



# Convenio Colectivo Comercio del Metal de Valencia

ÁREA	Valencia	ÁMBITO FUNCIONAL	Provincial
CÓDIGO	46000235011982	ACTUALIZACIÓN	2025/12/18
VIGENCIA	2023/01/01 — 2025/12/31	DURACIÓN	TRES AÑOS
PUBLICACIÓN	BOP 242 CORRECCIÓN		
URL	<a href="https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-comercio-del-metal-de-valencia/">https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-comercio-del-metal-de-valencia/</a>		

## Resumen

Convenio Colectivo Comercio Del Metal. Última actualización a: 18-12-2025 Vigencia de: 01-01-2023 a 31-12-2025. Duración TRES AÑOS. Última publicación en BOP 242 del tipo: CORRECCIÓN.

## Convenio

CONVENIO COLECTIVO (BOP Núm. 206, 25-10-2023)

Anunci de la Conselleria d'Educació, Universitats i Ocupació sobre el text del conveni col·lectiu del Comerç del Metall de la província de València per als anys 2023 a 2025.

Resolució de la Direcció Territorial d'Educació, Universitats i Ocupació de València, per la qual es disposa el registre, depòsit i publicació del conveni col·lectiu del Comerç del Metall de la província de València per als anys 2023 a 2025.

Vista la sol·licitud de registre, depòsit i publicació del conveni col·lectiu referit el text del qual va ser subscrit el dia 25 de setembre de 2023 per la comissió negociadora formada, d'una part, per la Federació de Serveis de CC.OO.-PV i per la Federació Nacional per a la Mobilitat i el Consum de UGT del País Valencià (UGT-FeSMC-PV) i d'una altra, per la Federació Empresarial Metal·lúrgica Valenciana (FEMEVAL), i d'acord amb el que disposa l'article 90 del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, aprovat per Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, en els articles 2.1 a) i 8.3 del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i depòsit de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat i en els articles 3 i 4 de l'Ordre 37/2010, de 24 de setembre, de la Conselleria d'Economia, Hisenda i Ocupació per la qual es crea el Registre de la Comunitat Valenciana de convenis i acords col·lectius de treball.

Esta Direcció Territorial, conforme a les competències legalment establides en l'article 51.1.1a del vigent Estatut d'Autonomia de la Comunitat Valenciana, i en la Disposició Transitòria Primera i en la Disposició

derogatoria única del Decret 136/2023, de 10 d'agost, del Consell d'aprovació del Reglament orgànic i funcional de la Conselleria d'Educació, Universitats i Ocupació, d'acord amb l'estructura orgànica establida en el Decret 112/2023, de 25 de juliol, del Consell pel qual estableix l'estructura orgànica bàsica de la Presidència i de les Conselleries de la Generalitat.

RESOL:

Primer: Ordenar el depòsit i la inscripció del conveni col·lectiu en este Registre de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat.

Segon: Disposar la seua publicació en el Butlletí Oficial de la Província.

València, a 11 d'octubre de 2023. -La directora territorial d'Educació, Universitats i Ocupació, Inmaculada Beatriz Murgui Muñoz.

## **CONVENIO COLECTIVO DE COMERCIO DEL METAL DE LA PROVINCIA DE VALENCIA 2023-2025.**

### **CAPÍTULO I. ÁMBITO Y VIGENCIA.**

---

#### **ARTÍCULO 1. PARTES FIRMANTES.**

Son partes otorgantes del presente Convenio Colectivo sectorial de Comercio de Metal de la provincia de Valencia, por la representación empresarial: la FEDERACIÓN EMPRESARIAL METALÚRGICA VALENCIANA (FEMEVAL); y por la representación sindical: la FEDERACIÓN DE SERVICIOS DE COMISIONES OBRERAS (CC.OO.) y la FEDERACIÓN DE SERVICIOS, MOVILIDAD Y CONSUMO DEL PAÍS VALENCIÀ (U.G.T.).

#### **ARTÍCULO 2. AMBITO FUNCIONAL, TERRITORIAL Y PERSONAL.**

El presente Convenio afectará a todas las empresas de comercio del metal con centro de trabajo en la provincia de Valencia, cuya actividad, principal consista en la venta, comercialización, distribución, alquiler, implantación y seguimiento de cualquier clase de artículos, servicios, soportes tecnológicos o productos incluidos en el campo de aplicación del sector del metal, en cuya composición intervengan de modo principal o accesorio, elementos metálicos o derivados, bien sea al detall o al por mayor, en nombre propio y/o de terceros, y que no estén afectadas por un ciclo de producción, aunque el producto pueda sufrir un acondicionamiento previo, o realicen actividades similares y/o afines a las incluidas en este apartado. En el anexo I se establece, con carácter meramente enunciativo, una relación de los CNAE correspondientes a las actividades incluidas en el ámbito del presente Convenio. Asimismo, también será de aplicación a todas aquellas empresas que tradicionalmente vinieran rigiéndose por este Convenio, sin más excepciones que aquellas empresas que tengan Convenio de ámbito menor.

#### **ARTÍCULO 3. CLAUSULA DE REMISIÓN.**

En todo lo no pactado expresamente en este Convenio, se estará a lo que disponga en cada materia la legislación vigente en cada momento.

## **ARTÍCULO 4. VIGENCIA.**

Independientemente de la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial de la Provincia», el presente convenio, entrará en vigor el 1 de enero de 2023, manteniéndose su vigencia hasta el 31 de diciembre del año 2025 a excepción de los incrementos pactados para los conceptos de: dietas, medias dietas, nocturnidad, quebranto de moneda y kilometraje, que entrarán en vigor en la fecha de la publicación en el BOP de las tablas salariales de cada ejercicio de vigencia.

Asimismo, la Comisión Paritaria podrá actualizar el cumplimiento del convenio, siguiendo lo establecido en el capítulo XIII del presente Convenio.

## **ARTÍCULO 5. DENUNCIA Y PRÓRROGA.**

Sin perjuicio de lo establecido en los artículos anteriores en relación a salarios, a partir del 31 de diciembre del 2025 el Convenio se entenderá prorrogado de año en año, salvo denuncia de una de las partes ante la otra, con una antelación mínima de tres meses a su extinción o vencimiento. Sin perjuicio de lo establecido en la legislación vigente, las partes se comprometen a iniciar nuevas negociaciones en el plazo de un mes a partir de la notificación de la denuncia del Convenio ante la otra parte.

Para el supuesto en que las negociaciones del futuro Convenio no se llegue a un acuerdo antes de la fecha de expiración del mismo, este Convenio, con todas sus condiciones, se entenderá automáticamente prorrogado hasta tanto no se llegue a un acuerdo o laudo arbitral que lo sustituya, sin necesidad de solicitar normas transitorias ni cualquier otra disposición que lo sustituya, de la autoridad competente.

## **CAPÍTULO II. RETRIBUCIONES DEL PERSONAL.**

---

### **ARTÍCULO 6. DEFINICIONES SALARIALES.**

1.- El salario grupo, que constituye la retribución fijada por unidad de tiempo para todo el personal afectado por el presente Convenio, será el que refleja para su grupo profesional la columna de salario grupo de las tablas salariales vigentes cada año.

2.- El salario convenio constituye la retribución fijada por unidad de tiempo para aquellas personas que a 01/01/2021 ostentaban las categorías que han desaparecido con el nuevo sistema de clasificación profesional que entró en vigor y que transitoriamente se mantienen según lo indicado en la cláusula quinta apartado segundo del anexo II del presente convenio y será el que reflejan las tablas salariales vigentes cada año.

### **ARTÍCULO 7. ANTIGÜEDAD CONSOLIDADA.**

Este complemento para el personal que tras su desaparición lo consolidó, no será absorbible ni compensable y no sufrirá los aumentos que por convenios sucesivos se puedan establecer.

### **ARTÍCULO 8. NOCTURNIDAD.**

1.- Las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las 22 horas y las 6 horas, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tendrá una retribución

específica incrementada en un 10% sobre el salario grupo. La base sobre la que se determinará el citado porcentaje de incremento será:

<u>Salario grupo x 14 mensualidades</u> Jornada anual de convenio
--

- 2.- La cuantía de las horas nocturnas será cotizable a la Seguridad Social.
- 3.- No se considerarán horas nocturnas el exceso de quince minutos que rebase las 22 horas, cuando se trate de trabajos propios del cierre de las empresas sujetas a este convenio.
- 4.- El incremento pactado en el artículo 14, en la forma de cálculo para este complemento entrará en vigor a partir de la publicación del convenio en el BOP.

## **ARTÍCULO 9. PAGAS EXTRAORDINARIAS.**

Las pagas extraordinarias de 30 de junio y Navidad consistirán en una mensualidad, y se abonarán con arreglo al salario grupo o salario convenio más la antigüedad consolidada correspondiente.

A nivel de empresa, podrá acordarse entre la Dirección y el Comité o representantes del personal, que las pagas extras se prorrateen en doce mensualidades.

Asimismo, podrá acordarse individualmente entre la persona trabajadora y empresa, dicho prorrateo.

## **ARTÍCULO 10. DIETAS.**

El personal que por necesidad y orden de la empresa tenga que efectuar viajes y desplazamientos a poblaciones distintas a la que radique la empresa disfrutarán sobre su salario de las siguientes compensaciones:

- Dieta completa.- Se devengará cuando la persona trabajadora se vea obligada a pernoctar fuera de su domicilio. La retribución de la dieta completa será la que figura en las tablas salariales para cada año de vigencia.

- Media dieta.- Se devengará la media dieta cuando la persona trabajadora sólo tenga que realizar fuera del lugar habitual la comida del medio día. La retribución de la media dieta será de será la que figura en las tablas salariales para cada año de vigencia.

En el supuesto de que el trabajador o la trabajadora manifiesten la imposibilidad de cubrir el desplazamiento con los importes anteriormente fijados, se le abonará el gasto efectivamente realizado, previo conocimiento de la empresa y posterior justificación del gasto.

No obstante, no se generará derecho a la dieta completa ni a la media dieta, cuando el lugar de desplazamiento coincida con su residencia habitual del o la trabajadora.

## **ARTÍCULO 11. PLUS DE DISTANCIA.**

Este complemento para el personal que tras su desaparición lo consolidó, no será absorbible ni compensable y no sufrirá los aumentos que por convenios sucesivos se puedan establecer.

## **ARTÍCULO 12. KILOMETRAJE.**

La cuantía del kilometraje en aquellos desplazamientos que se realicen por cuenta de la empresa será la que figura en las tablas salariales para cada año de vigencia.

## **ARTÍCULO 13. QUEBRANTO DE MONEDA.**

El personal que realice las funciones de cobro o pago con dinero en metálico percibirán por este concepto un 2 por 1.000 de las cantidades que abonen o perciban, con un tope máximo de la cuantía que figura en las tablas salariales para cada año de vigencia.

Cuando la o el cobrador o pagador maneje indistintamente medios bancarios de pago o dinero en metálico, lo indicado en el párrafo superior sólo será de aplicación para este último concepto.

## **ARTÍCULO 14. INCREMENTO y REVISIÓN SALARIAL.**

### 1.- INCREMENTO SALARIAL:

Año 2023: 2% sobre las tablas salariales reales de 2022 que entrará en vigor el 01/01/23. Este incremento fue objeto de un acuerdo parcial de fecha 07/07/2023. Dicho acuerdo parcial ha sido objeto de publicación en el BOP nº 176 de 11/09/2023.

Atrasos 2023.- Se abonarán en un solo pago hasta el 30 de noviembre de 2023 Año 2024: 2,5%.

Año 2025: 3,5%.

### 2.- CLAUSULA DE REVISIÓN:

2023.- Si el IPC interanual de diciembre de 2023 fuera superior al 2%, se aplicará un incremento adicional máximo del 1% con efectos de 1 de enero 2024, por lo que esta revisión servirá únicamente como base para el cálculo de las tablas salariales del año 2024, sin que la misma suponga obligación de pagar atrasos del ejercicio 2023.

2024.- Si el IPC interanual de diciembre de 2024 fuera superior al 2,5%, se aplicará un incremento adicional máximo del 1% con efectos de 1 de enero 2025, por lo que esta revisión servirá únicamente como base para el cálculo de las tablas salariales del año 2025, sin que la misma suponga obligación de pagar atrasos del ejercicio 2024.

2025.- Si el IPC interanual de diciembre de 2025 fuera superior al 3,5%, se aplicará un incremento adicional máximo del 1% con efectos de 1 de enero 2026, por lo que esta revisión servirá únicamente como base para el cálculo de las tablas salariales del año 2026, sin que la misma suponga obligación de pagar atrasos del ejercicio 2025.

## **ARTÍCULO 15. CLÁUSULA DE INAPLICACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO PREVISTAS EN EL PRESENTE CONVENIO.**

Cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y la representación legal de las y los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, se podrá proceder, previo desarrollo de un período de consultas en los términos del artículo 41.4 del mismo texto legal, 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 Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

De conformidad con lo previsto en el art. 82.3 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, 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.

En los supuestos de ausencia de representación legal de las y los trabajadores en la empresa, éstos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando el período 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.

En caso de desacuerdo durante el período 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, de conformidad con el procedimiento establecido en el art 63.

Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión paritaria 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 (VII Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana-ASAC CV, DOGV 17/03/23), previstos en el artículo 83 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado.

Asimismo, las partes podrán someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en período de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del mismo texto legal.

Cuando el período de consultas finalice sin acuerdo y no fueran aplicables los procedimientos a los que se refieren los párrafos anteriores o estos no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma al Consejo Tripartito para el Desarrollo de las Relaciones Laborales y la Negociación Colectiva de la Comunitat Valenciana.

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.

## **CAPÍTULO III. CONTRATACIÓN, ASCENSOS Y FINIQUITOS.**

---

### **ARTÍCULO 16. PERIODO DE PRUEBA.**

En toda contratación de personal podrá fijarse, siempre que se pacte por escrito, un periodo de prueba cuya duración no podrá exceder de seis meses para el grupo profesional I y II, ni de tres meses para los grupos III y IV, excepto para el personal del grupo V y VI en cuyo caso la duración será de dos semanas. La situación de Incapacidad Temporal interrumpirá el periodo de prueba.

Las partes firmantes se comprometen a pronunciarse a través de la Comisión Paritaria sobre las denuncias que se formulen sobre supuestas contrataciones fraudulentas de trabajadores.

### **ARTÍCULO 17. CONTRATO EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN.**

El contrato de trabajo de duración determinada solo podrá celebrarse por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora, de conformidad con lo regulado en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores.

De conformidad con la habilitación que el indicado artículo da a la negociación colectiva, se establece que la duración máxima del contrato de duración determinada por circunstancias de la producción (imprevisible y oscilaciones) será de 9 meses.

A la finalización del contrato se abonará una indemnización por la expiración del tiempo convenido que se fija en la cuantía equivalente a la parte proporcional de 12 días por año de servicio.

### **ARTÍCULO 18. CONTRATO PARA LA FORMACIÓN EN ALTERNANCIA.**

Se estará a lo previsto en el artículo 11.2 del Estatuto de los Trabajadores y legislación concordante y a lo dispuesto en el presente artículo que regula únicamente la remisión que a la negociación colectiva efectúa aquel y no podrá efectuarse el mismo para las personas trabajadoras adscritas a los grupos V y VI.

Jornada: El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas en el centro de formación, no podrá ser superior al 65 por ciento, durante el primer año, o al 85 por ciento, durante el segundo, de la jornada máxima prevista en el artículo 29 de este convenio.

Retribución: Se establecerá una retribución del 65% del salario establecido para el grupo profesional y nivel retributivo correspondientes a las funciones desempeñadas durante el primer año y de un 85% durante el resto de duración de este. En ningún caso podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo

de trabajo efectivo.

En este tipo de contratos no se puede pactar periodo de prueba.

## **ARTÍCULO 18 bis. ANTIGUOS CONTRATOS PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE.**

Los contratos para la formación y el aprendizaje celebrados al amparo del art. 18 del convenio colectivo 2020-2022 y que según la normativa anterior al Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, podían formalizarse por un periodo máximo de tres años y que continúen vigentes, tienen determinada la retribución en las tablas salariales de 2023 (BOP nº 176 de 11/09/2023) y en la que los sucesivos años de vigencia se establezca.

## **ARTÍCULO 19. CONTRATO PARA LA OBTENCIÓN DE LA PRÁCTICA PROFESIONAL.**

Se estará a lo previsto en el artículo 11.3 del Estatuto de los Trabajadores y legislación concordante y a lo dispuesto en el presente artículo que regula únicamente la remisión que a la negociación colectiva efectúa aquel:

Duración: Este contrato no podrá ser inferior a 6 meses ni exceder de un año.

Jornada: Se podrá realizar a tiempo parcial o completo.

Periodo de prueba: se podrá concertar un periodo de prueba de hasta dos meses de duración.

Retribución: se establecerá una retribución del 80% del salario establecido para el grupo profesional y nivel retributivo correspondientes a las funciones desempeñadas. En ningún caso la retribución de la persona trabajadora podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional, en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

## **ARTÍCULO 20. TRABAJO A DISTANCIA.**

1.Será de aplicación lo previsto en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, y a tal efecto, las organizaciones firmantes de este convenio colectivo entienden que el ámbito natural donde deben ser negociadas las condiciones sobre el trabajo a distancia y teletrabajo, es la empresa, pero atendiendo a las especificidades del sector, esto es, la existencia de gran número de pymes y micro-pymes, en las que el teletrabajo o trabajo a distancia puede tener escasa implementación y al objeto de facilitar el acceso al teletrabajo para las personas trabajadoras y las empresas, las partes acuerdan establecer los criterios generales de aplicación en defecto de acuerdo que se detallan en el presente artículo.

2.El trabajo a distancia será voluntario para la persona trabajadora y para la empleadora y requerirá la firma del acuerdo individual de trabajo a distancia, que deberá respetar los acuerdos de empresa que puedan suscribirse sobre esta específica materia con la representación de las personas trabajadoras.

Cuando el trabajo a distancia no forme parte de la descripción inicial del puesto de trabajo será reversible tanto para la empresa como para la persona trabajadora, debiendo mediar el preaviso previsto en cualquiera de los acuerdos individuales o colectivos previstos en este apartado o, en su defecto, 30 días naturales.

3.Para la modificación del lugar de trabajo inicialmente designado en el acuerdo individual de trabajo a distancia será necesario el acuerdo expreso de empresa y persona trabajadora.

4.La evaluación de riesgos únicamente debe alcanzar a la zona habilitada para la prestación de servicios, no extendiéndose al resto de zonas de la vivienda o del lugar elegido para el desarrollo del trabajo a distancia. Cuando la obtención de toda la información acerca de los riesgos a los que está expuesta la persona que trabaja a distancia, exigiera la visita por parte de quien tuviera competencias en materia preventiva al lugar en el que se desarrolla el trabajo a distancia, deberá emitirse informe escrito que justifique dicho extremo que se entregará a la persona trabajadora y a las delegadas y delegados de prevención. La referida visita requerirá, en cualquier caso, el permiso de la persona trabajadora, de tratarse de su domicilio o del de una tercera persona física.

De no concederse dicho permiso, el desarrollo de la actividad preventiva por parte de la empresa podrá efectuarse en base a la determinación de los riesgos que se derive de la información recabada de la persona trabajadora según las instrucciones del servicio de prevención.

5.En materia de dotación de medios, equipos y herramientas y compensación económica, aspectos a los que se refieren, respectivamente, los artículos 11 y 12 de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, remitiéndose para su regulación óptima a los acuerdos individuales o colectivos que puedan suscribirse al respecto en el ámbito de las empresas. No obstante, en relación con la compensación económica, en ausencia de regulación expresa al respecto en los citados acuerdos, la cantidad a abonar será de cuarenta euros (40,00 €) brutos mensuales en concepto de «compensación trabajo distancia».

Esta cantidad tiene naturaleza extra salarial y está referida a personas trabajadoras a jornada completa y que desarrollen el 100 por 100 de su jornada de trabajo en régimen de trabajo a distancia, por lo que en situaciones de trabajo a tiempo parcial y/o porcentajes inferiores de trabajo a distancia se abonará la cantidad proporcional que corresponda.

