empresas integrarán en sus planes de formación 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.

- Se deberá atender a la realidad de las familias diversas, cónyuges y parejas de hecho LGTBI, garantizando el acceso a los permisos, beneficios sociales y derechos 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 que, en su caso, establezcan los convenios o acuerdos colectivos para la asistencia a consultas médicas o trámites legales, con especial atención a las personas trans.

- Se promoverá 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.

Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI+.

La estructura y contenido del protocolo ante situaciones de acoso por orientación e identidad sexual y expresión de género se ajustará, como mínimo, a los siguientes apartados:

a) Declaración de principios en la que se manifieste el compromiso explícito y firme 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.

b) Ámbito de aplicación: el protocolo será de aplicación directa a las personas que trabajan en la empresa, independientemente del vínculo jurídico que las una a esta, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la empresa.

También se aplicará a quienes solicitan un puesto de trabajo, al personal de puesta a disposición, proveedores, clientes y visitas, entre otros.

c) Principios rectores y garantías del procedimiento:

- Agilidad, diligencia y rapidez en la investigación y resolución de la conducta denunciada que deben ser realizadas sin demoras indebidas, respetando los plazos que se determinen para cada parte del proceso y que constarán en el protocolo.

- Respeto y protección de la intimidad y dignidad a las personas afectadas ofreciendo un tratamiento justo a todas las implicadas.

- Confidencialidad: las personas que intervienen en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva, no transmitirán ni divulgarán información sobre el contenido de las denuncias presentadas, en proceso de investigación, o resueltas.

- Protección suficiente de la víctima ante posibles represalias, atendiendo al cuidado de su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación y considerando especialmente las circunstancias laborales que rodeen a la persona agredida.

- Contradicción a fin de garantizar una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas.



- Restitución de las víctimas: si el acoso realizado se hubiera concretado en una modificación de las condiciones laborales de la víctima la empresa debe restituirla en sus condiciones anteriores, si así lo solicitara.

- Prohibición de represalias: queda expresamente prohibido y será declarado nulo cualquier acto constitutivo de represalia, incluidas las amenazas de represalia y las tentativas de represalia contra las personas que presenten una comunicación de denuncia por los medios habilitados para ello, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso.

d) Procedimiento de actuación: el protocolo determinará el procedimiento para la presentación de la denuncia o queja, así como el plazo máximo para su resolución, sin perjuicio de la aplicación de las disposiciones previstas en la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción, en su respectivo ámbito personal y material.

La denuncia puede presentarse por la persona afectada o por quien ésta autorice, mediante el procedimiento acordado para ello y ante la persona que se determine de la comisión encargada del proceso de investigación.

En caso de que la denuncia no sea presentada directamente por la persona afectada, se debe incluir su consentimiento expreso e informado para iniciar las actuaciones del protocolo.

Tras la recepción de la queja o denuncia y, una vez constatada la situación de acoso se adoptarán medidas cautelares o preventivas que aparten a la víctima de la persona acosadora mientras se desarrolla el procedimiento de actuación hasta su resolución.

En el plazo máximo de los días hábiles acordados y desde que se convoca la comisión, esta debe emitir un informe vinculante en uno de los sentidos siguientes:

i) Constatar indicios de acoso objeto del protocolo y, si procede, proponer la apertura del expediente sancionador.

ii) No apreciar indicios de acoso objeto del protocolo.

El informe deberá incluir, como mínimo, la descripción de los hechos, la metodología empleada, la valoración del caso, los resultados de la investigación y las medidas cautelares o preventivas, si procede.

e) Resolución: en esta fase se tomarán las medidas de actuación necesarias teniendo en cuenta las evidencias, recomendaciones y propuestas de intervención del informe emitido por la comisión.