Se entenderá que esta cantidad compensa a la persona trabajadora por todos los conceptos vinculados al desarrollo de trabajo a distancia y únicamente se abonará a las personas que presten servicios bajo esta modalidad con carácter regular de conformidad con las definiciones legales vigentes en cada momento.

6.Las personas trabajadoras a distancia tendrán los mismos derechos colectivos que el resto de personas trabajadoras de la empresa y estarán sometidos a las mismas condiciones de participación y elegibilidad en las elecciones para las instancias representativas de las personas trabajadoras o que prevean una representación de las personas trabajadoras.

7.Las personas que realizan trabajo a distancia desde el inicio de la relación laboral durante la totalidad de su jornada, tendrán prioridad para ocupar puestos de trabajo que se realizan total o parcialmente de manera presencial.

A estos efectos, la empresa informará a estas personas que trabajan a distancia y a la representación legal de las personas trabajadoras de los puestos de trabajo vacantes de carácter presencial que se produzcan.

8.Las empresas informarán anualmente, a solicitud de los representantes de las personas trabajadoras, de los puestos de trabajo susceptibles de realizarse bajo la modalidad de trabajo a distancia.

## **ARTÍCULO 21. EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL Y MULTISERVICIOS.**

A partir de la entrada en vigor del presente convenio, las empresas sujetas a su ámbito de aplicación asumen el compromiso de minimizar al máximo contrataciones a través de empresas de empleo temporal o multiservicios.

En todo caso, de darse aquellas circunstancias susceptibles de utilizar dichas empresas (por circunstancias de la producción, sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de su puesto de trabajo o para cubrir de forma temporal un puesto de trabajo permanente, mientras dure un proceso de selección o promoción), y

como consecuencia del compromiso adquirido, la empresa solicitará a los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras, la búsqueda de fórmulas que puedan cubrir dichas necesidades, decidiéndose en consecuencia. En caso de discrepancia se someterá al criterio de la Comisión Paritaria.

Será de aplicación el presente convenio a las empresas que tengan varias actividades principales, de las cuales alguna esté incluida en el ámbito funcional de este Convenio, y realicen estas actividades, en virtud de cualquier tipo de contrato en empresas del sector y en relación con las personas trabajadoras que realicen estas actividades.

## **ARTÍCULO 22. FINIQUITOS.**

Al vencimiento de la relación laboral, la empresa presentará a quien finalice la misma, para su firma el correspondiente finiquito. El o la trabajadora podrá optar entre:

a) Solicitar la asistencia de un delegado o delegada de personal o miembro del Comité de Empresa, según proceda, en cuyo caso, y con el visto bueno de estos últimos y la conformidad del o la trabajadora, el finiquito tendrá carácter liberatorio inmediato y con carácter irrevocable, sin que ello suponga merma alguna del ejercicio de la acción de reclamación por parte del trabajador, en el caso de que concurra algún vicio de consentimiento.

b) Firmar el finiquito sin la asistencia antedicha, en cuyo caso el carácter liberatorio no se producirá hasta tanto hayan transcurrido 30 días naturales desde la fecha de finalización de la relación laboral, sin que ello suponga merma alguna del ejercicio de la acción de reclamación por parte del trabajador, en el caso de que concurra algún vicio de consentimiento. La interposición de demanda de conciliación ante el SMAC interrumpirá el cómputo del plazo señalado.

## **ARTÍCULO 23. DIMISIÓN DE LA PERSONA TRABAJADORA..**

Las personas trabajadoras que deseen causar baja voluntariamente en el servicio de la empresa vendrán obligadas a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

<b>GRUPOS IV, V y VI</b>	<b>15 días</b>
<b>GRUPO III</b>	<b>1 mes</b>
<b>GRUPOS I y II</b>	<b>2 meses</b>

El incumplimiento de la obligación de preavisar las bajas voluntarias con la referida antelación dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del trabajador o trabajadora una cuantía equivalente al importe de su salario diario por cada día de retraso en el aviso.

## **CAPÍTULO IV. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES, VIOLENCIA DE GÉNERO E ILICITUD DE LA DISCRIMINACIÓN.**

### **ARTÍCULO 24. IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN.**

Las empresas y las organizaciones sindicales firmantes se comprometen a velar por el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades, condiciones y trato entre mujeres y hombres, así como por la no

discriminación por cuestiones de sexo, orientación o identidad sexual, nacimiento, origen racial o étnico, religión, edad, discapacidad, enfermedad, lengua o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. Conscientes de la necesidad de proteger los derechos fundamentales de la persona y especialmente su dignidad en el ámbito laboral, las partes firmantes del presente Convenio reconocen la necesidad de prevenir todos aquellos comportamientos que pongan de manifiesto conductas de acoso en el ámbito laboral, reiterándose que dichas conductas no serán toleradas bajo ninguna circunstancia.

A estos efectos se entiende por:

**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.

**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.

En los dos casos definidos anteriormente, en el seno de las empresas -en las que se produzcan denuncias por acoso sexual o acoso por razón de sexo- se aplicará la política de tolerancia cero y éstas se comprometen a investigar y esclarecer cualquier denuncia, siendo potestad de la empresa tomar las medidas disciplinarias oportunas de conformidad con el régimen disciplinario del presente convenio, sin menoscabo de los derechos que los y las afectadas, puedan ejercer judicialmente.

## **ARTÍCULO 25. COMISIÓN PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.**

Las partes firmantes se comprometen a la difusión y a velar por el cumplimiento de lo establecido en la Ley orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y su normativa concordante.

Se crea una Comisión de Igualdad, en el seno de la Comisión Paritaria del Convenio, como punto de encuentro de las partes para analizar los aspectos derivados de esta materia.

La Comisión de Igualdad, en el seno de la Comisión Paritaria del Convenio, velará porque tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto a empleo, formación, promoción y el desarrollo de su trabajo.

Serán funciones de esta Comisión:

- a) Velar por que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto a empleo, formación, promoción y el desarrollo de su trabajo.
- b) Velar por que las mujeres trabajadoras se equiparen a los hombres en todos los aspectos salariales, de manera que a igual trabajo las mujeres siempre tengan igual retribución.
- c) Que en los sistemas de clasificación profesional no se haga distinción entre funciones masculinas y femeninas.
- d) Para garantizar el principio de no discriminación, la Comisión velará y practicará un seguimiento de las posibles discriminaciones tanto directas como indirectas.

## **ARTÍCULO 26. VIOLENCIA DE GÉNERO.**

En los supuestos de trabajadoras víctimas de violencia de género se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género y demás normativa que la desarrolle o modifique.

Para que las víctimas puedan ejercer los derechos que establece la citada ley, deberán acreditar tal situación ante el empresario de la forma establecida en el art. 23 de dicha ley.

La empresa una vez reconocida la situación acordará con la víctima los supuestos legales a los que necesitará acogerse y en particular en lo relativo a:

- a) Reducción de jornada, adaptación de la misma o cualquier otra forma de ordenación del tiempo de trabajo que sea habitual en la empresa. Estas adecuaciones de la jornada habitual tendrán una duración máxima de dos años ampliables por resolución judicial.
- b) Cambio de centro de trabajo en el supuesto de que las empresas cuenten con varios centros.
- c) Suspensión del contrato de trabajo entre un mínimo de seis meses y un máximo de veinticuatro meses. Durante este periodo la empresa podrá sustituir a la trabajadora mediante un contrato de interinidad con las bonificaciones legalmente previstas.
- d) Forma de acreditación y comunicación de las faltas de asistencia o puntualidad al trabajo, motivadas por la especial situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda. Estas ausencias no serán sancionables.

## **CAPÍTULO V. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.**

---

### **ARTÍCULO 27. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.**

La organización del trabajo es facultad exclusiva de la dirección de la empresa, entendiéndose, a este efecto, que el destino o traslado del personal a su servicio entre los distintos establecimientos comerciales que radiquen en una misma plaza podrán verificarse, respetándose siempre la condición jerárquica en la relación laboral que la trabajadora o el trabajador goce dentro de la empresa.

Sin merma de la autoridad reconocida a la empresa, en el párrafo anterior, el Comité de la misma, o los delegados de las y los trabajadores donde aquél no existiese, tendrán la función de asesoramiento, orientación y propuesta en lo referente a organización y racionalización del trabajo, conforme a los fines reglamentarios que le son atribuidos.

### **ARTÍCULO 28. PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD.**

La evaluación de los riesgos a que se refiere la Ley de Prevención de Riesgos Laborales deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las mismas o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, la dirección de la empresa adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifique el personal médico que en el régimen de la Seguridad

Social aplicable asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado.

La dirección de la empresa deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores y trabajadoras, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o a categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el art. 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

Lo dispuesto en este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo o hija y así lo certificase el personal médico que, en el régimen de Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.

## **CAPÍTULO VI. JORNADA DE TRABAJO Y HORARIO.**

---

### **ARTÍCULO 29. JORNADA Y HORARIO.**

Se establecen para toda la vigencia del convenio 1.757 horas anuales de trabajo efectivo referidas a cada trabajador o trabajadora, con independencia del horario de apertura y cierre del establecimiento.

El tiempo de trabajo establecido se considerará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, el empleado o empleada se encuentre en su puesto de trabajo.

Los y las empleadas que en cómputo anual vinieran realizando jornada inferior, continuarán disfrutando de dicha jornada como condición más beneficiosa y, por tanto, derecho adquirido.

Es potestad de la empresa, de acuerdo con el Comité de Empresa o delegados y delegadas de las y los trabajadores, establecer los horarios laborales de cada trabajadora o trabajador, teniendo en cuenta las necesidades de la empresa y las limitaciones de la legislación vigente.

### **ARTÍCULO 30. REGISTRO DE JORNADA.**

En relación con la obligación del registro de jornada, los medios para tal fin serán preferentemente electrónicos y en su defecto manuales, permitiendo computar el inicio y fin de la jornada laboral diaria de cada persona trabajadora, de forma objetiva y fiable; sin perjuicio de la flexibilidad horaria que se pueda establecer, de conformidad con lo establecido en el RD-Ley 8/2019, de 8 de marzo, incluido el acceso a dicho registro en los términos indicados en el mismo.

## **ARTÍCULO 31. TRABAJO EN DOMINGOS Y FESTIVOS.**

Las partes firmantes del presente convenio sustentan el principio de mantener la inactividad mercantil y laboral en domingo y festivo.

No obstante caso de abrirse los establecimientos en los domingos y festivos considerados comercialmente hábiles por disposición administrativa, prestarán servicio las empleadas y empleados que se adscriban de forma voluntaria, abonándose o compensándose en la forma pactada en cada una de las empresas.

Caso de no existir pacto en este sentido, las empresas afectadas por el presente convenio colectivo, abonarán las horas que se trabajen en domingos y festivos con un incremento de un 50% sobre el valor de la hora ordinaria, más un día libre por cada domingo o festivo trabajado, el cual será disfrutado previa o dentro del mes siguiente al domingo o festivo trabajado, siempre que este mes no coincida en rebajas o periodo de ventas importante. No teniendo pues, estas horas trabajadas en domingo y/o festivo la consideración de horas extraordinarias.

En ningún caso, el pacto de empresa sobre el trabajo en festivo o domingo podrá recoger condiciones inferiores a las dispuestas en el presente convenio.

## **ARTÍCULO 32. DISTRIBUCIÓN IRREGULAR DE LA JORNADA.**

En relación con la distribución irregular de la jornada se estará a lo dispuesto en el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores, fijándose que el porcentaje máximo a distribuir será del 6%.

## **CAPÍTULO VII. VACACIONES, LICENCIAS, EXCEDENCIAS.**

---

### **ARTÍCULO 33. VACACIONES.**

El personal afectado por este Convenio Colectivo tendrá derecho a 30 días naturales de vacaciones, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, sin computarse a efectos de estas los días festivos que no sean domingo. Sólo de común acuerdo entre la empresa y el o la trabajadora se podrán disfrutar en dos periodos, siendo uno de ellos, obligatoriamente, al menos de 21 días naturales ininterrumpidos. El período de vacaciones no podrá iniciarse ni en sábado ni en domingo. Las empresas que reiteradamente viniesen concediendo sus vacaciones en unas fechas determinadas podrán continuar haciéndolo en las mismas, a no ser que medie acuerdo contrario con la representación legal del personal.

El período vacacional se fijará anualmente en el Calendario laboral dentro de los cuatro primeros meses del año, y, en cualquier caso, con una antelación mínima de dos meses al inicio de su disfrute. En el supuesto de que se incumplan dichos plazos, se entenderá que la empresa acepta las fechas que proponga el personal, salvo los recursos a que haya lugar.

Las vacaciones se disfrutarán preferentemente entre junio y septiembre, ambos inclusive. Si se disfrutaren fuera de este período, por necesidades organizativas de la empresa y a requerimiento de ésta, el trabajador o trabajadora podrá optar entre disfrutar un día más de vacaciones o percibir la cuantía estipulada en las tablas salariales para cada año de vigencia como «bolsa de vacaciones», que se abonará aún en el caso de que sólo parte de vacaciones, se disfruten fuera de dicho periodo. Se exceptúa el supuesto contemplado en el último párrafo del apartado primero de este artículo.

Las vacaciones se disfrutarán proporcionalmente al tiempo trabajado en la empresa los 12 meses anteriores al

inicio del período vacacional. Se entenderá por tiempo trabajado el cubierto por el o la trabajadora desde el último ingreso en la empresa.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario vacacional de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, 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 periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador o trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

### **ARTÍCULO 34. FORMA DE ABONO DE LAS VACACIONES.**

Los días de vacaciones que correspondan a cada trabajador o trabajadora, de acuerdo con lo establecido en el artículo anterior, serán retribuidos conforme a la media de su retribución real, en los tres últimos meses trabajados anteriormente al inicio del período vacacional.

### **ARTÍCULO 35. PREMIO A LA CONSTANCIA.**

Las y los empleados que lleven al menos cinco años en la empresa y causen baja voluntaria en la misma a partir de los 63 años tendrán derecho a disfrutar de tres meses de vacaciones retribuidas Aquellas trabajadoras y trabajadores que lleven al menos diez años en la empresa y causen baja voluntaria en la misma a partir de los 63 años tendrán derecho a disfrutar de cuatro meses de vacaciones retribuidas.

El disfrute de estas vacaciones se hará efectivo con la correspondiente antelación al cese real del o la trabajadora, quien deberá de comunicar de forma fehaciente a la empresa su decisión. La empresa le hará entrega de un certificado acreditativo de su disfrute, en el que constará el número de meses a los que tiene derecho.

### **ARTÍCULO 36. LICENCIAS RETRIBUIDAS.**

1.- Se estará a lo dispuesto en el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores vigente en cada momento, excepto en los siguientes permisos que suponen una mejora de aquel:

- a) En caso de fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho y parientes hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad se incrementará el permiso establecido en el art. 37.3 bis) en un día laborable.
- b) Únicamente aquellas personas trabajadoras que no tengan las carencias suficientes para acceder la prestación por nacimiento para progenitor distinto de la madre biológica y así lo acrediten ante la dirección de la empresa, disfrutarán de 3 días en caso de nacimiento de hijo o hija, que serán prorrogados en tres días más en caso de que se produjesen complicaciones médicas o de índole familiar derivadas del parto.
- c) Un día, en caso de matrimonio de hijos e hijas o de hermanas y hermanos, cuando coincida con día laborable.
- d) Dieciséis días naturales, en caso de matrimonio. A petición de la persona interesada, los dieciséis días podrán repartirse entre las fechas inmediatamente anteriores y posteriores a la celebración del matrimonio.

Esta licencia se extenderá a las parejas de hecho, desde el momento en que se inscriban como tales en el registro establecido al efecto.

e) Hasta cinco días, por causa justificada de fuerza mayor.

f) Hasta 15 horas retribuidas anuales para exámenes, cuando los estudios traten de temas comerciales relacionados con la actividad de la empresa.

g) Las mujeres trabajadoras, tendrán derecho a permiso retribuido, para acudir a un reconocimiento ginecológico anual, de los médicos de la Seguridad Social, y por el tiempo de duración de la consulta.

h) Permisos por cuidado del o la lactante menor de nueve meses. En los supuestos de nacimiento, adopción o acogimiento, para la lactancia del menor y hasta que cumpla los nueve meses, la trabajadora o el trabajador tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones. Quien ejerza este derecho por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de jornada en media hora a la entrada o a la salida del trabajo o bien acumularlo en jornadas completas, computándose este tiempo a razón de una hora cada día laborable hasta que la o el menor cumpla los nueve meses. El cómputo de días a acumular será el que resulte en cada caso.

La duración del permiso en sus tres modalidades (ausencia, reducción de jornada o acumulación) se incrementará proporcionalmente en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

2.- Para que el permiso sea retribuido el personal empleado, deberá preavisar a la empresa con la antelación posible y justificar la causa que origina el mismo.

## **ARTÍCULO 37. EXCEDENCIAS.**

1.- La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2.- El personal 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 de cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo empleado o empleada si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

El personal en situación de excedencia voluntaria conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

La empresa concederá preceptivamente la excedencia voluntaria por un período no superior a cuatro meses, cuando medien fundamentos serios debidamente justificados de orden familiar, terminación de estudios, etc.; se perderá el derecho al reingreso en la empresa si no fuese solicitado por la persona interesada antes de expirar el plazo que le fue concedido.

3.- Las y los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo o hija, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. Los sucesivos hijos e hijas darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección de la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

El período en que el trabajador o trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido

en este ordinal será computable a efectos de antigüedad y tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la dirección de la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año 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.

Las trabajadoras, en el supuesto de maternidad, podrán solicitar la excedencia con reingreso automático a la finalización de la misma, por un período máximo de tres años. Las empresas podrán realizar contratos temporales que finalizarán al reincorporarse la trabajadora con excedencia.

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

5.- Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa el personal que ejerza funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

## **ARTÍCULO 38. REDUCCIÓN DE JORNADA.**

En materia de reducción de jornada por motivos familiares se estará a lo dispuesto en el art. 37 del Estatuto de los Trabajadores y legislación concordante.

## **ARTÍCULO 39. PERMISOS NO RETRIBUIDOS.**

En caso de enfermedad de una hija o hijo, y cuando trabajen padre y madre, tendrán derecho hasta tres días de permiso no retribuido, pudiendo optar al mismo uno solo de ellos.

El personal que así lo solicite, con justificación de la causa, podrá disfrutar de un permiso no retribuido de siete días al año para realizar los trámites de adopción o acogimiento de menor, ampliables en tres días más no retribuidos en los casos de adopción internacional.

Sin perjuicio de lo regulado en cada momento en la legislación vigente sobre esta materia, aquellos trabajadores y trabajadoras que, de acuerdo con la empresa, se matriculen en un centro oficial o reconocido por el Ministerio, a fin de seguir estudios de E.S.O., carrera universitaria o similares, gozarán de los mismos derechos que los expuestos en el apartado primero del artículo 38 de este convenio, siempre que las horas lectivas coincidan con la jornada de trabajo.

En general, la empresa podrá otorgar cualquier otra licencia no retribuida, previa solicitud por escrito y justificada en la medida de lo posible con una antelación mínima de 48 horas al inicio de la misma y, tras esta, la empresa podrá requerir el justificante del empleo de dicho permiso.

## **CAPÍTULO VIII. SINDICAL.**

---

## **ARTÍCULO 40. RECONOCIMIENTO.**

Las partes firmantes, por las presentes estipulaciones, ratifican una vez más su condición de interlocutores válidos, y se reconocen asimismo como tales, en orden a instrumentar, a través de sus organizaciones, unas

relaciones laborales racionales, basadas en el respeto mutuo y tendentes a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas suscite nuestra dinámica social.