Si hay evidencias de la existencia de una situación de acoso por razón de orientación e identidad sexual o expresión de género, se instará la incoación de un expediente sancionador por una situación probada de acoso, se pedirá la adopción de medidas correctoras, y, si procede, se continuarán aplicando las medidas de protección a la víctima. Si no hay evidencias de la existencia de una situación de acoso se procederá a archivar la denuncia.

Artículo 33.º Protocolo actuación ante catástrofes y fenómenos meteorológicos adversos.

En cumplimiento de lo previsto en el artículo 85.1 del Estatuto de los Trabajadores, cuando establece que a



través de la negociación colectiva se negociarán protocolos de actuación que recojan medidas de prevención de riesgos específicamente referidas a la actuación frente a catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos , se establecen las siguientes pautas de obligado cumplimiento:

1. Las evaluaciones de riesgos de las empresas deberán identificar como posibles riesgos las catástrofes y fenómenos meteorológicos adversos.

Como orientación, se listan algunas catástrofes y fenómenos meteorológicos adversos, debiendo identificar cada empresa aquellos -incluidos o no a continuación- que, por su situación geográfica, por la vulnerabilidad del lugar de trabajo o el histórico de sucesos acontecidos, se consideren más probables.

- Fenómenos físicos, ruido, radiación natural (luz, arco luminoso, presurización, despresurización, presión), temperatura extrema (calor, frío).

- Elementos naturales y atmosféricos (comprende superficies de agua, barro, lluvia, granizo, ráfaga de viento, rayo).

- Catástrofes naturales o provocadas (tornado, inundación, vulcanismo, terremoto, fuego, incendio).

2. A efectos de determinar la peligrosidad de los fenómenos meteorológicos se podrá seguir el sistema de alertas de la Agencia Estatal de Meteorología (AEMET): <https://www.aemet.es/es/eltiempo/prediccion/avisos>.

En materia de temperaturas extremas, el Ministerio de Sanidad informa diariamente sobre los niveles de riesgo, permitiendo suscribirse a su sistema público de alertas.

3. En las evaluaciones se deberá identificar los puestos de trabajo y su nivel de exposición a los riesgos detectados.

Se incluirá la identificación de los riesgos in itinere ligados a las catástrofes y fenómenos meteorológicos analizados.

4. Igualmente, se analizará la existencia de personas especialmente vulnerables a los riesgos detectados.

5. Se deberán planificar las medidas necesarias para actuar frente a catástrofes y fenómenos meteorológicos adversos, incluyendo medidas preventivas y medidas de emergencia.

Las medidas preventivas podrán incluir formación e información a la plantilla, EPIS, medidas de organización del tiempo de trabajo e incluso de modificación o reducción de la jornada.

Las medidas de emergencia, aun cuando se integren en la evaluación, se documentarán de forma independiente al resto de medidas para facilitar su conocimiento y acceso por toda la plantilla. En relación con estas medidas:

- Deben considerar la información e indicaciones dadas por las autoridades competentes en materia de protección civil e integrar dichas indicaciones en sus propias medidas de emergencia.

- Durante el diseño de las medidas de emergencia, los procedimientos o protocolos de actuación deben considerar la interacción con los servicios operativos externos (bomberos, policía u otros).

- Deben realizarse comprobaciones periódicas o simulacros para garantizar la efectividad de las medidas planificadas.

El protocolo realizado en cada empresa deberá contener:



- En qué condiciones se activará el procedimiento.
- Responsables y forma de comunicar a la plantilla la activación del procedimiento, incluyendo, a las personas trabajadoras que no se encuentren en el centro de trabajo y se vayan a incorporar a la actividad y personas trabajadoras de otras empresas que presten servicios en el centro de trabajo.
- Obligación de comunicar y escuchar a la representación legal de las personas trabajadoras en relación con las decisiones que se adopten ante situaciones de emergencia, siempre que sea posible.

Artículo 34.º Comisión mixta paritaria.

Para la interpretación y vigilancia de este Convenio se constituirá una comisión paritaria que estará formada por cuatro representantes por parte de ASPREMETAL, dos representantes por parte la organización sindical CC.OO., un representante por la organización sindical UGT y un representante por la organización sindical CSIF.

Esta Comisión fija su domicilio en: ASPREMETAL C/. Jalifa, 15, 06006, BADAJOZ.

Cada parte podrá designar asesores permanentes y ocasionales.

Al mismo tiempo, la Comisión podrá acordar la designación de uno o más árbitros externos para la solución de un conflicto determinado.

También podrá delegar sus funciones en comisiones provinciales o locales, dentro del ámbito del Convenio.

Funciones:

Además de las funciones de vigilancia e interpretación, la comisión paritaria deberá mediar, conciliar o arbitrar conocimiento y dando solución a cuantas cuestiones y conflicto individuales y colectivas les sean sometidos por parte.

Procedimiento de las cuestiones y conflictos: serán planteados a la Comisión paritaria a través de las organizaciones empresariales y sindicales firmantes del Convenio.

En los conflictos colectivos, el intento de solución de las divergencias laborales a través de la Comisión Paritaria tendrá carácter preferente sobre cualquier procedimiento, constituyendo trámite perceptivo previo o inexcusable para el acceso a la vía jurisdiccional en los conflictos que surjan directa o indirectamente con ocasión de la interpretación o aplicación del Convenio Colectivo.

La propia comisión establecerá un reglamento de actuaciones en el cual se decidirán los trámites y formas del proceso (iniciación, información, audiencia, etc.).

Los plazos de resolución del expediente deberán ser breves (10 días para asuntos ordinarios, y 72 horas para los extraordinarios), establecidos para resolución de asuntos.

Artículo 35.º ETT.

Las empresas que tengan personas trabajadoras temporales por razón de contratos con ETT. serán responsables de que éstas gocen de las mismas condiciones de seguridad e higiene que el resto de su plantilla,



tratando que, en ese sentido, no exista discriminación laboral alguna con el resto de personas trabajadoras de la empresa.

Artículo 36.º Al acuerdo ASEC-EX.

Las partes acuerdan que la solución de conflictos laborales que afecten a las personas trabajadoras y empresarios incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio, se someterá en los términos previstos en el ASEC-EX, y su Reglamento de aplicación, a la intervención del Servicio Regional de Mediación y Arbitraje de Extremadura, siempre que el conflicto se origine en los siguientes ámbitos materiales:

- a) Los conflictos colectivos de interpretación y aplicación definidos de conformidad a lo establecido en el artículo 153 de la Ley reguladora de la jurisdicción social.
- b) Los conflictos surgidos durante la negociación de un Convenio Colectivo u otro acuerdo o pacto colectivo, debido a la existencia de diferencias sustanciales debidamente constatadas que conlleven el bloqueo de la negociación correspondiente durante un periodo de al menos seis meses a contar desde el inicio de esta.
- c) Los conflictos que den lugar a la convocatoria de una huelga o que se susciten sobre la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento en caso de huelga
- d) Los conflictos derivados de las discrepancias surgidas en el periodo de consultas exigido por los artículos 40, 41, 47 y 51 del Estatuto de los Trabajadores.

Sirve, por lo tanto, este artículo como expresa adhesión de las partes al referido Servicio de Mediación y Arbitraje, con el carácter de eficacia general y, en consecuencia, con el alcance de que el pacto obliga a empresarios, representaciones sindicales y personas trabajadoras a plantear sus discrepancias, con carácter previo al acceso a la vía judicial, al procedimiento de mediación-conciliación del mencionado Servicio, no siendo, por lo tanto, necesario la adhesión expresa e individualizada para cada conflicto o discrepancia de las partes, salvo en el caso de sometimiento a arbitraje, el cual los firmantes de este convenio se comprometen también a impulsar y fomentar.

Artículo 37.º Cláusula de descuelgue.

Las partes se regirán por lo previsto en el artículo 82.3 del ET.