## **ARTÍCULO 41. SINDICATOS.**

La Federación Empresarial Metalúrgica Valenciana admite la conveniencia de que todas las empresas afiliadas a sus asociaciones consideren a los sindicatos debidamente implantados en los sectores y plantillas como elementos básicos y consustanciales para afrontar, a través de ellos, las necesarias relaciones entre la parte social y la parte empresarial. Todo ello sin demérito de las atribuciones conferidas por la ley desarrolladas en los presentes acuerdos a la representación legal de los y las trabajadoras.

## **ARTÍCULO 42. LIBRE SINDICALIZACIÓN.**

A los efectos anteriores, las empresas respetarán el derecho de los trabajadores y trabajadoras a sindicarse libremente; admitirán que el personal afiliado a un sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa; no podrán sujetar el empleo de un trabajador o trabajadora a la condición de que no se afilie o renuncie de su afiliación sindical, y tampoco despedir o perjudicar de cualquier otra forma a las y los empleados a causa de su afiliación o actividad sindical. Los sindicatos podrán remitir información a todas aquellas empresas en las que dispongan de suficiente y apreciable afiliación a fin de que ésta sea distribuida, fuera de las horas de trabajo, y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo.

## **ARTÍCULO 43. TABLONES DE ANUNCIOS.**

Las empresas deberán poner a disposición de su personal, y en lugar visible que no perturbe la organización del trabajo, tablones de anuncios, donde podrán ser colocados por personas o entidades jurídicas, los comunicados que consideren de interés, siendo obligatoria la notificación a la empresa de los textos o anuncios a colocar en el tablón.

## **ARTÍCULO 44. DELEGADAS Y DELEGADOS SINDICALES.**

En aquellos centros de trabajo con plantilla que exceda de 100 trabajadores o trabajadoras, cuando los sindicatos o centrales posean en los mismos una afiliación superior al 15% de aquélla, la representación del sindicato o central será ostentada por un delegado o delegada.

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

Para ostentar dicho cargo se deberá ser trabajadora o trabajador en activo de las respectivas empresas, y se designará de acuerdo con los Estatutos de la Central Sindical a quien represente. Será preferentemente miembro del Comité de Empresa.

## **ARTÍCULO 45. FUNCIONES DE LOS DELEGADOS Y DELEGADAS SINDICALES.**

Son sus funciones:

1. Representar y defender los intereses del sindicato a quien representa y de los afiliados y afiliadas del mismo en la empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su Central Sindical o Sindicato y la Dirección de las respectivas empresas.
2. Podrán asistir a las reuniones del Comité de Empresa, comités de Seguridad e Higiene en el trabajo y comités paritarios de interpretación, con voz y sin voto, y siempre que tales órganos admitan previamente su presencia.
3. Tendrán acceso a la misma información y documentación que la empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa, con lo regulado a través de la Ley, debiendo guardar sigilo profesional en las materias en que legalmente proceda.  
Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley y el presente Convenio a los y las miembros del Comité de Empresa.
4. Serán oídos por la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a las trabajadoras y trabajadores en general y a las personas afiliadas al sindicato.
5. Serán asimismo informados y oídos por la empresa con carácter previo:
  - a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados o afiliadas al sindicato.
  - b) En materia de reestructuración de plantilla, regulaciones de empleo, traslado del personal cuando revista carácter colectivo o del centro de trabajo general, y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de las trabajadoras y trabajadores.
  - c) La implantación y revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.
6. Podrán recaudar cuotas a sus afiliadas y afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.
7. Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a las personas afiliadas al sindicato y a los y las trabajadoras en general, la empresa pondrá a disposición del sindicato, cuya representación ostente el delegado o delegada, un tablón de anuncios que deberá establecerse dentro de la empresa y en lugar donde se garantice, en la medida de lo posible, un adecuado acceso al mismo por todo el personal que preste sus servicios en la misma.
8. En materia de reuniones, ambas partes, en cuanto al procedimiento se refiere, ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.
9. En aquellos centros en los que ello sea materialmente factible, y en los que posean una plantilla superior a 250 trabajadores y trabajadoras, la Dirección de la empresa facilitará la utilización de un local, a fin de que la o el delegado representante del sindicato ejerza las funciones y tareas que como tal le correspondan.
10. Los delegados y delegadas ceñirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que les son propias.

## **ARTÍCULO 46. CUOTA SINDICAL.**

A requerimiento de los y las trabajadoras afiliadas a las centrales o sindicatos que ostenten la representación a que se refiere el artículo anterior, las empresas descontarán en la nómina mensual de quien lo solicite, el importe de la cuota sindical correspondiente; a cuyo efecto la persona interesada remitirá a la dirección de la empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la Central o sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente, a la que deba ser transferida la correspondiente cantidad. Las empresas efectuarán las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario,

durante períodos de un año.

La Dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la empresa, si la hubiere.

## **ARTÍCULO 47. PARTICIPACIÓN EN LAS NEGOCIACIONES DE CONVENIOS COLECTIVOS.**

A los trabajadores y trabajadoras que presten sus servicios en las empresas en que sea de aplicación el presente convenio y que participen en la comisión negociadora del mismo, manteniendo su vinculación como personal de aquella, se les concederá los permisos retribuidos necesarios a fin de facilitarles su labor negociadora durante el transcurso de la antedicha negociación y siempre que la empresa esté afectada por la misma.

## **ARTÍCULO 48. COMITÉS DE EMPRESA Y REPRESENTACION UNITARIA.**

Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las leyes, se reconoce a los Comités y a la Representación Unitaria las siguientes funciones:

A) Ser informados e informadas por la dirección de la empresa:

a) Trimestralmente, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de las compras y evolución probable del empleo en la empresa y mensualmente sobre las horas extraordinarias realizadas.

b) Anualmente conocer y tener a su disposición el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en el caso de que la empresa revista la forma social por acciones o participaciones, de cuantos documentos se den a conocer a las y los socios.

c) Con carácter previo a la ejecución por la empresa, sobre la reestructuración de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales y las reducciones de jornada; sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional de la empresa.

d) En función de la materia que se trata:

1. Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias: estudios de tiempos, establecimiento de sistema de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

2. Sobre la fusión, absorción o modificación de «status» jurídico de la empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

3. La dirección de la empresa facilitará al Comité el modelo o modelos de contrato de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimado este para efectuar las reclamaciones oportunas ante la empresa y, en su caso, la autoridad laboral competente.

4. Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves, en especial en supuestos de despido.

5. En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ingresos y ceses y los ascensos.

B) El ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

a) Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto de los

pactos, condiciones o usos de la empresa en vigor, formulando en su caso las acciones legales oportunas ante la empresa y los organismos o tribunales competentes.

b) La calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación de la empresa.

c) Las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa.

C) Participar, como reglamentariamente se determine, en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio del personal o de sus familias.

D) Colaborar con la Dirección de la empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad de la empresa.

E) Se reconoce al Comité de Empresa capacidad procesal, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.

F) Las y los miembros del Comité de Empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados a) y c) del punto A) de este artículo, aún después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa, y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado.

## **ARTÍCULO 49. APOYO EN LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN.**

El Comité o las delegadas y delegados de personal velarán no sólo porque, en los procesos de selección de personal, se cumpla la normativa vigente o pactada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexos y fomento de una política racional de empleo.

## **ARTÍCULO 50. GARANTIAS.**

a) Ningún miembro del Comité de Empresa o delegado o delegada de personal podrá ser objeto de despido o sanción durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación del trabajador o trabajadora en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídas, aparte de la persona interesada, el Comité de Empresa o restantes delegados o delegadas de personal y del sindicato al que pertenezca, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la empresa. Poseerán prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo, respecto del resto del personal, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

b) No podrán ser objeto de discriminación en su promoción económica o profesional por causa o en razón del desempeño de su representación.

c) Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la empresa, en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la empresa y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la normativa legal vigente al efecto.

d) Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determina.

Se podrá llevar a cabo en cada empresa la acumulación de horas de las y los distintos miembros del Comité y representantes de personal, en una o uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total que determina la Ley, pudiendo quedar relevados o relevadas de los trabajos, sin perjuicio de su remuneración.

Igualmente, se podrá realizar, por periodos trimestrales, la acumulación de las horas sindicales correspondientes a cada delegado o delegada o miembro del comité.

Asimismo, no se computará dentro del máximo legal de horas el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de delegados o delegadas de personal o miembros de comités como componentes de comisiones negociadoras de convenios colectivos en los que se acepte su participación, y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de los cuales transcurran tales negociaciones y cuando la empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de negociación referido.

e) Según lo establecido en el apartado anterior y sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen las y los miembros de Comités o representantes unitarios, a fin de prever su asistencia a cursos de formación u otras entidades.

## **ARTÍCULO 51. PRÁCTICAS ANTISINDICALES.**

En cuanto a los supuestos de prácticas que, a juicio de alguna de las partes, quepa calificar de antisindicales, se estará a lo dispuesto en las leyes.

## **CAPÍTULO IX. DERECHO DE HUELGA; CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO Y EXPEDIENTES DE REGULACIÓN DE EMPLEO.**

---

### **ARTÍCULO 52. HUELGA.**

A tenor de lo previsto en el artículo 8º, 1º. del Real Decreto-Ley 17/77, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo, las partes convienen que, para el ejercicio del derecho de huelga en el ámbito del presente Convenio, cuando ésta tenga su origen en alguna norma de las contenidas en el mismo, será preceptivo el arbitraje de la Comisión Paritaria.

### **ARTÍCULO 53. ARBITRAJE.**

Asimismo, las partes convienen, como trámite necesario previo a la vía prevista en el artículo 19 del citado Real Decreto-Ley, asistir al arbitraje de la Comisión Paritaria cuando el motivo del conflicto colectivo de trabajo lo constituya la aplicación o interpretación de una norma contenida en el presente Convenio.

### **ARTÍCULO 54. MEDIACIÓN COMISIÓN PARITARIA.**

En caso de no alcanzarse acuerdo en el período de consultas previsto en los artículos 47 y 51 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, cualquiera de las partes podrá solicitar la mediación de la Comisión Paritaria, siendo de obligada aceptación por la otra la citada mediación.

## **CAPÍTULO X. INCAPACIDAD TEMPORAL.**

---

## **ARTÍCULO 55. INCAPACIDAD TEMPORAL.**

En caso de incapacidad laboral por enfermedad profesional o accidente, de trabajo debidamente acreditado por la Seguridad Social, del personal comprendido en el régimen de asistencia a la misma, la empresa complementará hasta el 100 por 100 de la base reguladora desde el primer día de la baja y hasta el límite de doce meses, aunque el trabajador o trabajadora haya sido objeto de sustitución.

En caso de incapacidad laboral por accidente no laboral y enfermedad común debidamente acreditado por la Seguridad Social, del personal comprendido en el régimen de asistencia a la misma la empresa complementará hasta el 75 por 100 de la base reguladora de la prestación a partir del décimo día de la baja, y hasta el 100 por 100 de la base reguladora de la prestación a partir de los 21 días de baja, hasta el límite de doce meses, aunque el trabajador o trabajadora haya sido sustituido.

## **CAPÍTULO XI. ACCIÓN SOCIAL DE LA EMPRESA.**

---

### **ARTÍCULO 56. SEGURO POR INCAPACIDAD PERMANENTE ABSOLUTA Y MUERTE.**

Todas las empresas afectadas por el presente convenio deberán suscribir un seguro que cubra las contingencias de incapacidad permanente absoluta para todo tipo de trabajo y muerte y gran invalidez a favor de todas y cada una de las trabajadoras y trabajadores, por el siguiente capital cada uno de los años de vigencia del convenio:

2023: diecinueve mil sesenta y un euros //19.061,00.-€//.

2024: veinte mil ciento cuarenta y cinco euros //20.145,00.-€//.

2025: veintiún mil cuatrocientos sesenta y cinco euros //20.465,00.-€//.

El seguro deberá suscribirse del siguiente modo:

La Federación Empresarial Metalúrgica Valenciana, con el objetivo de salvaguardar los derechos y obligaciones que dimanar de la aplicación de lo establecido en este artículo, y velando muy especialmente para que los contratos de seguro a suscribir cumplan en su totalidad con cuanto se establece en la ley 66/1997 y en el Real Decreto 1588/1999 en el que se aprueba el Reglamento sobre la Instrumentación de los Compromisos por Pensiones, evitando con ello la posibilidad de las sanciones que en materia laboral se han establecido, se obliga a facilitar la contratación con una compañía aseguradora, de una póliza de seguros con aplicación de prima mutualizada por tramos de edad, que cubra en su totalidad los riesgos anteriormente establecidos, y cuyo objetivo es evitar en gran parte la repercusión negativa que pueda ocasionar que una empresas queden más gravadas que otras por ser superior la edad del personal a su servicio.

Las empresas se obligan por su parte a contratar, en función de la obligación que emana de 1 de enero de 1982, fecha de efectos iniciales del presente compromiso, prorrogado en los sucesivos convenios, la póliza de seguros, a favor de sus trabajadores y trabajadoras, que garantice con total exactitud la totalidad de contingencias, condiciones y capitales ya señalados.

El incumplimiento por parte de la empresa de lo señalado anteriormente, constituirá infracción muy grave en materia laboral, a tenor de lo dispuesto en el art. 3.2 del R.D.1588/99 de 15 de octubre por el que se aprueba el Reglamento sobre Instrumentación de los Compromisos por Pensiones de las Empresas con sus Trabajadores Beneficiarios y el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la

Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social Por otra parte, la no inclusión de los trabajadores y trabajadoras en la póliza correspondiente, determinará que recaigan sobre la empresa las garantías de las contingencias si llegaran a producirse.

Por excepción no existirá obligación de asegurar a aquellos trabajadores o trabajadoras que por su situación médica sean rechazados por la compañía aseguradora. Tampoco existirá obligación de asegurar a quienes a la entrada en vigor de la póliza se encuentren en situación de incapacidad temporal, hasta en tanto no obtengan el alta médica.

Las garantías referidas al riesgo de invalidez cesarán al cumplir la o el trabajador la edad de 65 años. A partir de la referida fecha, y siempre que el trabajador o trabajadora siga en activo en la empresa, la misma lo o la mantendrá de alta en el seguro, para la cobertura del riesgo de muerte, hasta alcanzar la edad de 70 años, en que cesará a todos los efectos la obligación de asegurar. En cualquier caso, a partir de los 65 años el importe de prima a satisfacer será el que por edad corresponda, sin aplicación del criterio de mutualización.

La póliza a suscribir por las empresas deberá garantizar las siguientes prestaciones asistenciales:

- La compañía aseguradora pondrá a disposición de los beneficiarios o beneficiarias de la póliza un servicio de información 24 horas para cualquier consulta u orientación que precisen los trámites a seguir o la documentación necesaria para el cobro de la prestación.
- En el momento que el beneficiario o beneficiaria lo solicite, la compañía aseguradora se ocupará, en caso de siniestro cubierto por la póliza, de obtener directa y gratuitamente los certificados oportunos de los registros civiles correspondientes.
- Caso de que fuera necesario, la compañía se ocupará de la obtención de los atestados y las diligencias judiciales, siempre que sean necesarias para el pago de la indemnización.
- De igual modo, la persona beneficiaria podrá solicitar, a cuenta de la indemnización que le corresponda, que la compañía se haga cargo de los gastos ocasionados por el sepelio o derivados de la repatriación de la persona fallecida, con un máximo de 3.005 €.

No será válida la inclusión de ningún trabajador o trabajadora en pólizas que no contengan al menos los requisitos y garantías fijados en este artículo.

A fin de acreditar y dejar constancia del cumplimiento de la obligación dimanante de este artículo, tanto FEMEVAL como las empresas que suscriban la póliza de manera individual, deberán informar a la comisión paritaria acreditando documentalmente la cobertura de estas contingencias e indicando el número de personas trabajadoras incluidas en la póliza aportada.

Para acreditar documentalmente la cobertura de las contingencias del seguro de convenio obligatorio y cumplir la obligación establecida en el párrafo anterior, será necesario aportar un certificado de la compañía aseguradora que incluya los siguientes datos: empresa asegurada; CIF de la misma; número de póliza; cobertura y su periodo; capital asegurado, así como el número de personas aseguradas.

Dicho certificado se deberá comunicar a la comisión paritaria durante el mes de enero de cada año natural, bien presencialmente en la sede de la misma sita en Avda. Blasco Ibáñez nº 127 bajo de 46022 Valencia, bien por correo postal certificado a la misma dirección, bien por correo electrónico a la siguiente dirección [cpcomerciometal@femeval.es](mailto:cpcomerciometal@femeval.es).

Aquellas empresas que tengan contratado el seguro de convenio obligatorio de su personal a través de la póliza suscrita por FEMEVAL como tomadora, será esta la que en idéntico plazo comunique a la comisión paritaria la información requerida en el convenio con la misma documentación.

El incumplimiento de cualesquiera de las obligaciones establecidas en este artículo, es constitutivo de

infracción, de conformidad con lo establecido en Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, incluida la no comunicación a la comisión paritaria, la cual velará por el cumplimiento de lo pactado, remitiendo a la Inspección de Trabajo relación de las empresas de las que exista constancia de que no han suscrito la póliza.

## **CAPÍTULO XII. COMISIÓN PARITARIA.**

---

### **ARTÍCULO 57. COMISIÓN PARITARIA.**

La Comisión Paritaria será un órgano de actualización, interpretación, conciliación, arbitraje y vigilancia del cumplimiento del Convenio

### **ARTÍCULO 58. FUNCIONES DE LA COMISIÓN PARITARIA.**

Corresponde a la Comisión Paritaria el conocimiento y arbitraje en su caso, de los supuestos señalados en los artículos 15, 52, 53 y 54 del presente texto y apartado cuarto del anexo de Clasificación Profesional Le corresponde asimismo el conocimiento de la póliza de seguro a que se refiere el artículo 56, así como la vigilancia del cumplimiento de las estipulaciones de la misma.

Igualmente se pronunciará sobre las denuncias que se le formulen sobre supuestas contrataciones fraudulentas de trabajadores.

### **ARTÍCULO 59. COMPOSICIÓN.**

La Comisión Paritaria se compondrá de una o un presidente, que se nombrará por las partes que negocian el presente Convenio, designándose también cuatro titulares y cuatro suplentes por cada una de ellas. No obstante, lo anterior, previo acuerdo de las partes, la Comisión Paritaria podrá funcionar sin la o el presidente.

### **ARTÍCULO 60. RÉGIMEN DE FUNCIONAMIENTO.**

La Comisión Paritaria se reunirá cuando lo solicite cualquiera de las partes. En primera convocatoria no podrá actuar sin la presencia de todas las vocalías, bien titulares o suplentes, y en segunda convocatoria, media hora después, actuará con los que asistan.

Se reunirá en sesión de urgencia y cualquiera que sea el número de asistentes, siempre que haya representación de las dos partes, en el plazo de 48 horas, en los supuestos de los artículos 53 y 54 del presente convenio.

Los acuerdos se adoptarán por mayoría simple de cada una de las partes, teniendo un voto la representación empresarial y otro la de los trabajadores y trabajadoras.

La o el presidente de la Comisión tendrá voz, pero no voto. Las respectivas representaciones podrán designar personal asesor, que no tendrá voto, pero si voz. La Comisión se reunirá a instancias de cualquiera de las organizaciones representadas dentro de los diez días hábiles siguientes al de la solicitud de una de las partes, poniéndose de acuerdo las mismas sobre el lugar, día y hora en que deberá celebrarse la reunión.

Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión Paritaria a las que hace referencia el art. 6) del VII Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana-ASAC CV, DOGV 17/03/23

surgidas con ocasión de la aplicación e interpretación del presente Convenio Colectivo, se solventarán de conformidad con los procedimientos regulados en el citado Acuerdo.

## **ARTÍCULO 61. RESOLUCIONES.**

Las resoluciones o acuerdos adoptados por la Comisión Paritaria, en sus funciones de interpretación o aplicación, tendrán la misma fuerza de obligar que si se hubiese establecido en el presente Convenio, siendo suficiente la publicación de los mismos por la autoridad laboral en el «Boletín Oficial de la Provincia.

## **ARTÍCULO 62. DOMICILIO Y CONSULTAS.**

Para el sostenimiento económico de la Comisión Paritaria, cada una de las partes de este Convenio aportará el 50 por 100 del presupuesto, que se elevará por la Comisión Paritaria.