Artículo 38.º Cláusula contratos de formación.

Se estará a lo previsto en la legislación vigente.



TABLAS SALARIALES 2023, 2024, 2025 y 2026





CONVENIO COMERCIO METAL BADAJOZ TABLAS SALARIALES	SALARIOS 2023	PLUS ASISTENCIA 2023
JEFE/A DE PERSONAL	1.152,89	47,03
JEFE/A DE VENTAS	1.152,89	47,03
JEFE/A DE COMPRAS	1.152,89	47,03
ENCARGADO/A EN GENERAL	1.152,89	47,03
JEFE/A DE ALMACEN	1.140,18	47,03
JEFE/A DE GRUPO	1.140,18	47,03
JEFE/A DE SECCION	1.118,58	47,03
VIAJANTE	1.107,14	47,03
COBRADOR/A DE PLAZA	1.081,72	47,03
ENCARGADO/A DE ESTABLECIMIENTO	1.130,02	47,03
DEPENDIENTE/A	1.016,90	47,03
DEPENDIENTE/A MAYOR	1.107,14	47,03
AYUDANTE	971,14	47,03
JEFE/A ADMVO	1.152,89	47,03
CONTABLE Y CAJERO/A	1.130,02	47,03
OFICIAL ADMVO	1.107,14	47,03
AUX. ADMVO Y DE CAJA	1.016,90	47,03
MOZO/A ESPECIALIZADO	1.016,90	47,03
MOZO/A ALMACEN	971,14	47,03
CONDUCTOR/A C-2	1.085,53	47,03
CONDUCTOR/A C-1	1.046,13	47,03
CONDUCTOR/A B-1	1.016,90	47,03
PERSONAL LIMPIEZA	971,14	47,03



CONVENIO COMERCIO METAL BADAJOZ TABLAS SALARIALES	SALARIOS 2023	PLUS ASISTENCIA 2023
COBRADOR/A	972,39	47,03
ORDENANZA, PORTERO/A Y VIGILANTE	972,39	47,03
JEFE/A DE SECCION Y ADMVO	1.107,13	47,03
PROFESIONALES DE OFICIO		
OFICIAL DE 1ª	1.086,79	47,03
OFICIAL DE 2ª	1.044,84	47,03
OFICIAL DE 3ª	1.016,89	47,03
OPERADOR/A DE ORDENADOR	1.140,18	47,03
DIETA ENTERA	8,62	
MEDIA DIETA	5,49	
KILOMETRAJE	0,26	
HORAS EXTRAS	15,91	





CONVENIO COMERCIO METAL BADAJOZ TABLAS SALARIALES	SALARIOS 2024	PLUS ASISTENCIA 2024
JEFE/A DE PERSONAL	1.187,48	48,44
JEFE/A DE VENTAS	1.187,48	48,44
JEFE/A DE COMPRAS	1.187,48	48,44
ENCARGADO/A EN GENERAL	1.187,48	48,44
JEFE/A DE ALMACEN	1.174,38	48,44
JEFE/A DE GRUPO	1.174,38	48,44
JEFE/A DE SECCION	1.152,14	48,44
VIAJANTE	1.140,35	48,44
COBRADOR/A DE PLAZA	1.114,17	48,44
ENCARGADO/A DE ESTABLECIMIENTO	1.163,92	48,44
DEPENDIENTE/A	1.047,41	48,44
DEPENDIENTE/A MAYOR	1.140,35	48,44
AYUDANTE	1.000,27	48,44
JEFE/A ADMVO	1.187,48	48,44
CONTABLE Y CAJERO/A	1.163,92	48,44
OFICIAL ADMVO	1.140,35	48,44
AUX. ADMVO Y DE CAJA	1.047,41	48,44
MOZO/A ESPECIALIZADO	1.047,41	48,44
MOZO/A ALMACEN	1.000,27	48,44
CONDUCTOR/A C-2	1.118,09	48,44
CONDUCTOR/A C-1	1.077,51	48,44
CONDUCTOR/A B-1	1.047,41	48,44
PERSONA LIMPIEZA	1.000,27	48,44
COBRADOR /A	1.001,56	48,44