Su domicilio queda fijado en Valencia, en la avenida Blasco Ibáñez, número 127, sede de la Federación Empresarial Metalúrgica Valenciana.

Las comunicaciones, notificaciones y consultas que, derivadas del articulado del convenio, hayan de efectuarse a la comisión paritaria, deberán formularse por escrito y presentarse:

- presencialmente en la sede de la misma.
- por correo postal certificado a la misma dirección.
- por correo electrónico a: [cpcomercometal@femeval.es](mailto:cpcomercometal@femeval.es).

## **ARTÍCULO 63. PROCEDIMIENTO ESPECÍFICO PARA LA INAPLICACIÓN DE LAS CONDICIONES PREVISTAS EN EL PRESENTE CONVENIO Y PARA LA RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS ENTRE EMPRESAS Y TRABAJADORES Y TRABAJADORAS.**

El procedimiento será el siguiente:

- Las partes harán constar por escrito y separadamente a la Comisión las divergencias que mantienen, gestiones llevadas a cabo para solucionarlas y puntos concretos sobre los que interesa la mediación.
- La Comisión se reunirá en el plazo más breve posible, pudiendo recabar la comparecencia de ambas partes implicadas al objeto de una mejor instrucción. En el caso del art. 6 del presente convenio dicho plazo para la reunión será de cuatro días desde la recepción de la documentación.
- Los acuerdos se tomarán por unanimidad de las dos partes (empresarial y sindical), correspondiendo a cada una de las partes que componen la comisión un voto.
- En caso que la Comisión Paritaria alcance un acuerdo sobre el conflicto planteado, las propuestas de solución que ofrezca la Comisión serán aceptadas por las partes.
- El acuerdo se formalizará por escrito, debiendo ser suscrito por las partes implicadas y las y los miembros de la Comisión.
- La Comisión Paritaria dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse a contar desde que la discrepancia le fuera planteada.

## **ARTÍCULO 64. ADHESIÓN ASAC CV.**

Las partes acuerdan adherirse al VII Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana-ASAC CV, DOGV 17/03/23.

## **CAPÍTULO XIII. REGIMEN DISCIPLINARIO.**

---

### **ARTÍCULO 65. POTESTAD SANCIONADORA.**

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

### **ARTÍCULO 66. GRADUACIÓN.**

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

### **ARTÍCULO 67. 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 comunicar a la empresa la ausencia al trabajo por situación de incapacidad temporal en tiempo oportuno cuando se falte al trabajo por este motivo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de poderlo efectuar.
3. Pequeños descuidos en la conservación en los géneros o del material de la empresa.
4. No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio, cuando tal omisión tenga trascendencia laboral.
5. Las discusiones con otros trabajadores o 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 68. 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 otro trabajador o trabajadora, fichando o firmando por él o ella.
5. Las discusiones con otros trabajadores o 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 esta 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.
10. La embriaguez o consumo de drogas manifestados una sola vez y que repercuta negativamente en el trabajo.

## **ARTÍCULO 69. 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 los otros trabajadores o 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 de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la misma o durante la jornada laboral en cualquier otro lugar.
6. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, o revelar a personas extrañas a la misma el contenido de éstos.
7. Originar frecuentes riñas y pendencias con las o 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 o las superiores jerárquicos o a sus familiares, así como a los compañeros y compañeras y personas subordinadas.
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.- Acoso Moral: Toda conducta que suponga una situación de hostigamiento hacia el empleado o empleada, sobre el que se ejercen conductas de violencia psicológica.
12. 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 esta.
13. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.

14. La embriaguez habitual y drogodependencia manifestada en jornada laboral y en su puesto de trabajo, y que repercuta negativamente en el mismo.
15. Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo, siempre que no esté motivada por derecho alguno reconocido por las Leyes.
16. 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 70. RÉGIMEN DE SANCIONES.**

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

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

## **ARTÍCULO 71. 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:
  - a) Amonestación verbal.
  - b) Amonestación por escrito.
  - c) Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.
2. Por faltas graves:
  - a) Amonestación por escrito.
  - b) Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
3. Por faltas muy graves:
  - a) Amonestación por escrito
  - b) Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días
  - c) Despido en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo.

## **ARTÍCULO 72. 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 XIV. DISPOSICIONES FINALES.**

---

### **PRIMERA. RECONOCIMIENTOS MÉDICOS.**

Se realizarán los exámenes de salud aplicables de acuerdo con lo previsto en el art. 22 de la LPRL 31/1995 en lo que se refiere a vigilancia de la salud de las personas.

## SEGUNDA. HORAS EXTRAORDINARIAS.

En relación al objeto de estimular la creación de empleo a través de la reducción de horas extraordinarias, las partes han coincidido en la importancia del estricto cumplimiento del artículo 35 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

No obstante, para el caso que deban efectuarse horas extraordinarias y a tenor de lo dispuesto en el mencionado artículo 35 del TRET, a continuación, se indica la fórmula para el cálculo de la hora ordinaria:

$$\frac{\text{Suma anual de todos los conceptos fijos cotizables}}{\text{Jornada anual de convenio}}$$

## TERCERA. INTERÉS POR MORA.

El no cumplimiento desde 1º de enero de 2023 de las obligaciones económicas contenidas en el presente Convenio, llevará aparejado el pago del interés por mora del 10%, salvo causa justificada, no pudiendo alegarse como tal el desconocimiento del Convenio.

## CUARTA. ACTUALIZACIÓN NORMATIVA.

Si durante la vigencia de este Convenio se aprobara cualquier Ley o disposición reglamentaria de carácter imperativo, ambas partes firmantes acuerdan someterse a lo que se disponga en las mismas.

## QUINTA. FORMACIÓN PROFESIONAL.

Las partes firmantes coinciden en la necesidad de potenciar la Formación Profesional respecto de necesidades auténticas de mano de obra, entendiéndolo que debe ser considerada como un instrumento efectivo que consiga lograr la necesaria conexión entre las cualificaciones de los y las trabajadoras y los requerimientos del mercado de trabajo.

Potenciando la Formación Profesional se consigue, de una parte, una promoción social del personal (creación de empleo) y de otra favorecer la competitividad de las empresas del Sector.

## **ANEXO I.- Epígrafes de la CNAE-2009, del ámbito de aplicación funcional del Convenio Colectivo de Comercio Metal para la Provincia de Valencia.**

4399 Otras actividades de construcción especializada n.c.o.p.

4511 Venta de automóviles y vehículos de motor ligero.

4519 Venta de otros vehículos de motor.

4531 Com. por Mayor de repuestos y accesorios de vehículos de motor.

4532 Com. por Menor de repuestos y accesorios de vehículos de motor.

4540 Venta, mantenimiento y reparación de motocicletas y de sus repuestos y accesorios.

4614 Intermediarios del comercio de maquinaria, equipo industrial, embarcaciones y aeronaves.

4615 Intermediarios del comercio de muebles, artículos para el hogar y ferretería.

4643 Comercio por Mayor de aparatos electrodomésticos.

4651 Comercio al por Mayor de ordenadores, equipos periféricos y programas informáticos.

4652 Comercio por mayor de equipos electrónicos y de telecomunicaciones y sus componentes.

4647 Comercio al por Mayor de aparatos de iluminación.

4648 Comercio por Mayor de artículos de relojería y joyería.

4649 Comercio por Mayor de otros artículos de uso doméstico.

4661 Comercio al por Mayor de maquinaria, equipos y suministros agrícolas.

4662 Comercio al por Mayor de máquinas herramienta.

4663 Comercio por Mayor de maquinaria para la minería, construcción y la ingeniería civil.

4664 Comercio por Mayor de maquinaria para la industria textil, máquinas de coser y tricotar.

4666 Comercio por Mayor de otra maquinaria y equipo de oficina.

4669 Comercio por Mayor de otra maquinaria y equipo.

4672 Comercio por Mayor de metales y minerales metálicos.

4673 Comercio por Mayor de aparatos sanitarios.

4674 Comercio por Mayor de ferretería, fontanería y calefacción.

4677 Comercio por Mayor de chatarra y productos de desecho.

4719 Otro comercio al por menor en establecimientos no especializados.

4741 Comercio al por Menor de ordenadores, equipos periféricos y programas informáticos en establecimientos especializados.

4742 Comercio al por Menor de equipos de telecomunicaciones en establecimientos especializados.

4743 Comercio al por Menor de equipos de audio y video en establecimientos especializados.

4752 Comercio al por Menor de ferretería en establecimientos especializados.

4754 Comercio al por Menor de aparatos electrodomésticos en establecimientos especializados.

4759 Comercio al por Menor de aparatos de iluminación y otros artículos de uso doméstico en establecimientos especializados.

4763 Comercio al por menor de grabaciones de música y vídeo en establecimientos especializados.

4765 Comercio al por menor de juegos y juguetes en establecimientos Especializados.

4774 Comercio al por menor de artículo médicos en establecimientos Especializados.

4777 Comercio al por Menor de artículos de relojería y joyería en establecimientos especializados.

4778 Otro comercio al por Menor de artículos nuevos en establecimientos Especializados.

4779 Comercio al por Menor de artículos de segunda mano en establecimientos especializados.

7711 Alquiler de automóviles y vehículos de motor ligeros.

7712 Alquiler de camiones.

7721 Alquiler de artículos de ocio y deportivos.

7729 Alquiler de otros efectos personales y artículos de uso doméstico.

7731 Alquiler de maquinaria y equipo de uso agrícola.

7732 Alquiler de maquinaria y equipo para la construcción e ingeniería civil.

7733 Alquiler de maquinaria y equipo de oficina, incluidos ordenadores.

7734 Alquiler de medios de navegación.

7739 Alquiler de otra maquinaria, equipos y bienes tangibles n.c.o.p.

## **ANEXO II.- CLASIFICACION PROFESIONAL.**

---

### PRIMERA.- VIGENCIA.

El presente ACUERDO SOBRE CLASIFICACION PROFESIONAL DEL CONVENIO COLECTIVO DE COMERCIO DEL METAL DE LA PROVINCIA DE VALENCIA, surtirá efectos a partir del 1 de enero de 2021.

### SEGUNDA.- PROCEDIMIENTO Y ESTRUCTURA.

La nueva estructura de encuadramiento profesional del Convenio Colectivo Provincial para el Comercio del Metal de la provincia de Valencia, basada en grupos profesionales, constará de 6 grupos profesionales a los cuales se asimilan aquellas categorías del convenio que se han considerado, atendiendo a los conocimientos, autonomía, responsabilidad, iniciativa, mando, complejidad y funciones a desarrollar.

En el grupo profesional 6, se incluyen a aquellas personas trabajadoras que estén acogidas a contratos para la formación o a aquellas que, siendo menores de 18 años no se acojan a ningún contrato formativo.

Tanto la descripción de funciones, las tareas a desarrollar y el salario de Grupo se incorporan al presente acuerdo, quedando incorporados al convenio colectivo y formando parte integrante del mismo.

### TERCERA.- IGUALDAD.

Se reconoce la igualdad en las categorías profesionales para ambos sexos.

### CUARTA.- COMISION PARITARIA.

La comisión paritaria regulada por el art. 57 y siguientes de este convenio será la encargada de garantizar la aplicación, interpretación, arbitraje conciliación y vigilancia del nuevo sistema de clasificación profesional.

Cualquier conflicto o discrepancia que pueda surgir entre la empresa y las y los trabajadores, en la aplicación del sistema de grupos profesionales, deberá someterse en primera instancia a esta comisión paritaria.

### QUINTA.- CATEGORÍAS Y GRUPOS.

**1) EQUIVALENCIAS DE CATEGORIAS A GRUPOS Y CATEGORIAS QUE DESAPARECEN**

<b>ANTIGUAS DENOMINACIONES</b>	<b>GRUPOS</b>
	<b>PERSONAL TÉCNICO SUPERIOR Y/O PERSONAL DIRECTOR</b>
Titulado/a grado superior (ingenieros/as, licenciados/as)	<b>GRUPO 1</b>
Jefe/a de equipo de informática	
Director/a de sección mercantil	
Director/a de sección técnica	
Encargado/a general	
Jefe/a de personal	
Jefe/a de compras	
Jefe/a de ventas	
	<b>PERSONAL TÉCNICO MEDIO</b>
Titulados/as de grado medio (ayudantes técnicos/as)	<b>GRUPO 2A</b>
Analista	
Jefe/a administrativo	
Jefe/a de división	
Jefe/a de almacén	
Jefe/a de grupo	<b>GRUPO 2B</b>
Jefe/a de sección administrativa	
Jefe/a de sección mercantil	
Programador/a de ordenador	
Contable	
Contable-cajero	
Jefe/a de sección de servicio	
Ayudante técnico sanitario	
	<b>PERSONAL DE VENTAS, DE ADMINISTRACIÓN Y DE OFICIO</b>
Encargado/a de establecimiento	<b>GRUPO 3A</b>
Intérprete	

Cortador/a	
Oficial administrativo/a u operador/a en máquinas contables	<b>GRUPO 3B</b>
Dependiente/a de 24 años en adelante	
Viajante	
Profesional de oficio de 1ª	<b>GRUPO 3C</b>
Chofer	
Repartidor/a	
Chofer mecánico/a	
Dependiente de 22 a 24 años	
	<b>PERSONAL AUXILIAR DE OFICIO, VENTAS Y ADMINISTRACIÓN</b>
Profesional de oficio de 2ª	<b>GRUPO 4A</b>
Mozo/a especializado	
Ayudante de oficio	<b>GRUPO 4B</b>
Auxiliar administrativo/a o perforista	
Mozo/a	
Personal limpieza	
Auxiliar de Caja de 25 años en adelante	
	<b>PERSONAL DE SERVICIOS AUXILIARES</b>
Auxiliar de caja de 18 a 25 años	<b>GRUPO 5</b>
Telefonista de 18 años en adelante	
Conserje	
Empaquetador/a de 18 años en adelante	
	<b>PERSONAL APRENDIZ (PERSONAL DE 16 A 18 AÑOS)</b>
Empaquetador/a de hasta 18 años	<b>GRUPO 6</b>
Telefonista de hasta 18 años	
Aspirante de 16 a 18 años	
Auxiliar de Caja de 16 a 18 años	
Aprendiz/a	

2) CATEGORIAS SUPRIMIDAS que desaparecen con la nueva clasificación profesional.- .

Estas categorías, dada la escasa cantidad de personas que las ocupan y la obsolescencia que en el sistema de clasificación ha quedado patente, se suprimieron en la entrada en vigor del mismo (01/01/2021), por lo que en el caso que en alguna empresa existan trabajadores o trabajadoras contratadas en dichas categorías, percibirán el salario que cada año se publique en las tablas salariales de conformidad con el artículo 6 del convenio, con las actualizaciones correspondientes previstas en el mismo hasta su jubilación o cese en la empresa.

Las categorías suprimidas son:

Jefe/a de sucursal y supermercado
Dibujante
Escaparatista
Delineante
Taquimecanógrafo/a en idioma extranjero
Dependiente mayor
Maestro/a Industrial
Visador/a
Rotulista
Vendedor/a
Comprador/a Subastador/a
Jefe/a de taller
Secretario/a
Corredor/a de plaza
Ayudante de cortador/a
Ayudante de montaje
Capataz
Ascensorista
Ayudante de 18 a 22 años
Cobrador
Vigilante, sereno, ordenanza, portero

#### SEXTA. TRABAJOS DE GRUPO INFERIOR.

Si por exigencias en el trabajo, y siempre con carácter transitorio y urgente y no reiterativo se destinase a un trabajador o trabajadora a tareas pertenecientes al grupo profesional inferior a la que esté adscrito, conservará la retribución correspondiente a su grupo de adscripción.

En todo caso se respetará siempre el orden jerárquico profesional para adscribir al personal a trabajos de grupo profesional inferior.

Si el cambio de destino a que se alude en el párrafo primero de este artículo tuviese su origen en petición de la empleada o empleado, se asignará a éste el salario que corresponda al trabajo que efectivamente preste.

#### SÉPTIMA. TRABAJOS DE GRUPO SUPERIOR.

Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen funciones superiores a las del grupo profesional de adscripción por un periodo superior a seis meses durante un año o a ocho durante dos años, el personal que lo haya desempeñado podrá reclamar el ascenso o, en todo caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en la empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente. Estas acciones serán acumulables. Contra la negativa de la empresa, y previo informe de la representación legal de las y los trabajadores, el o la interesada podrá reclamar ante la jurisdicción competente.

#### OCTAVA.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

##### 1.- NORMAS GENERALES.

La clasificación se realizará en grupos profesionales, por interpretación y aplicación de los factores de valoración y por las tareas y funciones básicas más representativas que deban desarrollar los y las trabajadoras.

La Dirección de la empresa realizará la clasificación del personal, valorando las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación laboral.

Este criterio de clasificación no supondrá que se excluya, en los supuestos de trabajo de cada grupo profesional, la realización de tareas complementarias que sean propias de puestos clasificados en grupos profesionales inferiores.

La realización de funciones de un grupo superior o inferior se llevará a cabo de conformidad con lo dispuesto en el art. 39 del Estatuto de los Trabajadores y con las especialidades indicadas en las cláusula sexta y séptima de este sistema de clasificación profesional.

Este sistema de clasificación profesional pretende conseguir una mejor integración de los recursos humanos en la estructura organizativa de la empresa, sin menoscabo de la dignidad, la promoción profesional, la justa retribución del personal, y todo ello sin que se produzca discriminación de ningún tipo por razón de edad, sexo o de cualquier otra índole.

La definición de los grupos profesionales se ha ajustado a criterios y sistemas basados en un análisis correlacional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones, para garantizar la ausencia de discriminación, directa o indirecta, entre mujeres y hombres.

## 2.- FACTORES DE VALORACIÓN.

Los factores que, conjuntamente ponderados, deben tenerse en cuenta para la inclusión de las personas trabajadoras en un determinado grupo profesional son los siguientes:

### A) Conocimiento.

Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta, además de la formación básica necesaria para cumplir correctamente los cometidos, el grado de experiencia y conocimiento adquirido y la dificultad para la adquisición de dichos conocimientos y experiencias.

Este factor se divide en 2 subfactores:

a) Formación: este subfactor considera el nivel inicial mínimo de conocimientos teóricos que debe poseer una persona de capacidad media para llegar a desempeñar satisfactoriamente las funciones del puesto de trabajo después de un período de formación práctica. Este factor también deberá considerar las exigencias de conocimientos especializados, idiomas, informática, etc.

b) Experiencia: este subfactor determina el período de tiempo requerido para que una persona de capacidad media, y poseyendo la formación especificada anteriormente, adquiera la habilidad y práctica necesarias para desempeñar el puesto, obteniendo un rendimiento suficiente en cantidad y calidad.

### B) Iniciativa.

Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el mayor o menor grado de dependencia a directrices o normas para la ejecución de la función.

### C) Autonomía.

Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desarrollo de las tareas o funciones que se desarrollan.

### D) Responsabilidad.

Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de exigencia sobre la obligación de responder del resultado de las tareas asignadas, en función del nivel de influencia sobre aquél y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.

### E) Mando.

Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado en que se supervisan y ordenan las funciones y tareas: en función de, entre otras, la capacidad de comprender, motivar e interrelacionar la naturaleza del colectivo y el número de personas sobre la que se ejerce el mando.

F) Complejidad.

Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y grado de integración de los distintos factores enumerados anteriormente en la tarea o el puesto encomendado, es decir: conocimiento, iniciativa, autonomía, responsabilidad y mando.

### 3.- GRUPOS PROFESIONALES.

Grupo profesional 1.- Personal técnico superior y/o personal director

Criterios generales: el personal que pertenece a este grupo tiene la responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas o servicios de la empresa, y/o realiza tareas de la más alta complejidad y cualificación. Toman decisiones o participan en su elaboración, así como en la definición de objetivos.

Desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Formación: Titulación universitaria de grado + máster, licenciatura, ingeniería superior o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, complementados con una experiencia profesional consolidada.

Respecto a las antiguas categorías profesionales y a modo orientativo encuadraría las siguientes:

Titulado/a grado superior (ingenieros/as, licenciados/as).

Jefe/a de equipo de informática.

Director/a de sección mercantil.

Jefe/a de personal.

Jefe/a de compras.

Jefe/a de ventas.

Encargado/a general.

Director/a de sección técnica.

Tareas:

Ejemplos.

En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

1. Dirección y supervisión de una o varias áreas o servicios, o de la totalidad de los mismos.
2. Coordinación, supervisión, ordenación y/o dirección de trabajos heterogéneos o del conjunto de actividades dentro de un área o servicio.
3. Responsabilidad y dirección de los servicios informáticos, así como tareas de análisis de sistemas informáticos, consistentes en definir, desarrollar e implantar los sistemas mecanizados, tanto a nivel físico (hardware) como a nivel lógico (Software).
4. Tareas de dirección, de alta complejidad y heterogeneidad dentro de su campo, con elevado nivel de autonomía e iniciativa en funciones relacionadas con la actividad de la empresa, control de calidad, definición de procesos, administración, asesoría jurídico-laboral y fiscal, etc.
5. Tareas de dirección de la gestión comercial con amplia responsabilidad sobre un sector geográfico delimitado.
6. Tareas técnicas de muy alta complejidad y polivalencia, con el máximo nivel de autonomía e iniciativa dentro

de su campo, pudiendo implicar asesoramiento en las decisiones fundamentales de la empresa.

7. Funciones consistentes en planificar, ordenar y supervisar un área, servicio o departamento de una empresa de dimensión media, o en empresas de pequeña dimensión, con responsabilidad sobre los resultados de la misma.

8. Funciones que suponen la responsabilidad de ordenar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas de comercialización, administración, ventas, servicios, mantenimiento, etc. o de cualquier agrupación de ellas.

9. Actividades de administración de personal consistentes en funciones de organización, control, asesoramiento o mando en orden a la admisión, clasificación, acoplamiento, instrucción, previsión del personal, etc.

10. Tareas de inspección, supervisión y/o gestión de la red de ventas Grupo profesional 2.- Personal técnico medio Se establece para este grupo dos niveles salariales y criterios generales:

Nivel salarial 2A.- Formación: titulación universitaria de grado, diplomatura o ingenierías técnicas o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, complementados con una experiencia profesional consolidada.

Criterios generales: es el personal que, con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, realiza tareas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos, y que tienen un alto contenido intelectual y de interrelación humana. Asimismo, realiza tareas de supervisión, integración y coordinación de colaboradores en una o varias áreas o servicios.

En este grupo se incluirán los titulados superiores de entrada que independientemente del tipo de contrato formalizado (indefinido, en prácticas, etc.) no disponen de experiencia previa suficiente en empresas, siendo necesario un período de adaptación para cumplir los Criterios Generales requeridos para su clasificación profesional en el Grupo I.

Respecto a las antiguas categorías profesionales y a modo orientativo encuadraría las siguientes:

Titulados/as de grado medio (ayudantes técnicos).

Analista.

Jefe/a administrativo.

Jefe/a de almacén.

Jefe/a de división.

Tareas Nivel Salarial 2A.- Ejemplos. En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

1. Funciones que suponen la responsabilidad de ordenar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas de comercialización, administración, ventas, servicios, mantenimiento, etc. o de cualquier agrupación de ellas en dependencia de un personal técnico superior.

2. Tareas de alto contenido técnico consistentes en prestar soporte, con autonomía media y bajo directrices y normas que no delimitan totalmente la forma de proceder.

3. Tareas que consisten en el ejercicio del mando directo al frente de un conjunto de personas empleadas de áreas, servicios, almacén y logística o unidades en los que esté organizada la empresa o que impliquen la responsabilidad de un turno o de un área o servicio que puedan ser secundadas por una o varias personas trabajadoras del grupo profesional inferior.

4. Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios/as que reciben la producción, la clasifican, almacenan y expiden, llevando el control de los materiales, así como de la utilización de las máquinas-vehículos

de que se dispone.

5. Tareas de análisis de sistemas informáticos, consistentes en definir, desarrollar e implantar los sistemas mecanizados, tanto a nivel físico (hardware) como a nivel lógico (software), con autonomía media y bajo directrices y normas que no delimitan totalmente la forma de proceder.

6. Tareas técnicas de gestión de compra y de aprovisionamiento de bienes.

7. Tareas que suponen el mando y/o supervisión de la ejecución práctica de las tareas en las diferentes áreas o servicios, según normas generales recibidas de un superior jerárquico.

Nivel salarial 2B.- Formación: Titulación universitaria de grado, diplomatura o ingenierías técnicas o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, complementados con una experiencia profesional consolidada.

Criterios generales: Personal que, con un grado medio de autonomía, iniciativa y responsabilidad, realizan tareas complejas y heterogéneas, en un marco de instrucciones precisas y que tienen un alto contenido intelectual y de interrelación humana. Asimismo, realizan tareas de supervisión, integración y coordinación de colaboradores en la realización de tareas heterogéneas.

Respecto a las antiguas categorías profesionales y a modo orientativo encuadraría las siguientes:

Jefe/a de grupo.

Jefe/a de sección administrativa.

Jefe/a de sección mercantil.

Contable.

Contable-cajero/a.

Programador/a de ordenador.

Jefe/a de sección de servicio.

Ayudante técnico sanitario.

Tareas Nivel Salarial 2B.-: Ejemplos. En este subgrupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

1. Tareas administrativas de alta confidencialidad, complejas y heterogéneas.

2. Tareas técnicas administrativas de organización, que suponen la supervisión según normas recibidas de un mando superior.

3. Revisar los libros contables, analizar las ganancias y los gastos, elaborar el balance de los libros financieros, redactar informes sobre el estado financiero, manejar registros, sistemas y presupuestos financieros, tareas contables de complejidad.

4. Tareas técnicas en el área de contabilidad, consistentes en supervisar y reunir los elementos suministrados por las o los ayudantes, confeccionar estados, balances, costos, provisionales de tesorería y otros trabajos análogos en base al plan contable de la empresa.

5. Tareas que consisten en establecer, coordinar, realizar y supervisar la contabilidad y su gestión.

6. Tareas de cálculo, valoración de costes, así como ejecución de tareas contables, etc.

7. Tareas de cobro y pago, y control de efectivo, utilizando los distintos medios de pago, manejando adecuadamente los equipos disponibles, asegurando su fiabilidad y cumpliendo la normativa aplicable.

8. Tareas de inspección, supervisión y/o gestión de la red de ventas con autonomía media y bajo directrices y normas que no delimitan totalmente la forma de proceder.

9. Actividades y tareas propias de ATS, realizando curas, llevando el control de bajas de IT y accidentes, estudios audiométricos, vacunaciones, estudios estadísticos de accidentes, etc.
10. Tareas de programación y/o codificación de programas de ordenador e instalación de paquetes informáticos bajo instrucciones directas.
11. Tareas que consisten en la dirección y supervisión de un área o servicio, según las normas o instrucciones facilitadas por un mando superior.
12. Tareas de planificación, evaluación y desarrollo de la estrategia y plan de marketing de la empresa, en dependencia de la dirección de la empresa
13. Tareas de investigación de la demanda de los productos y servicios de la empresa, así como en su entorno competitivo y de identificación de las y los clientes potenciales, desarrollando y gestionando campañas publicitarias si fuese necesario
14. Supervisión de la estrategia de marketing en redes sociales y marketing de contenidos en su caso

Grupo profesional 3. Personal de ventas, de administración y de oficio.

Criterios generales: funciones consistentes en la ejecución de actividades que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, realizando trabajos de menor ejecución autónoma que exijan habitualmente iniciativa y razonamiento, comportando bajo supervisión, la responsabilidad de las mismas, pudiendo requerir esfuerzo físico.

Formación: Titulación de ciclo formativo de grado superior, certificado de profesionalidad nivel III, bachiller o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa y/o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

Nivel salarial.- 3A.- Respecto a la antigua categoría profesional y a modo orientativo encuadraría las siguientes: Encargado/a de establecimiento.

Intérprete.

Cortador/a.

Tareas Nivel Salarial 3A.-: Ejemplos. En este subgrupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

1. Tareas de traducción, corresponsalía, y atención de comunicaciones personales con suficiente dominio de un idioma extranjero y alta confidencialidad.
2. Atención de quejas, sugerencias, consultas... relacionadas con las ventas, las y los clientes y el servicio.
3. Dirigir, coordinar y supervisar la labor de las personas a su cargo, a fin de garantizar una atención de calidad a las y los clientes para intentar fidelizarlos.
4. Distribución de los trabajos.
5. Control de la mercancía, consumo de materiales y tiempos, verificando el adecuado funcionamiento del establecimiento o sección y asegurando el cumplimiento de los estándares definidos por la empresa para la corrección del servicio prestado.
6. Control de la calidad final.
7. Control del cumplimiento de los planes de mantenimiento de los equipos y herramientas.
8. Planificación y organización marcando prioridades.
9. Coordinación de área (orden y limpieza).
10. Preparación y disposición de los elementos, materiales e insumos para el proceso del cortado, siguiendo

instrucciones de la orden de producción.

11. Conservación y almacenaje de materiales, insumos y herramientas para el corte.

12. Tareas de corte de los materiales metálicos, hierro, acero, utilizando maquinaria cualificada para tal fin con altos conocimientos de la misma.

Nivel salarial 3B.- Respecto a la antigua categoría profesional y a modo orientativo encuadraría las siguientes:

Oficial administrativo/a u operador/a en máquinas contables.

Dependiente/a de 24 años en adelante.

La o el viajante.

Tareas Nivel Salarial 3B.-: Ejemplos. En este subgrupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

1. Tareas administrativas complejas y heterogéneas.

2. Tareas de cálculo, valoración de costes, así como ejecución de tareas contables, etc. pudiendo utilizarse para ello programas informáticos.

3. Redacción de correspondencia comercial, cálculo de precios a la vista de ofertas recibidas, recepción y tramitación de pedidos y propuestas de contestación.

4. Tareas técnicas de gestión comercial con responsabilidad sobre un sector geográfico delimitado y/o una gama específica de productos, pudiendo ser necesario el desplazamiento para la ejecución de las tareas de venta.

5. Tareas de venta y comercialización de productos, consistentes en efectuar y concretar las ventas, así como su seguimiento hasta la entrega del género y su cooperación hasta la consecución final del cobro del importe de la venta con conocimientos para llevar a cabo el buen fin de las ventas.

6. Tareas de mecanografía, con buena presentación de trabajo, y ortografía correcta y velocidad adecuada que pueden llevar implícita la redacción de correspondencia según formato e instrucciones específicas, pudiendo utilizar paquetes informáticos como procesadores de textos o similares.

7. Tareas de cálculo, facturación, cobro, revisión de talones, redacción de recibos, así como ejecución de cualquier otra operación contable, dependiendo y ejecutando las órdenes de un mando superior, comportando algún grado de iniciativa, pudiendo utilizarse para ello programas informáticos.

8. Realizar agrupaciones de datos, resúmenes, estadísticas, cuadros, seguimientos, histogramas, certificaciones, etc., con datos suministrados por otros que los toman directamente en base a normas generalmente precisas.

9. Atención directa al o la cliente, aplicando las técnicas de ventas adecuadas y efectuando el cierre de la operación mediante el registro y cobro de la misma y la cumplimentación de la documentación pertinente.

10. Atención directa al o la cliente aconsejando sobre los útiles más adecuados para el tipo de trabajo que quiere realizar; informando sobre el tipo de herramientas y sus complementos - tamaños, características, utilidades - y si es necesario, hace demostraciones físicas sobre su uso.

11. Resolver y/o canalizar reclamaciones.

Nivel salarial 3C.- Respecto a las antiguas categorías profesionales y a modo orientativo encuadraría las siguientes:

Profesional de oficio de 1ª.

El o la chófer.

Repartidor/a.

El o la chófer mecánico/a.

Dependiente/a de 22 a 24 años.

Tareas Nivel Salarial 3C.-: Ejemplos. En este subgrupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

1. Tareas de electrónica, automoción, instrumentación, montaje o soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, pintura, mecánica, etc. con capacitación suficiente para resolver toda la problemática derivada del ejercicio de su oficio o responsabilidad.
2. Tareas de preparación u operaciones con máquinas convencionales que conlleve el autocontrol del producto manipulado con capacitación suficiente para resolver toda la problemática derivada del ejercicio de su oficio o responsabilidad.
3. Tareas que consisten en el mantenimiento preventivo y correctivo tanto de los sistemas como de los productos, que pueden requerir conocimientos integrados de electrónica, hidráulica, neumática, etc. conllevando la responsabilidad correspondiente.
4. Conservación y almacenaje de materiales, insumos y herramientas necesarias para el oficio.
5. Tareas de distribución y entrega de productos a las y los clientes realizadas con el vehículo asignado, tomar nota de los pedidos que a éste le hagan, así como de la liquidación de las ventas al contado que se le encomiendan, etc.... realizando a su vez la carga y descarga del vehículo, su conservación, limpieza y buena presentación.
6. Prestar servicio de transporte y entrega de mercancías con conducción de permiso adecuado y/o mercancías peligrosas y las operaciones relacionadas con los servicios de carga y descarga y entrega de las mercancías incluyendo la documentación relativa al despacho y entrega de mercancías, conservación del vehículo, limpieza y buena presentación del mismo.
7. Conducción con permiso adecuado, entendiendo que puede combinarse esta actividad con otras actividades propias de la empresa y/o conexas como el reparto de mercancías, así como conservación del vehículo, limpieza y buena presentación del mismo.
8. Acoger, atender y vender directamente a la o el cliente, aplicando las técnicas de ventas adecuadas y aconsejando e informando sobre los productos.
9. Colaborar en el aprovisionamiento del comercio, almacén y mantenimiento operativo, pudiendo realizar tareas de reposición de mercancías y géneros.

Grupo profesional 4.- Personal auxiliar de oficio, ventas y administración Nivel Salarial 4A.- Criterios generales: tareas que se ejecuten con alto grado de dependencia, claramente establecidas, con instrucciones específicas y con un cierto grado de autonomía. Pueden requerir esfuerzo físico, con formación o conocimientos básicos y que ocasionalmente pueden necesitar de un breve período de adaptación.

Formación: titulación de ciclo formativo de grado medio, certificado de profesionalidad nivel II o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa y/o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión

Respecto a las antiguas categorías profesionales y a modo orientativo encuadraría las siguientes:

Profesional de oficio de 2ª.

Mozo/a especializado/a.

Tareas Nivel Salarial 4A.-: Ejemplos. En este subgrupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

1. Tareas de preparación u operaciones con máquinas convencionales que conlleve el autocontrol del producto manipulado.
2. Tareas de recepción, control y registro de mercancías en el almacén, así como la cumplimentación y custodia de la documentación relativa al despacho y entrega de las mercancías, pudiendo utilizarse para ello programas informáticos.
3. Preparar pedidos de forma eficaz y eficiente, siguiendo procedimientos establecidos.
4. Tareas de despacho de pedidos, revisión de mercancías y distribución con registro en libros o mecánicas, al efecto de movimiento diario, pudiendo utilizarse para ello programas informáticos.
5. Tareas de preparación de mercancías para su almacenamiento, expedición, suministro u otros movimientos de logística. Carga y descarga de mercancías con conducción de máquinas autopropulsadas o suspendidas en vacío, de elevación, carga, arrastre, etc. así como tareas de transporte y paletización realizadas con elementos mecánicos, cumpliendo la normativa al efecto.
6. Actividades que exijan regulación y puesta a punto o manejo de cuadros, indicadores y paneles no automáticos.
7. Tareas de electrónica, automoción, instrumentación, soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, mecánica, pintura, etc. así como tareas de ajuste y verificación de aparatos, componentes, accesorios, etc.

Nivel salarial 4B.- Criterios generales: estarán incluidas aquellas personas trabajadoras que realicen tareas que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia y mínima autonomía, que requieran esfuerzo físico y/o atención y que no necesitan de formación específica ni período de adaptación.

Formación: titulación o conocimientos profesionales o enseñanza secundaria obligatoria (ESO) o certificado de escolaridad o equivalente.

Respecto a las antiguas categorías profesionales y a modo orientativo encuadraría las siguientes:

Auxiliar administrativo/a o perforista.

Ayudante de oficio.

Mozo/a.

Personal de limpieza.

Auxiliar de Caja de 25 años en adelante.

Tareas Nivel Salarial 4B.-: Ejemplos. En este subgrupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

1. Tareas administrativas desarrolladas con utilización de aplicaciones informáticas.
2. Tareas de reprografía.
3. Tareas elementales de cálculo de salarios, valoración de costes, funciones de cobro y pago, etc. dependiendo y ejecutando directamente las órdenes de un mando superior, pudiendo utilizarse para ello programas informáticos.
4. Tareas de archivo, registro, cálculo, facturación o similares que requieran algún grado de iniciativa, pudiendo utilizarse para ello programas informáticos.
5. Tareas de cobro de las ventas al contado, revisión de talones de caja, redacción de facturas y recibos y ejecución de cualquier otra operación análoga.
6. Tareas de recepción, ordenación, distribución de mercancías y géneros, documentado si fuera necesario dichas operaciones.

7. Tareas de preparación de mercancías para su almacenamiento, expedición, suministro u otros movimientos de logística, documentado si fuera necesario dichas operaciones.
8. Manipular cargas con carretillas elevadoras.
9. Carga y descarga de mercancías.
10. Tareas de reparto de mercancías.
11. Actividades que exijan regulación y puesta a punto o manejo de cuadros, indicadores y paneles no automáticos.
12. Tareas elementales de electrónica, automoción, corte, instrumentación, montaje, soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, mecánica, pintura, en apoyo a los profesionales de los grupos 3C y 4A.
13. Trabajos de vigilancia y regulación de máquinas estáticas en desplazamientos de materiales (cintas transportadoras y similares).
14. Tareas de limpieza de los locales de la empresa.
15. Realizar las operaciones auxiliares de recepción, colocación, mantenimiento y expedición de cargas en el almacén de forma integrada en el equipo.

#### Grupo profesional 5. Personal de Servicios Auxiliares.

Criterios generales: estarán incluidas aquellas personas trabajadoras que realicen tareas que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia y mínima autonomía, que requieran esfuerzo físico y/o atención y que no necesitan de formación específica ni período de adaptación.

Formación: titulación o conocimientos profesionales o enseñanza secundaria obligatoria (ESO) o certificado de escolaridad o equivalente.

Respecto a la antigua categoría profesional y a modo orientativo encuadraría las siguientes:

Auxiliar de Caja de 18 a 25 años.

Empaquetador/a de 18 años en adelante.

Telefonista de 18 años en adelante.

Conserje.

Tareas:

Ejemplos. En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

1. Tareas manuales.
2. Tareas de control de accesos a edificios y locales.
3. Tareas de recepción y atención telefónica que no exijan cualificación especial o conocimiento de idiomas.
4. Tareas de apoyo en: caja, empaquetado, entrega del producto, atención de devoluciones o cambio, tramitación de pedidos, etc.

Grupo profesional 6.- Personal aprendiz en formación Criterios generales: Estará incluido en este grupo profesional, aquel personal menor de 18 años que no se acoja a contratos formativos, desarrollando tareas sencillas que no requieran esfuerzo físico ni formación específica. Quienes al cumplir dieciocho años continuasen prestando sus servicios en alguna empresa del sector, pasarán automáticamente al grupo profesional que corresponda a las funciones asignadas.

Se excluyen expresamente de este grupo profesional las personas trabajadoras contratadas en prácticas y en el contrato para la formación en alternancia.

Formación: titulación o conocimientos profesionales o enseñanza secundaria obligatoria (ESO) o certificado de escolaridad o equivalente.

Respecto a las antiguas categorías profesionales y a modo orientativo encuadraría las siguientes:

Empaquetador/a de hasta 18 años.

Telefonista de hasta 18 años.

Aspirante de 16 a 18 años.

Auxiliar de Caja de 16 a 18 años.