CONVENIO COMERCIO METAL BADAJOZ TABLAS SALARIALES	SALARIOS 2024	PLUS ASISTENCIA 2024
ORDENANZA, PORTERO/A Y VIGILANTE	1.001,56	48,44
JEFE/A DE SECCION Y ADMVO	1.140,34	48,44
PROFESIONALES DE OFICIO		
OFICIAL DE 1ª	1.119,40	48,44
OFICIAL DE 2ª	1.076,19	48,44
OFICIAL DE 3ª	1.047,39	48,44
OPERADOR /A DE ORDENADOR	1.174,38	48,44
DIETA ENTERA	8,88	
MEDIA DIETA	5,65	
KILOMETRAJE	0,26	
HORAS EXTRAS	16,39	

CONVENIO COMERCIO METAL BADAJOZ TABLAS SALARIALES	SALARIOS 2025	PLUS ASISTENCIA 2025
JEFE/A DE PERSONAL	1.223,10	49,89
JEFE/A DE VENTAS	1.223,10	49,89
JEFE/A DE COMPRAS	1.223,10	49,89
ENCARGADO/A EN GENERAL	1.223,10	49,89
JEFE/A DE ALMACEN	1.209,62	49,89
JEFE/A DE GRUPO	1.209,62	49,89
JEFE/A DE SECCION	1.186,70	49,89
VIAJANTE	1.174,56	49,89
COBRADOR/A DE PLAZA	1.147,59	49,89
ENCARGADO/A DE ESTABLECIMIENTO	1.198,84	49,89





CONVENIO COMERCIO METAL BADAJOZ TABLAS SALARIALES	SALARIOS 2025	PLUS ASISTENCIA 2025
DEPENDIENTE/A	1.078,83	49,89
DEPENDIENTE/A MAYOR	1.174,56	49,89
AYUDANTE	1.030,28	49,89
JEFE/A ADMVO	1.223,10	49,89
CONTABLE Y CAJERO	1.198,84	49,89
OFICIAL ADMVO	1.174,56	49,89
AUX. ADMVO Y DE CAJA	1.078,83	49,89
MOZO/A ESPECIALIZADO	1.078,83	49,89
MOZO/A ALMACEN	1.030,28	49,89
CONDUCTOR/A C-2	1.151,64	49,89
CONDUCTOR/A C-1	1.109,84	49,89
CONDUCTOR/A B-1	1.078,83	49,89
PERSONAL LIMPIEZA	1.030,28	49,89
COBRADOR/A	1.031,61	49,89
ORDENANZA, PORTERO/A Y VIGILANTE	1.031,61	49,89
JEFE/A DE SECCION Y ADMVO	1.174,55	49,89
PROFESIONALES DE OFICIO		
OFICIAL DE 1ª	1.152,98	49,89
OFICIAL DE 2ª	1.108,47	49,89
OFICIAL DE 3ª	1.078,82	49,89
OPERADOR/A DE ORDENADOR	1.209,62	49,89
DIETA ENTERA	9,15	
MEDIA DIETA	5,82	
KILOMETRAJE	0,26	
HORAS EXTRAS	16,88	