Aprendiz/a.

Tareas:

Ejemplos. En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes.

1.- Tareas de aprendizaje consistentes en la adquisición de los conocimientos prácticos y de formación necesarios para el desempeño de un oficio o un puesto de trabajo cualificado.

NOVENA.- COMPLEMENTO «EX CATEGORIA PROFESIONAL».

Aquellas personas trabajadoras que el 26/07/21 (fecha de publicación del convenio colectivo para el comercio del metal de la provincia de Valencia para los años 2020 a 2022) ostentaban las categorías relacionadas en la tabla siguiente y que con arreglo al anterior sistema de categorías profesionales percibían un salario convenio superior al establecido para el grupo profesional al que quedaron adscritos, se les mantendrá la diferencia como complemento «Ad personam», denominado complemento «ex categoría profesional». Dicho complemento no será compensable ni absorbible, y se revalorizará anualmente en el mismo incremento que el convenio. Este complemento dado que supone una garantía salarial para aquellas personas trabajadoras cuyos salarios de categoría eran superiores a los de grupo, no será abonable a las de nuevo ingreso tras la publicación en el BOP del convenio 2020-2022. Asimismo, este complemento se considerará salario a todos los efectos y se incluirá para el cálculo de las pagas extraordinarias de junio y diciembre.

Categorías con complemento Ex Categoría	Grupo
Jefe/a administrativo	2A
Jefe/a de grupo	2B
Jefe/a de sección administrativa	2B
Encargado/a de establecimiento	3A
Profesional de oficio de 2ª	4A
Empaquetador/a de 18 años en adelante	5
Auxiliar de Caja de 18 a 25 años	5

REVISIÓN SALARIAL (BOP Núm. 34, 16-2-2024)

Anunci de la Conselleria d'Educació, Universitats i Ocupació sobre l'acta de la comissió negociadora del conveni col·lectiu per al comerç del metall de la província de València. Codi: 46000235011982.

Resolució de la Direcció Territorial d'Educació, Universitats i Ocupació de València, per la qual es disposa el registre, depòsit i publicació de l'acord subscrit per la comissió paritària del conveni col·lectiu per al Comerç del Metall de la província de València.

Vista la sol·licitud d'inscripció de l'acord assenyalat anteriorment, subscrit el dia 23 de gener de 2024, pel qual

s'acorden les taules salarials per a l'any 2024, i de conformitat amb el que es disposa en l'article 90 del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, aprovat per Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, els articles 2.1 a) i 8.3 del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i depòsit de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat i els articles 3 i 4 de l'Ordre 37/2010, de 24 de setembre, de la Conselleria d'Economia, Hisenda i Ocupació per la qual es crea el Registre de la Comunitat Valenciana de convenis, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat.

Aquesta Direcció Territorial, conforme a les competències legalment establides en l'article 51.1.1a del vigent Estatut d'Autonomia de la Comunitat Valenciana, i en la Disposició Transitòria Primera i en la Disposició derogatòria única del Decret 136/2023, de 10 d'agost, del Consell d'aprovació del Reglament orgànic i funcional de la Conselleria d'Educació, Universitats i Ocupació, d'acord amb l'estructura orgànica establida en el Decret 112/2023, de 25 de juliol, del Consell pel qual estableix l'estructura orgànica bàsica de la Presidència i de les Conselleries de la Generalitat,

RESOL

Primer: Ordenar el depòsit i la inscripció de l'acord en aquest Registre de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat.

Segon: Disposar la seua publicació en el Butlletí Oficial de la Província.

València, a 7 de febrer de 2024. -La directora territorial d'Educació, Universitats i Ocupació, Inmaculada Beatriz Murgui Muñoz.

ACTA DE LA COMISIÓN PARITARIA DEL CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA EL COMERCIO DEL METAL DE VALENCIA 2023-2025.

En Valencia, siendo las 16.30 horas del día 23 de enero de 2024 se reúne en segunda convocatoria la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo Provincial para el Comercio del Metal, compuesta por la representación empresarial de la Federación Empresarial Metalúrgica Valenciana (FEMEVAL) y la sindical de Comisiones Obreras (CC.OO.) y la Unión General de Trabajadores (U.G.T.), al objeto de confeccionar y aprobar las tablas salariales 2024 de conformidad con el artículo 14.1 y 2 del convenio.

Primero.- Aprobar las tablas salariales para el año 2024 que se adjuntan como anexo. Estas tablas tienen efectos desde 01/01/2024, debiendo procederse al abono de los atrasos correspondientes en su caso, dentro de los tres meses siguientes a su publicación en el Boletín Oficial de la provincia de Valencia.

El modo de actuar ha sido el siguiente: El art. 14. 2 del Convenio establece que si el IPC interanual de diciembre de 2023 fuera superior al 2%, se aplicará un incremento adicional máximo del 1% con efectos de 1 de enero 2024. Esta revisión servirá únicamente como base para el cálculo de las tablas salariales del año 2024, sin que la misma suponga obligación de pagar atrasos del ejercicio 2023.

Dado que el IPC final del año 2023 ha sido el 3,1%, procede realizar una revisión en el 1,00 % sobre las tablas salariales reales de 2022, y adicionarlo a las tablas salariales de 2023 para obtener las tablas reales 2023 (tablas que no se publican).

Esta revisión no genera abono de atrasos del ejercicio 2023.

En consecuencia, las tablas salariales de 2024, son el resultado de aplicar el 2,5% de incremento pactado para este ejercicio a las tablas reales 2023 según lo expuesto en el párrafo anterior.

Segundo.- Se faculta a Dña. \*\*\*\*\* y/o Dña. \*\*\*\*\*, al objeto de depositar esta acta y tablas salariales 2024 para su publicación y los demás legales oportunos.

Y sin más temas que tratar se levanta la reunión cuando son las 17,00 horas.



<b>CONVENIO PROVINCIAL DE COMERCIO DEL METAL</b>			
<b>TABLAS 2024. En vigor desde 01/01/24</b>			
GRUPOS	CATEGORIAS	SALARIO GRUPO	
		TABLAS 2024	
		MENSUAL	ANUAL
GRUPO 1	Titulado/a grado superior (ingenieros, licenciados)	2.135,34 €	29.894,76 €
	Jefe/a de equipo de informática		
	Director/a de sección mercantil		
	Jefe/a de división		
	Jefe/a de pesonal		
	Jefe/a de compras		
	Jefe/a de ventas		
	Encargado/a general		
Director/a de sección técnica			
GRUPO 2A	Jefe/a administrativo	1.850,51 €	25.907,14 €
	Jefe/a de división		
	Titulados/as de grado medio (ayudantes técnicos)		
	Analista		
	Jefe/a de almacén		
GRUPO 2B	Jefe/a de grupo	1.568,04 €	21.952,56 €
	Jefe/a de sección administrativa		
	Jefe/a de sección mercantil		
	Contable		
	Contable-cajero/a		
	Programador/a de ordenador		
	Jefe/a de sección de servicio		
	Ayudante técnico sanitario		
GRUPO 3A	Encargado/a de establecimiento	1.460,36 €	20.445,04 €
	Intérprete		
	Cortador/a		
GRUPO 3B	Oficial administrativo/a u operador/a en máquinas contables	1.420,37 €	19.885,18 €
	Dependiente de 24 años en adelante		
	Viajante		
GRUPO 3C	Profesional de oficio de 1ª	1.324,76 €	18.546,64 €
	chofer		
	Repartidor/a		
	Chofer mecanico/a		
	Dependiente de 22 a 24 años		
GRUPO 4A	Profesional de oficio de 2ª	1.282,94 €	17.961,16 €
	Mozo/a especializado		
GRUPO 4B	Ayudante de oficio	1.271,50 €	17.801,00 €
	Auxiliar administrativo o perforista		
	Mozo/a		
	Personal limpieza		
	Auxiliar de Caja de 25 años en adelante		
GRUPO 5	Empaquetador/a de 18 años en adelante	1.193,77 €	16.712,78 €
	Auxiliar de Caja de 18 a 25 años		
	Telefonista de 18 años en adelante.		
	Conserje		
GRUPO 6A	Empaquetador/a de hasta 18 años	SMI vigente	
	Telefonista de hasta 18 años		
	Aspirante de 16 a 18 años		
	Auxiliar de Caja de 16 a 18 años		
	Aprendiz/a		
La dieta se abonará a		26,65 €	
La media dieta se abonará a		10,59 €	
El kilometraje se abonará a		0,30 €	
Bolsa de Vacaciones		59,36 €	
Tope máximo del quebranto de moneda será		63,32 €	
Seguro convenio		20.145,00 €	

## CONVENIO PROVINCIAL DE COMERCIO DEL METAL TABLAS SALARIALES ENERO 2024

ANTIGUOS CONTRATOS PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE (ART. 18 BIS)		
GRUPO 6B	MENSUAL 2024	ANUAL 2024
FORMACIÓN SEGUNDO Y TERCER AÑO	85% SMI VIGENTE	

CATEGORIAS QUE DESAPARECEN EN LA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL		
	MENSUAL 2024	ANUAL 2024
Maestro Industrial	1.517,90 €	21.250,60 €
Jefe/a de sucursal y supermercados	1.850,51 €	25.907,14 €
Vendedor/a, comprador/a, subastador/a	1.501,82 €	21.025,48 €
Corredor/a de plaza	1.328,31 €	18.596,34 €
Dependiente mayor	1.536,97 €	21.517,58 €
Ayudante de 18 a 22 años	1.271,53 €	17.801,42 €
Secretario/a	1.419,84 €	19.877,76 €
Taquimecanógrafo/a en idioma extranjero	1.568,02 €	21.952,28 €
Dibujante	1.850,42 €	25.905,88 €
Escaparatista	1.680,21 €	23.522,94 €
Ayudante de montaje	1.278,96 €	17.905,44 €
Deliniante	1.514,53 €	21.203,42 €
Visador/a	1.514,52 €	21.203,28 €
Rotulista	1.514,52 €	21.203,28 €
Ayudante de cortador/a	1.307,80 €	18.309,20 €
Jefe/a de taller	1.442,16 €	20.190,24 €
Capataz/a	1.286,99 €	18.017,86 €
Ascensorista	1.278,89 €	17.904,46 €
Cobrador/a	1.160,53 €	16.247,42 €
Vigilante, sereno/a, ordenanza, portero/a	1.160,53 €	16.247,42 €

COMPLEMENTO EXCATEGORIA ENERO 2024		
Aplicable desde 01/01/24 a todo el personal que se encontrara encuadrado en alguna de estas categorías a fecha 26/07/21		
CATEGORIAS	GRUPO	
Jefe/a administrativo	2A	122,17 €
Jefe/a de grupo	2B	116,75 €
Jefe/a de sección administrativa	2B	112,21 €
Encargado/a de establecimiento	3A	41,46 €
Profesional de oficio de 2ª	4A	4,05 €
Empaquetador/a de 18 años en adelante	5	77,70 €
Auxiliar de Caja de 18 a 25 años	5	31,75 €

REVISIÓN SALARIAL (BOP Núm. 44, 5-3-2025)

Anuncio de la Conselleria de Educación, Cultura, Universidades y Empleo sobre el acta de la comisión

negociadora del convenio colectivo del sector del metal de la provincia de Valencia. Código: 46000235011982.

Resolución de la Dirección Territorial de Empleo y Labora de Valencia, por la que se dispone el registro, depósito y publicación del acuerdo suscrito por la comisión paritaria del convenio colectivo del sector del Metal de la provincia de Valencia.

Vista la solicitud de inscripción del acuerdo señalado anteriormente, suscrito el día 21 de enero de 2025, por el que se acuerda fijar las tablas salariales para el año 2025, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, los artículos 2.1 a) y 8.3 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad y los artículos 3 y 4 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Esta Dirección Territorial de Empleo y Labora, conforme a las competencias legalmente establecidas en el artículo 51.1.1.ª del Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana, y en el artículo 41.2 f) de la Orden 9/2024, de 25 de abril, de la Conselleria de Educación, Universidades y Empleo, por la que se desarrolla el Decreto 136/2023, de 10 de agosto, del Consell, de aprobación del Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Educación, Universidades y Empleo, Orden vigente hasta que se dicte la Orden de desarrollo del Decreto 166/2024, de 12 de noviembre, del Consell, de aprobación del Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Educación, Cultura, Universidades y Empleo.

Resuelve

Primero: Ordenar el depósito y la inscripción del acuerdo en este Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.

Segundo: Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

València, 24 de febrero de 2025.-La directora territorial de Empleo y Labora, María Lurueña Ruiz.

#### ACTA DE LA COMISIÓN PARITARIA DEL CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA EL COMERCIO DEL METAL DE VALENCIA 2023-2025.

En Valencia, siendo las 10,00 horas del día 21 de enero de 2025 se reúne en segunda convocatoria la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo Provincial para el Comercio del Metal, compuesta por la representación empresarial de la Federación Empresarial Metalúrgica Valenciana (FEMEVAL) y la sindical de Comisiones Obreras (CC.OO.) y la Unión General de Trabajadores (U.G.T.), al objeto de confeccionar y aprobar las tablas salariales 2025 de conformidad con el artículo 14.1 y 2 del convenio.

Primero.- Aprobar las tablas salariales para el año 2025 que se adjuntan como anexo.

El modo de actuar ha sido el siguiente: El art. 14. 2 del Convenio establece que si el IPC interanual de diciembre de 2024 fuera superior al 2,5%, se aplicará un incremento adicional máximo del 1% con efectos de 1 de enero 2025. Esta revisión servirá únicamente como base para el cálculo de las tablas salariales del año 2025, sin que la misma suponga obligación de pagar atrasos del ejercicio 2024.

Dado que el IPC final del año 2024 ha sido el 2,8%, procede realizar una revisión en el 0,3 % sobre las tablas salariales reales de 2023, y adicionarlo a las tablas salariales de 2024 para obtener las tablas reales 2024 (tablas que no se publican). Esta revisión no genera abono de atrasos del ejercicio 2024.

En consecuencia, las tablas salariales de 2025, son el resultado de aplicar el 3,5% de incremento pactado para este ejercicio a las tablas reales 2024 según lo expuesto en el párrafo anterior.

Estas tablas tienen efectos desde 01/01/2025, debiendo procederse al abono de los atrasos correspondientes en su caso, dentro de los tres meses siguientes a su publicación en el Boletín Oficial de la provincia de Valencia

Segundo.- Se faculta a, ... al objeto de depositar esta acta y tablas salariales 2025 para su publicación y los demás legales oportunos.

Y sin más temas que tratar se levanta la reunión cuando son las 11,00 horas.

**CONVENIO PROVINCIAL DE COMERCIO DEL METAL  
TABLAS 2025. En vigor desde 1 de enero de 2025**

GRUPOS	CATEGORIAS	SALARIO GRUPO	
		TABLAS 2025	
		MENSUAL	ANUAL
GRUPO 1	Titulado/a grado superior (ingenieros, licenciados)	2.216,54 €	31.031,62 €
	Jefe/a de equipo de informática		
	Director/a de sección mercantil		
	Jefe/a de división		
	Jefe/a de personal		
	Jefe/a de compras		
	Jefe/a de ventas		
	Encargado/a general		
Director/a de sección técnica			
GRUPO 2A	Jefe/a administrativo	1.920,88 €	26.892,32 €
	Jefe/a de división		
	Titulados/as de grado medio (ayudantes técnicos)		
	Analista		
	Jefe/a de almacén		
GRUPO 2B	Jefe/a de grupo	1.627,68 €	22.787,46 €
	Jefe/a de sección administrativa		
	Jefe/a de sección mercantil		
	Contable		
	Contable-cajero/a		
	Programador/a de ordenador		
	Jefe/a de sección de servicio		
Ayudante técnico sanitario			
GRUPO 3A	Encargado/a de establecimiento	1.515,89 €	21.222,48 €
	Intérprete		
	Cortador/a		
GRUPO 3B	Oficial administrativo/a u operador/a en máquinas contables	1.474,39 €	20.641,43 €
	Dependiente de 24 años en adelante		
	Viajante		
GRUPO 3C	Profesional de oficio de 1ª	1.375,13 €	19.251,89 €
	chofer		
	Repartidor/a		
	Chofer mecanico/a		
	Dependiente de 22 a 24 años		
GRUPO 4A	Profesional de oficio de 2ª	1.331,73 €	18.644,24 €
	Mozo/a especializado		
GRUPO 4B	Ayudante de oficio	1.319,86 €	18.478,01 €
	Auxiliar administrativo o perforista		
	Mozo/a		
	Personal limpieza		
	Auxiliar de Caja de 25 años en adelante		
GRUPO 5	Empaquetador/a de 18 años en adelante	1.239,16 €	17.348,30 €
	Auxiliar de Caja de 18 a 25 años		
	Telefonista de 18 años en adelante.		
	Conserje		
GRUPO 6A	Empaquetador/a de hasta 18 años	SMI vigente	
	Telefonista de hasta 18 años		
	Aspirante de 16 a 18 años		
	Auxiliar de Caja de 16 a 18 años		
	Aprendiz/a		
La dieta se abonará a		27,66 €	
La media dieta se abonará a		10,99 €	
El kilometraje se abonará a		0,31 €	
Bolsa de Vacaciones		61,62 €	
Tope máximo del quebranto de moneda será		65,73 €	
Seguro convenio		20.465,00 €	

# CONVENIO PROVINCIAL DE COMERCIO DEL METAL

## TABLAS SALARIALES 2025. En vigor desde 1 de enero

ANTIGUOS CONTRATOS PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE (ART. 18 BIS)		
GRUPO 6B	MENSUAL 2025	ANUAL 2025
FORMACIÓN TERCER AÑO	85% SMI VIGENTE	

CATEGORIAS QUE DESAPARECEN EN LA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL		
	MENSUAL 2025	ANUAL 2025
Maestro Industrial	1.575,62 €	22.058,70 €
Jefe/a de sucursal y supermercados	1.920,88 €	26.892,34 €
Vendedor/a, comprador/a, subastador/a	1.558,93 €	21.825,02 €
Corredor/a de plaza	1.378,83 €	19.303,59 €
Dependiente mayor	1.595,42 €	22.335,81 €
Ayudante de 18 a 22 años	1.319,89 €	18.478,40 €
Secretario/a	1.473,84 €	20.633,76 €
Taquimecanógrafo/a en idioma extranjero	1.627,66 €	22.787,18 €
Dibujante	1.920,79 €	26.891,11 €
Escaparatista	1.744,11 €	24.417,49 €
Ayudante de montaje	1.327,60 €	18.586,36 €
Deliniante	1.572,13 €	22.009,82 €
Visador/a	1.572,12 €	22.009,65 €
Rotulista	1.572,12 €	22.009,65 €
Ayudante de cortador/a	1.357,54 €	19.005,55 €
Jefe/a de taller	1.497,00 €	20.957,99 €
Capataz/a	1.335,94 €	18.703,12 €
Ascensorista	1.327,52 €	18.585,31 €
Cobrador/a	1.204,67 €	16.865,32 €
Vigilante, sereno/a, ordenanza, portero/a	1.204,67 €	16.865,32 €

COMPLEMENTO EXCATEGORIA 2025		
Aplicable desde 01/01/25 a todo el personal que se encontrara encuadrado en alguna de estas categorías a fecha 26/07/21		
CATEGORIAS	GRUPO	2025
Jefe/a administrativo	2A	126,82 €
Jefe/a de grupo	2B	121,19 €
Jefe/a de sección administrativa	2B	116,48 €
Encargado/a de establecimiento	3A	43,04 €
Profesional de oficio de 2ª	4A	4,21 €
Empaquetador/a de 18 años en adelante	5	80,66 €
Auxiliar de Caja de 18 a 25 años	5	32,96 €

ACTA (BOP Núm. 52, 17-3-2025)

Anuncio de la Conselleria de Educación, Cultura, Universidades y Empleo sobre el acta de la comisión negociadora del convenio colectivo del sector del Comercio del Metal. Código: 46000235011982.

Resolución de la Dirección Territorial de Trabajo y LABORA de Valencia, por la que se dispone el registro, depósito y publicación del acuerdo suscrito por la comisión paritaria del convenio colectivo del sector del Comercio del Metal de la provincia de Valencia.

Vista la solicitud de inscripción del acuerdo señalado anteriormente, suscrito el día 3 de febrero de 2025, por el que se aclara la discrepancia observada en el artículo 56 del convenio del sector del Comercio del Metal de la provincia de Valencia, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, los artículos 2.1 a) y 8.3 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad y los artículos 3 y 4 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Esta Dirección Territorial de Empleo y LABORA, conforme a las competencias legalmente establecidas en el artículo 51.1.1ª del Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana, y en el artículo 41.2 f) de la Orden 9/2024, de 25 de abril, de la Conselleria de Educación, Universidades y Empleo, por la que se desarrolla el Decreto 136/2023, de 10 de agosto, del Consell, de aprobación del Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Educación, Universidades y Empleo, Orden vigente hasta que se dicte la Orden de desarrollo del Decreto 38/2025, de 4 de marzo, del Consell, de aprobación del Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Educación, Cultura, Universidades y Empleo.

#### RESUELVE

Primero: Ordenar su depósito e inscripción en este Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad con notificación a la representación de la comisión negociadora.

Segundo: Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

València, 6 de marzo de 2025.- La directora territorial de Empleo y Labora, María Lurueña Ruiz.

#### ACTA DE LA COMISIÓN PARITARIA DEL CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA EL COMERCIO DEL METAL DE VALENCIA 2023-2025.

En Valencia, siendo las 16,00 horas del día 3 de febrero de 2025 se reúne en segunda convocatoria la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo Provincial para el Comercio del Metal, compuesta por la representación empresarial de la Federación Empresarial Metalúrgica Valenciana (FEMEVAL) y la sindical de Comisiones Obreras (CC.OO.) y la Unión General de Trabajadores (U.G.T.), al objeto de aclarar la discrepancia observada en el artículo 56 del convenio colectivo

Primero.- Se ha observado por la comisión paritaria una discrepancia entre la cuantía expresada en cifra y la expresada en número del capital del seguro por incapacidad permanente, muerte y gran invalidez que para 2025 se refleja en el art. 56 del convenio.

Segundo.- Que la cifra que para 2025 corresponde al capital que debe suscribirse por aplicación del art. 56 es la expresada en número esto es: 20.465,00.-€.

Tercero.- Se faculta a Dña. y/o Dña. al objeto de depositar esta acta para su publicación y los demás legales oportunos.

Y sin más temas que tratar se levanta la reunión cuando son las 16,30 horas.

CORRECCIÓN DE ERROR (BOP Núm. 53, 18-3-2025)

Anuncio de la Conselleria de Educación, Cultura, Universidades y Empleo sobre la corrección de errores al anuncio 2025/02320 publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Valencia del día 05/03/2025, sobre el acta de la comisión negociadora del convenio colectivo del sector del comercio del metal de la provincia de Valencia.  
Código: 46000235011982.

Advertido error en el anuncio de la Conselleria de Educación, Cultura, Universidades y Empleo, Dirección Territorial de Empleo y LABORA, sobre texto del acuerdo por el que se acordaba fijar la tablas salariales para el año 2025 publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Valencia número 44, de 5 de marzo de 2025, se procede a efectuar la oportuna rectificación de conformidad con lo dispuesto en el artículo 109.2 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas:

Donde dice: Resolución de la Dirección Territorial de Empleo y LABORA de Valencia, por la que se dispone el registro, depósito y publicación del acuerdo suscrito por la comisión paritaria del convenio colectivo del sector del Metal de la provincia de Valencia.

Debe decir: Resolución de la Dirección Territorial de Empleo y LABORA de Valencia, por la que se dispone el registro, depósito y publicación del acuerdo suscrito por la comisión paritaria del convenio colectivo del sector del Comercio del Metal de la provincia de Valencia.

València, 7 de marzo de 2025.- La directora territorial de Empleo y Labora, María Lurueña Ruiz.

ACUERDO (BOP Núm. 146, 1-8-2025)

Anuncio de la Conselleria de Educación, Cultura, Universidades y Empleo sobre el acta de la comisión negociadora del convenio colectivo del sector del comercio del metal de la provincia de Valencia.

Código: 46000235011982.

Resolución de la Dirección Territorial de Trabajo y Labora de Valencia, por la que se dispone el registro, depósito y publicación del acuerdo suscrito el día 1 de abril de 2025 por miembros de la comisión negociadora del convenio del sector del Comercio del Metal de la provincia de Valencia, por el que se aprueba e incluyen dentro de dicho convenio, el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, en los artículos 2.1 a) y 8.3 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad y en los artículos 3 y 4 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Esta Dirección Territorial de Trabajo y Labora, conforme a las competencias legalmente establecidas en el artículo 51.1.1.ª del Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana, y en el artículo 49.2 f) de la Orden 6/2025, de 9 de abril, de la Conselleria de Educación, Cultura, Universidades y Empleo, por la que se desarrolla el Decreto 38/2025, de 4 de marzo, de 2025, del Consell, de aprobación del Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Educación, Cultura, Universidades y Empleo,

Resuelve:

Primero: Ordenar el depósito y la inscripción del acuerdo en este Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.

Segundo: Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

València, 23 de julio de 2025.- La directora territorial de Trabajo y Labora, María Lurueña Ruiz.

## ACTA DE ACUERDO DE LA MODIFICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE COMERCIO DEL METAL DE VALENCIA PARA LA INCLUSIÓN DEL CONJUNTO PLANIFICADO DE LAS MEDIDAS PARA LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE LAS PERSONAS LGTBI SEGÚN RD 1026/2024.

En Valencia, siendo las 16.30 horas del día 1 de abril de 2025 se reúnen en segunda convocatoria y debidamente convocada en sesión extraordinaria la representación empresarial de la Federación Empresarial Metalúrgica Valenciana (FEMEVAL) y la sindical de Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) y Unión General de Trabajadores-Federación Nacional para la Movilidad y el Consumo del País Valencià (U.G.T.) que en anexo se relacionan, como integrantes de la Comisión Negociadora del convenio Colectivo Provincial de Comercio de Metal de la provincia de Valencia vigente en la actualidad para los años 2023-2025, al objeto de plasmar el acuerdo alcanzado en la materia derivada del RD 1026/24, por lo que de conformidad con los artículos 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores, y por unanimidad, manifiestan:

Primero. - Que con fecha 8 de enero de 2025 se procedió a la constitución de la mesa de negociación del convenio para abordar el mandato legal contenido en 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.

Segundo. - Que dentro del plazo concedido por aquel se han celebrado varias reuniones, habiéndose alcanzado en fecha de hoy el siguiente acuerdo de modificación del convenio colectivo de comercio del metal de la provincia de Valencia 2023-2025, que se plasma de la siguiente manera:

«ANEXO III.- MEDIDAS PLANIFICADAS para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas de más de 50 personas trabajadoras

Preámbulo: Tras la publicación 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 y su reglamento de desarrollo previsto en 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, se ha hecho necesario abordar por la negociación colectiva el mandato legal que estas normas contienen para garantizar el derecho a la igualdad de todas las personas, en especial de las personas lesbianas, gays, trans, bisexuales e intersexuales en el ámbito laboral.

En cumplimiento de este mandato se ha procedido a modificar el convenio colectivo de comercio del metal de la provincia de Valencia a fin de contemplar medidas transversales para hacer efectivo el principio de acción positiva y no discriminación de las personas LGTBI, con la finalidad de contribuir a crear un contexto favorable a la diversidad y a avanzar en la erradicación de la discriminación de las personas LGTBI, con referencia expresa no sólo a la orientación e identidad sexual sino también a la expresión de género o características sexuales y que resultan aplicables con independencia del número de personas trabajadoras de las empresas.

De conformidad con el art. 15.1 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 y art. 2 del RD 1026/2024, las medidas que contiene el presente acuerdo serán obligatorias para las empresas de más de 50 personas trabajadoras y voluntarias para aquellas que cuenten con menos.

Asimismo, las empresas afectadas por la obligación legal desarrollada en el presente convenio colectivo atenderán a la realidad de las familias diversas, cónyuges y parejas de hecho LGTBI, y garantizarán en los términos legales o convencionales el acceso a los permisos, beneficios sociales y derechos sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género. Se promoverá la heterogeneidad de las

plantillas para lograr entornos laborales diversos, inclusivos y seguros, garantizando la protección contra comportamientos LGTBIfóbicos.

Estas medidas podrán ser desarrolladas y/o ampliadas en el ámbito de las empresas.

**Artículo Primero. – CLÁUSULA SOBRE IGUALDAD DE TRATO Y NO DISCRIMINACIÓN DEL COLECTIVO LGTBI.**

Las empresas y las organizaciones sindicales firmantes se comprometen a velar por el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades, condiciones y trato y no discriminación por cuestiones de sexo, orientación o identidad sexual, expresión de género y características sexuales, además de lo expresado en el artículo 24 del capítulo IV del presente convenio.

A estos efectos se entiende por:

**ACOSO POR MOTIVOS DE ORIENTACION SEXUAL, IDENTIDAD SEXUAL, IDENTIDAD DE GENERO O EXPRESION DE GENERO Y CARACTERÍSTICAS SEXUALES (ACOSO 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.

En los casos, en el seno de las empresas -en las que se produzcan denuncias de acoso LGTBI, las empresas aplicarán la política de tolerancia cero y se comprometen a investigar y esclarecer cualquier denuncia, siendo potestad de la empresa tomar las medidas disciplinarias oportunas de conformidad con el resultado de la tramitación de la denuncia según lo dispuesto en aquel y en el régimen disciplinario vigente en cada momento régimen disciplinario del presente convenio, sin menoscabo de los derechos que los y las afectadas, puedan ejercer judicialmente.

En caso de no disponer las empresas de un protocolo de prevención y tratamiento de situaciones de acoso sexual, por razón de sexo, moral y por motivos de orientación sexual, identidad sexual, identidad de género o expresión de género y características sexuales (acoso LGTBI) y actos discriminatorios, en el artículo séptimo de este Anexo III se incluye un modelo para su adaptación en aquellas.

**Artículo Segundo. – COMISIÓN PARA LA INCLUSIVIDAD.**

Las partes firmantes se comprometen a la difusión y a velar por el cumplimiento de lo establecido 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, para que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades en las empresas sea real y efectivo.

Se crea una Comisión de inclusividad, como punto de encuentro de las partes para analizar los aspectos derivados de esta materia, para el estudio y análisis de las cuestiones relativas a la inclusión en el ámbito de las relaciones laborales del convenio de todos los colectivos diversos, prevención del acoso, de la violencia en el lugar de trabajo, de la creación de espacios de trabajo inclusivos y seguros, guías de buenas prácticas.

Esta comisión velará en cuanto a la inclusividad para todos los colectivos diversos por:

- a) Fomentar que las empresas implementen una cultura corporativa igualitaria en todos sus ámbitos.
- b) Efectuar un seguimiento paritario de las posibles discriminaciones, directas e indirectas por cuestiones de edad, discapacidad, género, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, religión o convicciones, opinión política, orientación o identidad sexual (LGTBI), afiliación sindical, lengua o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. Todo ello con el fin de alcanzar una gestión óptima de los recursos humanos que evite discriminaciones y pueda ofrecer igualdad de oportunidades reales, apoyándose en un permanente

recurso al diálogo social.

c) Fomentar que las empresas asuman como propios los principios de no discriminación e igualdad de trato definidas en el apartado anterior.

#### Artículo Tercero. ACCESO AL EMPLEO.

La contratación de las personas trabajadoras se ajustará a las normas legales generales sobre contratación vigente en cada momento. Deberán igualmente vincularse a los principios de los planes de carrera profesional que puedan existir en las empresas.

En todo caso, los criterios a utilizar en las ofertas de empleo y en los procedimientos de selección deberán ser objetivos y neutros para evitar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta desfavorable por razón de edad, discapacidad, género, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, religión o convicciones, opinión política, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales, afiliación sindical, condición social o lengua.

#### Artículo Cuarto. APOYO EN LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN.

El Comité o las delegadas y delegados de personal velarán, además de lo establecido en el artículo 49 del presente convenio porque en los procesos de selección de personal se cumpla con lo establecido en el artículo tercero del presente anexo.

#### ARTÍCULO Quinto. - 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 presente convenio colectivo 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.
- Fomento de medidas para garantizar la utilización de un lenguaje respetuoso con la diversidad.
- En el supuesto de los cursos dirigido a las personas que se encarguen o participen en procesos de selección, mandos intermedios, puestos directivos o cualquiera que tenga a su cargo personas trabajadoras, la formación podrá referirse a cuestiones tales como: capacitación en diversidad e inclusión, fomento de la empatía y de la escucha activa, gestión de la diversidad en entornos laborales, liderazgo inclusivo en la gestión de equipos, prevención y abordaje de acoso y discriminación por orientación sexual, identidad y/o expresión de género y diversidad sexo genérica o familiar, etc.

#### Artículo Sexto. - PERMISOS Y BENEFICIOS SOCIALES DEL COLECTIVO LGTBI.

Los artículos 36 y 39 del presente convenio garantizan el acceso a los permisos retribuidos y no retribuidos en

igualdad de condiciones a todas las personas trabajadoras sin posibilidad de discriminación alguna si concurre el hecho causante regulado en cada caso.

Si las empresas disponen de un programa de beneficios sociales, deberán garantizar el acceso a los mismos en igualdad de condiciones a todas las personas trabajadoras, sin posibilidad de denegación por motivos de orientación o identidad sexual (LGTBI).

En caso de precisar algún permiso relacionado con trámites legales o médicos para el proceso de transición de las personas trans, que deba realizarse en horas de trabajo, este tendrá el carácter de no retribuido y será concedido por las empresas previa solicitud anticipada con 48 horas de antelación y deberá justificarse adecuadamente.

## ARTÍCULO Séptimo. 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:

Entre los Principios de Conducta y Actuación de las Empresas incluidas dentro del ámbito funcional del presente convenio colectivo está el «Respeto a las Personas» cómo condición indispensable para el desarrollo individual y profesional, teniendo su reflejo más inmediato en los principios de «Respeto a la Legalidad» y «Respeto a los Derechos Humanos» que regulan la actividad de todas las personas en el ejercicio de sus funciones, que obliga a observar un trato adecuado, respetuoso y digno, garantizando la salvaguarda de los derechos fundamentales de carácter laboral, la dignidad, la intimidad personal y la igualdad.

En este mismo sentido, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres reconoce que la igualdad es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, instituyendo la obligación de promover condiciones de trabajo que eviten la situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, así como arbitrando procedimientos específicos para su prevención y dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

La anterior declaración se reitera 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, cuyo objetivo es desarrollar y garantizar los derechos de las personas lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersexuales erradicando las situaciones de discriminación, para asegurar que en España se pueda vivir la orientación sexual, la identidad sexual, la expresión de género, las características sexuales y la diversidad familiar con plena libertad.

Las organizaciones firmantes del presente convenio colectivo consideramos que las conductas contrarias a los principios anteriormente enunciados, y más concretamente, aquellas que el presente texto identifique como conductas de acoso, son inaceptables, y por tanto debe adoptarse en todos los niveles un compromiso mutuo de colaboración, en la tolerancia cero ante cualquier tipo de acoso.

El presente protocolo tiene como objetivo prevenir que se produzca el acoso en el entorno laboral y, si ocurre, asegurar que se dispone de los procedimientos adecuados para tratar el problema y evitar que se repita. Con estas medidas se pretende garantizar en las empresas entornos laborales libres de acoso, en los que todas las personas están obligadas a respetar su integridad y dignidad en el ámbito profesional y personal.

Por lo anteriormente expuesto, y en desarrollo del deber establecido en el artículo 48.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, BOE de 23 de marzo de 2007, así como en el artículo 15.1 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. las partes firmantes acuerdan el siguiente protocolo:

## 2. ÁMBITO PERSONAL:

El presente protocolo se aplicará a todo el personal de las empresas 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 principio 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 personales de quien denuncie, así como la protección física y psicológica de la presunta víctima.
- Prioridad y tramitación 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 disciplinario, contra la persona o personas cuyas conductas de acoso resulten probadas, así como también con relación a quien formule imputación o denuncia falsa, mediando mala fe.
- Indemnidad frente a represalias, garantizando que no 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 impedir la situación de acoso y a iniciar el presente procedimiento, (sin perjuicio de las medidas disciplinarias que pudieran arbitrarse en situaciones de denuncia manifiestamente falsas) o como consecuencia de su participación en la investigación en 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 los hechos recomiende lo contrario, cuyo objetivo es resolver el problema de forma inmediata ya que, en ocasiones, el mero hecho de manifestar a la persona que presuntamente acosa a otra las consecuencias ofensivas o intimidatorias que genera su comportamiento, es suficiente para que se solucione el problema.

En esta fase del procedimiento, la persona que instruya el expediente se entrevistará con las partes con la finalidad de esclarecer los hechos y alcanzar una solución aceptada por ambas.

El procedimiento previo es muy recomendable, pero en cualquier caso facultativo para la presunta víctima. Una vez iniciado, y en el caso de que el mismo no finalice en un plazo de diez días desde su inicio habiendo resuelto el problema de acoso, dará lugar necesariamente a la apertura del procedimiento formal.

f) Procedimiento formal: El procedimiento formal se iniciará con la apertura, por la parte instructora, de un expediente informativo.

Para la elaboración de este, en la instrucción se podrán practicar cuantas diligencias se consideren necesarias para el esclarecimiento de los hechos denunciados, manteniéndose la formalidad de dar trámite de audiencia a las partes implicadas.

En el más breve plazo posible, sin superar nunca un máximo de treinta días, se deberá redactar un informe que contenga la descripción de los hechos denunciados, la metodología empleada, las circunstancias concurrentes, la intensidad de estos, la reiteración en la conducta, el grado de afectación sobre las obligaciones laborales y el entorno laboral de la presunta víctima y las medidas cautelares y/o preventivas si procede.

En todo caso deberá recoger la convicción o no de la parte instructora de haberse cometido los hechos denunciados, explicitando los hechos que han quedado objetivamente acreditados en base a las diligencias practicadas.

g) Medidas cautelares: Durante la tramitación del expediente a propuesta de la parte instructora, la Dirección de la Empresa podrá tomar las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer perjuicio en las condiciones laborales de las personas implicadas.

Estas medidas podrán consistir en la separación de la presunta persona acosadora de la víctima, reordenación del tiempo de trabajo, cambio de puesto, movilidad funcional o geográfica, o aquellas otras que se estimen oportunas y proporcionadas a las circunstancias del caso.

h) Asistencia a las partes: Durante la tramitación del expediente las partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de confianza, 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.

«.

Cuarto. - Para dar cumplimiento asimismo al mandato del RD 1026/2024, de 8 de octubre las partes han considerado modificar los siguientes artículos del texto convencional:

ARTÍCULO 69. FALTAS MUY GRAVES (modificación del apartado 11 e inclusión de dos nuevas faltas: apartados 17 y 18).

11.- Acoso Moral: 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 17.- El acoso sexual, identificable por la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado 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.

18.- El acoso por razón de origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales a cualquier persona con relación con la empresa (personas trabajadoras, solicitantes de empleo, personal de puesta a disposición, proveedores, clientes y visitas, etc.). Entendiendo por tal, cualquier conducta realizada en función de alguna de estas causas de discriminación, con el objetivo o consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o segregador.

ANEXO II.- CLASIFICACION PROFESIONAL.

## OCTAVA. - CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

### 1.- NORMAS GENERALES.

La clasificación se realizará en grupos profesionales, por interpretación y aplicación de los factores de valoración y por las tareas y funciones básicas más representativas que deban desarrollar los y las trabajadoras.

La Dirección de la empresa realizará la clasificación del personal, valorando las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación laboral.

Este criterio de clasificación no supondrá que se excluya, en los supuestos de trabajo de cada grupo profesional, la realización de tareas complementarias que sean propias de puestos clasificados en grupos profesionales inferiores.