CONVENIO COMERCIO METAL BADAJOZ TABLAS SALARIALES	SALARIOS 2026	PLUS ASISTENCIA 2026
JEFE/A DE PERSONAL	1.256,74	51,27
JEFE/A DE VENTAS	1.256,74	51,27
JEFE/A DE COMPRAS	1.256,74	51,27
ENCARGADO/A EN GENERAL	1.256,74	51,27
JEFE/A DE ALMACEN	1.242,88	51,27
JEFE/A DE GRUPO	1.242,88	51,27
JEFE/A DE SECCION	1.219,34	51,27
VIAJANTE	1.206,86	51,27
COBRADOR/A DE PLAZA	1.179,15	51,27
ENCARGADO/A DE ESTABLECIMIENTO	1.231,81	51,27
DEPENDIENTE/A	1.108,50	51,27
DEPENDIENTE/A MAYOR	1.206,86	51,27
AYUDANTE	1.058,61	51,27
JEFE/A ADMVO	1.256,74	51,27
CONTABLE Y CAJERO/A	1.231,81	51,27
OFICIAL ADMVO	1.206,86	51,27
AUX. ADMVO Y DE CAJA	1.108,50	51,27
MOZO/A ESPECIALIZADO	1.108,50	51,27
MOZO/A ALMACEN	1.058,61	51,27
CONDUCTOR/A C-2	1.183,31	51,27
CONDUCTOR/A C-1	1.140,36	51,27
CONDUCTOR/A B-1	1.108,50	51,27
PERSONAL DE LIMPIEZA	1.058,61	51,27
COBRADOR/A	1.059,98	51,27



CONVENIO COMERCIO METAL BADAJOZ TABLAS SALARIALES	SALARIOS 2026	PLUS ASISTENCIA 2026
ORDENANZA, PORTERO/A Y VIGILANTE	1.059,98	51,27
JEFE/A DE SECCION Y ADMVO	1.206,85	51,27
PROFESIONALES DE OFICIO		
OFICIAL DE 1ª	1.184,69	51,27
OFICIAL DE 2ª	1.138,96	51,27
OFICIAL DE 3ª	1.108,48	51,27
OPERADOR/A DE ORDENADOR	1.242,88	51,27
DIETA ENTERA	9,40	
MEDIA DIETA	5,98	
KILOMETRAJE	0,26	
HORAS EXTRAS	17,35	

Tablas salariales

CONVENIO COLECTIVO DEL COMERCIO DEL METAL DE BADAJOZ				
CONVENIO COLECTIVO (DOE NÚMERO 108 - Martes, 5 de junio de 2018)				
ANEXO.				



TABLAS SALARIALES 2018	SALARIOS MES AÑO 2015	PLUS MENSUAL ASISTENCIA 2015	SALARIOS 2018	PLUS ASISTENCIA 2018
JEFE DE PERSONAL	1.074,79	43,85	1.098,44	44,81
JEFE DE VENTAS	1.074,79	43,85	1.098,44	44,81
JEFE DE COMPRAS	1.074,79	43,85	1.098,44	44,81
ENCARGADO EN GENERAL	1.074,79	43,85	1.098,44	44,81
JEFE DE ALMACÉN	1.062,95	43,85	1.086,33	44,81
JEFE DE GRUPO	1.062,95	43,85	1.086,33	44,81
JEFE DE SECCIÓN	1.042,81	43,85	1.065,75	44,81
VIAJANTE	1.032,14	43,85	1.054,85	44,81
COBRADOR DE PLAZA	1.008,44	43,85	1.030,63	44,81
ENCARGADO DE ESTABLECIMIENTO	1.053,47	43,85	1.076,65	44,81
DEPENDIENTE	948,01	43,85	968,87	44,81
DEPENDIENTE MAYOR	1.032,14	43,85	1.054,85	44,81
AYUDANTE	905,35	43,85	925,27	44,81
APRENDIZ DE 16 A 18 AÑOS	725,22	43,85	741,17	44,81
JEFE ADMVO	1.074,79	43,85	1.098,44	44,81
CONTABLE Y CAJERO	1.053,47	43,85	1.076,65	44,81
OFICIAL ADMVO	1.032,14	43,85	1.054,85	44,81
AUX. ADMVO Y DE CAJA	948,01	43,85	968,87	44,81
MOZO ESPECIALIZADO	948,01	43,85	968,87	44,81
MOZO ALMACÉN	905,35	43,85	925,27	44,81
TELEFONISTA	905,35	43,85	925,27	44,81
CONDUCTOR C-2	1.012,00	43,85	1.034,26	44,81
CONDUCTOR C-1	975,26	43,85	996,72	44,81
CONDUCTOR B-1	948,01	43,85	968,87	44,81
LIMPIADORA	905,35	43,85	925,27	44,81
COBRADOR	906,53	43,85	926,47	44,81



ORDENANZA, PORTERO Y VIGILANTE	906,53	43,85	926,47	44,81
JEFE DE SECCIÓN Y ADMVO	1.032,13	43,85	1.054,84	44,81
PROFESIONALES DE OFICIO				
OFICIAL DE 1ª	1.013,18	43,85	1.035,47	44,81
OFICIAL DE 2ª	974,07	43,85	995,50	44,81
OFICIAL DE 3ª	948,00	43,85	968,86	44,81
OPERADOR DE ORDENADOR	1.062,95	43,85	1.086,33	44,81
	AÑO 2015	AÑO 2018		
DIETA ENTERA	8,03	8,21		
MEDIA DIETA	5,12	5,23		
KILOMETRAJE	0,24	0,25		
HORAS EXTRAS	14,83	15,16		
CONVENIO COLECTIVO (DOE NÚMERO 155 - Jueves 11 de agosto de 2022)				
código de convenio	6000145011981			
Artículo 5º. Antigüedad ... cuatrienios al	5%			



Artículo 6º. Gratificaciones Extraordinarias. Artículo 7º. Participación en beneficios	3	de una mensualidad, cada una de ellas, a razón de salario convenio, más antigüedad		
ANEXO: TABLAS SALARIALES 2022				
	SALARIOS 2022	PLUS ASISTENCIA 2022		
JEFE DE PERSONAL	1.119,31	45,66		
JEFE DE VENTAS	1.119,31	45,66		
JEFE DE COMPRAS	1.119,31	45,66		
ENCARGADO EN GENERAL	1.119,31	45,66		
JEFE DE ALMACEN	1.106,97	45,66		
JEFE DE GRUPO	1.106,97	45,66		
JEFE DE SECCION	1.086,00	45,66		
VIAJANTE	1.074,89	45,66		
COBRADOR DE PLAZA	1.050,21	45,66		
ENCARGADO DE ESTABLECIMIENTO	1.097,11	45,66		
DEPENDIENTE	987,28	45,66		
DEPENDIENTE MAYOR	1.074,89	45,66		
AYUDANTE	942,85	45,66		
APRENDIZ DE 16 A 18 AÑOS	755,25	45,66		
JEFE ADMVO	1.119,31	45,66		
CONTABLE Y CAJERO	1.097,11	45,66		
OFICIAL ADMVO	1.074,89	45,66		
AUX. ADMVO Y DE CAJA	987,28	45,66		
MOZO ESPECIALIZADO	987,28	45,66		
MOZO ALMACEN	942,85	45,66		



TELEFONISTA	942,85	45,66		
CONDUCTOR C-2	1.053,91	45,66		
CONDUCTOR C-1	1.015,66	45,66		
CONDUCTOR B-1	987,28	45,66		
LIMPIADORA	942,85	45,66		
COBRADOR	944,07	45,66		
ORDENANZA, PORTERO Y VIGILANTE	944,07	45,66		
JEFE DE SECCION Y ADMVO	1.074,88	45,66		
PROFESIONALES DE OFICIO				
OFICIAL DE 1ª	1.055,14	45,66		
OFICIAL DE 2ª	1.014,41	45,66		
OFICIAL DE 3ª	987,27	45,66		
OPERADOR DE ORDENADOR	1.106,97	45,66		
AÑO 2022				
DIETA ENTERA	8,37			
MEDIA DIETA	5,33			
KILOMETRAJE	0,26			
HORAS EXTRAS	15,45			