La realización de funciones de un grupo superior o inferior se llevará a cabo de conformidad con lo dispuesto en el art. 39 del Estatuto de los Trabajadores y con las especialidades indicadas en las cláusula sexta y séptima de este sistema de clasificación profesional.

Este sistema de clasificación profesional pretende conseguir una mejor integración de los recursos humanos en la estructura organizativa de la empresa, sin menoscabo de la dignidad, la promoción profesional, la justa retribución del personal, y todo ello sin que se produzca discriminación directa o indirecta por razón de edad, discapacidad, género, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, religión o convicciones, opinión política, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales, afiliación sindical, condición social o lengua. Los mismos valores antidiscriminatorios se han tenido en cuenta también para la definición de los grupos profesionales, que se ha ajustado a criterios y sistemas basados todo lo anterior y además en un análisis correlacional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones, para garantizar la ausencia de discriminación, directa o indirecta, entre mujeres y hombres.

Quinto. - - Se faculta a Dña. Aina Carbonell Pérez, Dña. M<sup>a</sup> Ángeles Tomás para depositar esta Acta a efectos de su publicación y demás legales oportunos.

Y sin más temas que tratar se levanta la sesión cuando son las 18,30 horas.

### ACUERDO (BOP Núm. 241, 17-12-2025)

Anuncio de la Dirección Territorial de Trabajo y Labora sobre la resolución por la que se dispone el registro, depósito y publicación del acuerdo suscrito por la comisión paritaria del convenio colectivo del sector del comercio del metal, de la provincia de Valencia. Código: 46000235011982.

Resolución de la Dirección Territorial de Trabajo y LABORA de Valencia, de fecha 3 de diciembre de 2025, por la que se dispone el registro, depósito y publicación del acuerdo suscrito por la comisión paritaria del convenio colectivo del sector del Comercio del Metal, de la provincia de Valencia.

Vista la solicitud de inscripción del acuerdo señalado anteriormente, suscrito el día 28 de noviembre de 2025, por el que se aclara la discrepancia observada en el artículo 56 del convenio del sector del Comercio del Metal de la provincia de Valencia, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, los artículos 2.1 a) y 8.3 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad y los artículos 3 y 4 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Esta Dirección Territorial de Trabajo y Labora, es competente para resolver este procedimiento según lo establecido en el artículo 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y

acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 4 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, por la que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo.

Asimismo, ostenta la condición de autoridad laboral en esta provincia, de conformidad con lo establecido en el artículo 47 de la Orden 6/2025, de 9 de abril, de la Conselleria de Educación, Cultura, Universidades y Empleo, por la que se desarrolla el Decreto 38/2025, de 4 de marzo, de 2025, del Consell, de aprobación del Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Educación, Cultura, Universidades y Empleo.

Resuelve.

Primero: Ordenar su depósito e inscripción en este Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad con notificación a la representación de la comisión negociadora.

Segundo: Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

València, 3 de diciembre de 2025.-La jefa del Servicio Territorial de Trabajo de Valencia, Maria de los Angeles Pons Aleixandre.

### CORRECCIÓN DE ERRORES (BOP Núm. 242, 18-12-2025)

Corrección de errores al anuncio 2025/14958 de la Dirección Territorial de Trabajo y Labora publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Valencia del día 17/12/2025 sobre la resolución por la que se dispone el registro, depósito y publicación del acuerdo suscrito por la comisión paritaria del convenio colectivo del sector del comercio del metal, de la provincia de Valencia. Código: 46000235011982.

### CORRECCIÓN DE ERRORES.

Habiéndose publicado el anuncio antes mencionado con número de registro 2025/14958, en el Boletín Oficial de la Provincia de Valencia número 241, de fecha 17 de diciembre de 2025, en el que por error se ha omitido el Acta de la Comisión Paritaria, por lo que procedemos a su publicación íntegra nuevamente.

Lo que se hace público para general conocimiento.

Resolución de la Dirección Territorial de Trabajo y Labora de Valencia, de fecha 3 de diciembre de 2025, por la que se dispone el registro, depósito y publicación del acuerdo suscrito por la comisión paritaria del convenio colectivo del sector del Comercio del Metal, de la provincia de Valencia.

Vista la solicitud de inscripción del acuerdo señalado anteriormente, suscrito el día 28 de noviembre de 2025, por el que se aclara la discrepancia observada en el artículo 56 del convenio del sector del Comercio del Metal de la provincia de Valencia, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, los artículos 2.1 a) y 8.3 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad y los artículos 3 y 4 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Esta Dirección Territorial de Trabajo y Labora, es competente para resolver este procedimiento según lo establecido en el artículo 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 4 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, por la que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo.

Asimismo, ostenta la condición de autoridad laboral en esta provincia, de conformidad con lo establecido en el artículo 47 de la Orden 6/2025, de 9 de abril, de la Conselleria de Educación, Cultura, Universidades y Empleo, por la que se desarrolla el Decreto 38/2025, de 4 de marzo, de 2025, del Consell, de aprobación del Reglamento

orgánico y funcional de la Conselleria de Educación, Cultura, Universidades y Empleo.

Resuelve.

Primero: Ordenar su depósito e inscripción en este Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad con notificación a la representación de la comisión negociadora.

Segundo: Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

València, 17 de diciembre de 2025.-El jefe de Edición del Boletín Oficial de la Provincia de Valencia, Luis A. Donate Blasco.

#### ACTA DE LA COMISIÓN PARITARIA DEL CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA EL COMERCIO DEL METAL DE VALENCIA 2023-2025.

En Valencia, siendo las 9,00 horas del día 28 de noviembre de 2025 se reúne en segunda convocatoria la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo Provincial para el Comercio del Metal, compuesta por la representación empresarial de la Federación Empresarial Metalúrgica Valenciana (FEMEVAL) y la sindical de Comisiones Obreras (CC.OO.) y la Unión General de Trabajadores (U.G.T.), al objeto de aclarar la discrepancia observada en el artículo 56 del convenio colectivo

Primero.- Se ha observado por la comisión paritaria una discrepancia entre la cuantía expresada en cifra y la expresada en número del capital del seguro por incapacidad permanente, muerte y gran invalidez que para 2025 se refleja en el art. 56 del convenio, discrepancia que afectará a la ultractividad del convenio en 2026.

Segundo.- Que para solventar la misma y mientras se negocia el nuevo convenio colectivo, el capital que debe suscribirse para 2026 es la expresada en letra en el artículo 56: veintiún mil cuatrocientos sesenta y cinco euros. (21.465,00.-€).

Tercero.- Se faculta a Dña. ----- y/o Dña. -----, al objeto de depositar esta acta para su publicación y los demás legales oportunos.

Y sin más temas que tratar se levanta la reunión cuando son las 9,30 horas.

### Tablas salariales

<b>CONVENIO COLECTIVO DE COMERCIO DEL METAL DE VALENCIA</b>				
<b>CONVENIO COLECTIVO (BOP N.º 142, 26-VII-2021)</b>				
Artículo 8. NOCTURNIDAD ... incrementada en un	10%	sobre el salario grupo		

Artículo 9. PAGAS EXTRAORDINARIAS	2			
Artículo 13. QUEBRANTO DE MONEDA	2 por 1.000			
Artículo 18. CONTRATO PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE				
... Durante el primer año	75%	de su jornada		
y durante el segundo y tercero con el	85%			
Artículo 27. JORNADA Y HORARIO	1757	horas anuales de trabajo efectivo		
Artículo 30. DISTRIBUCIÓN IRREGULAR DE LA JORNADA ... máximo	6%			
CAPÍTULO XIV.- DISPOSICIONES FINALES				
NOVENA.- SALARIOS GRUPO DE REFERENCIA				
GRUPOS	ANTIGUAS DENOMINACIONES	SALARIO ANUAL DE REFERENCIA GRUPO 2021		
GRUPO 1				
PERSONAL TÉCNICO SUPERIOR Y/O PERSONAL DIRECTOR				
GRUPO 1	Titulado/a grado superior (ingenieros/as, licenciados/as)	25,481.12		

	Jefe/a de equipo de informática			
	Director/a de sección mercantil			
	Director/a de sección técnica			
	Encargado/a general			
	Jefe/a de personal			
	Jefe/a de compras			
	Jefe/a de ventas			
GRUPO 2				
PERSONAL TÉCNICO MEDIO				
GRUPO 2A	Titulados/as de grado medio (ayudantes técnicos/as)	22,082.20		
	Analista			
	Jefe/a administrativo/a			
	Jefe/a de división			
	Jefe/a de almacén			
GRUPO 2B	Jefe/a de grupo	18,711.56		
	Jefe/a de sección administrativa			
	Jefe/a de sección mercantil			
	Programador/a de ordenador			
	Contable			
	Contable-cajero/a			
	Jefe/a de sección de servicio			
	Ayudante técnico sanitario			
GRUPO 3				
PERSONAL DE VENTAS, DE ADMINISTRACIÓN Y DE OFICIO				
GRUPO 3A	Encargado/a de establecimiento	17,426.50		
	Intérprete			
	Cortador/a			

GRUPO 3B	Oficial administrativo/a u operador/a en máquinas contables	16,949.38		
	Dependiente de 24 años en adelante			
	Viajante			
GRUPO 3C	Profesional de oficio de 1ª	15,808.38		
	Chofer			
	Repartidor/a			
	Chofer mecánico/a			
	Dependiente de 22 a 24 años			
GRUPO 4				
PERSONAL AUXILIAR DE OFICIO, VENTAS Y ADMINISTRACIÓN				
GRUPO 4ª	Profesional de oficio de 2ª	15,309.42		
	Mozo/a especializado			
GRUPO 4B	Ayudante de oficio	15,172.92		
	Auxiliar administrativo/a o perforista			
	Mozo/a			
	Personal limpieza			
	Auxiliar de Caja de 25 años en adelante			
GRUPO 5				
PERSONAL DE SERVICIOS AUXILIARES				
GRUPO 5	Auxiliar de caja de 18 a 25 años	14,245.28		
	Telefonista de 18 años en adelante			
	Conserje			
	Empaquetador/a de 18 años en adelante			
GRUPO 6				
PERSONAL EN FORMACIÓN				
GRUPO 6ª	Empaquetador/a de hasta 18 años SMI			

	Telefonista de hasta 18 años			
	Aspirante de 16 a 18 años			
	Auxiliar de Caja de 16 a 18 años			
	Aprendiz/a			
GRUPO 6B	Contrato formación de 1er año	75%	SMI	
	Contrato formación de 2º y 3er año	85%	SMI	
TABLAS 2021. En vigor desde 01/01/2021.				
GRUPOS	CATEGORÍAS	SALARIO GRUPO MENSUAL	COMPL SMI 2021	SALARIO GRUPO ANUAL
GRUPO 1	Titulado/a grado superior (ingenieros, licenciados)	1,820.08		25,481.12
	Jefe/a de equipo de informática	1,820.08		25,481.12
	Director/a de sección mercantil	1,820.08		25,481.12
	Jefe/a de división	1,820.08		25,481.12
	Jefe/a de personal	1,820.08		25,481.12
	Jefe/a de compras	1,820.08		25,481.12
	Jefe/a de ventas	1,820.08		25,481.12
	Encargado/a general	1,820.08		25,481.12
GRUPO 2A	Director/a de sección técnica	1,820.08		25,481.12
	Jefe/a administrativo	1,577.30		22,082.20
	Jefe/a de división	1,577.30		22,082.20
	Titulados/as de grado medio (ayudantes técnicos)	1,577.30		22,082.20
	Analista	1,577.30		22,082.20
	Jefe/a de almacén	1,577.30		22,082.20

GRUPO 2B	Jefe/a de grupo	1,336.54		18,711.56
	Jefe/a de sección administrativa	1,336.54		18,711.56
	Jefe/a de sección mercantil	1,336.54		18,711.56
	Contable	1,336.54		18,711.56
	Contable-cajero/a	1,336.54		18,711.56
	Programador/a de ordenador	1,336.54		18,711.56
	Jefe/a de sección de servicio	1,328.16		18,594.24
	Ayudante técnico sanitario	1,308.05		18,312.70
GRUPO 3A	Encargado/a de establecimiento	1,244.75		17,426.50
	Intérprete	1,244.75		17,426.50
	Cortador/a	1,234.46		17,282.44
GRUPO 3B	Oficial administrativo/a u operador/a en máquinas contables	1,210.67		16,949.38
	Dependiente de 24 años en adelante	1,210.67		16,949.38
	Viajante	1,184.77		16,586.78
GRUPO 3C	Profesional de oficio de 1ª	1,129.17		15,808.38
	Chofer	1,129.17		15,808.38
	Repartidor/a	1,129.17		15,808.38
	Chofer mecanico/a	1,129.17		15,808.38
	Dependiente de 22 a 24 años	1,129.17		15,808.38
GRUPO 4A	Profesional de oficio de 2ª	1,093.53		15,309.42
	Mozo/a especializado	1,093.53		15,309.42
GRUPO 4B	Ayudante de oficio	1,083.78		15,172.92
	Auxiliar administrativo o perforista	1,083.78		15,172.92
	Mozo/a	1,083.78		15,172.92
	Personal limpieza	1,083.78		15,172.92
	Auxiliar de Caja de 25 años en adelante	1,075.68		15,059.52
GRUPO 5	Empaquetador/a de 18 años en adelante	1,017.52		14,245.28

	Auxiliar de Caja de 18 a 25 años	1,017.52		14,245.28
	Telefonista de 18 años en adelante.	1,017.52		14,245.28
	Conserje	998.63		13,980.82
GRUPO 6A	Empaquetador/a de hasta 18 años	804.16	145.84	13,300.00
	Telefonista de hasta 18 años	798.18	151.82	13,300.00
	Aspirante de 16 a 18 años	780.20	169.80	13,300.00
	Auxiliar de Caja de 16 a 18 años	780.20	169.80	13,300.00
	Aprendiz/a	778.95	171.05	13,300.00
GRUPO 6B	Contrato formación primer año	628.25	84.25	9,975.00
	Contrato formación segundo y tercer año	711.99	95.51	11,305.00
La dieta se abonará a	22.71			
La media dieta se abonará a	9.03			
El kilometraje se abonará a	0.25			
Bolsa de Vacaciones	50.60			
Tope máximo del quebranto de moneda será	53.97			
Seguro convenio	18,452.00			
CATEGORÍAS LABORALES QUE DESAPARECEN. TABLAS SALARIALES 2021. En vigor 01/01/2021				
	SALARIO CONVENIO 2021			
Maestro/a Industrial	1,293.80			
Jefe/a de sucursal y supermercados	1,577.30			
Vendedor/a, comprador/a, subastador/a	1,280.09			
Corredor/a de plaza	1,132.20			
Dependiente mayor	1,310.05			

Ayudante de 18 a 22 años	1,083.80			
Secretario/a	1,210.22			
Taquimecanógrafo/a en idioma extranjero	1,336.52			
Dibujante	1,577.23			
Escaparatista	1,432.15			
Ayudante de montaje	1,090.14			
Deliniente	1,290.93			
Visador/a	1,290.92			
Rotulista	1,290.92			
Ayudante de cortador/a	1,114.72			
Jefe/a de taller	1,229.24			
Capataz/a	1,096.98			
Ascensorista	1,090.07			
Cobrador/a	989.19			
Vigilante, sereno/a, ordenanza, portero/a	989.19			
TABLAS SALARIALES EXCATEGORÍA 2021				
GRUPO	EXCATEGORÍA COMPLEMENTO MENSUAL			
2A Jefe/a administrativo	104.14			
2B Jefe/a de GRUPO	99.51			
2B Jefe/a de sección administrativa	95.64			
3A Encargado/a de establecimiento	35.34			
4A Profesional de oficio de 2ª	3.45			
5 Empaquetador/a de 18 años en adelante	66.23			
5 Auxiliar de Caja de 18 a 25 años	27.06			

<b>REVISIÓN SALARIAL (BOP N.º 218, 11-XI-2021)</b>				
Grupos	Categorías	Salario grupo	Compl SMI	
		Mensual	Desde 01/09/21	
Grupo 6A	Empaquetador/a de hasta 18 años	804.16	160.84	
	Telefonista de hasta 18 años	798.18	166.82	
	Aspirante de 16 a 18 años	780.20	184.80	
	Auxiliar de Caja de 16 a 18 años	780.20	184.80	
	Aprendiz/a	778.95	186.05	
Grupo 6B	Contrato formación primer año	628.25	95.50	
	Contrato formación segundo y tercer año	711.99	108.26	
<b>REVISIÓN SALARIAL (BOP N.º 80, 28-IV-2022)</b>				
TABLAS 2022				
En vigor desde 01/01/2022. Plazo del abono de atrasos: tres meses desde la publicación en el BOP				
Grupos	Categorías	Salario grupo 2022		
		Mensual	SMI	Anual
Grupo 1	Titulado/a grado superior (ingenieros, licenciados)	1,942.21		27,190.98
	Jefe/a de equipo de informática	1,942.21		27,190.98
	Director/a de sección mercantil	1,942.21		27,190.98
	Jefe/a de división	1,942.21		27,190.98
	Jefe/a de personal	1,942.21		27,190.98
	Jefe/a de compras	1,942.21		27,190.98

	Jefe/a de ventas	1,942.21		27,190.98
	Encargado/a general	1,942.21		27,190.98
	Director/a de sección técnica	1,942.21		27,190.98
Grupo 2A	Jefe/a administrativo	1,683.14		23,563.98
	Jefe/a de división	1,683.14		23,563.98
	Titulados/as de grado medio (ayudantes técnicos)	1,683.14		23,563.98
	Analista	1,683.14		23,563.98
	Jefe/a de almacén	1,683.14		23,563.98
Grupo 2B	Jefe/a de Grupo	1,426.23		19,967.16
	Jefe/a de sección administrativa	1,426.23		19,967.16
	Jefe/a de sección mercantil	1,426.23		19,967.16
	Contable	1,426.23		19,967.16
	Contable-cajero/a	1,426.23		19,967.16
	Programador/a de ordenador	1,426.23		19,967.16
	Jefe/a de sección de servicio	1,423.25		19,925.50
	Ayudante técnico sanitario	1,416.10		19,825.40
Grupo 3A	Encargado/a de establecimiento	1,328.28		18,595.87
	Intérprete	1,328.28		18,595.87
	Cortador/a	1,324.61		18,460.82
Grupo 3B	Oficial administrativo/a u operador/a en máquinas contables	1,291.91		18,086.73
	Dependiente de 24 años en adelante	1,291.91		18,086.73
	Viajante	1,282.70		17,957.80
Grupo 3C	Profesional de oficio de 1ª	1,204.94		16,869.17
	chofer	1,204.94		16,869.17
	Repartidor/a	1,204.94		16,869.17
	Chofer mecanico/a	1,204.94		16,869.17
	Dependiente de 22 a 24 años	1,204.94		16,869.17

Grupo 4A	Profesional de oficio de 2ª	1,166.91		16,336.73
	Mozo/a especializado	1,166.91		16,336.73
Grupo 4B	Ayudante de oficio	1,156.50		16,191.07
	Auxiliar administrativo o perforista	1,156.50		16,191.07
	Mozo/a	1,156.50		16,191.07
	Personal limpieza	1,156.50		16,191.07
	Auxiliar de Caja de 25 años en adelante	1,153.62		16,150.68
Grupo 5	Empaquetador/a de 18 años en adelante	1,085.80		15,201.18
	Auxiliar de Caja de 18 a 25 años	1,085.80		15,201.18
	Telefonista de 18 años en adelante.	1,085.80		15,201.18
	Conserje	1,079.08		15,107.12
Grupo 6A	Empaquetador/a de hasta 18 años	858.12	141.88	14,000.00
	Telefonista de hasta 18 años	851.75	148.25	14,000.00
	Aspirante de 16 a 18 años	832.55	167.45	14,000.00
	Auxiliar de Caja de 16 a 18 años	832.55	167.45	14,000.00
	Aprendiz/a	831.22	168.78	14,000.00
Grupo 6B	Contrato formación primer año	670.40	79.60	10,500.00
	Contrato formación segundo y tercer año	759.77	90.23	11,900.00
La dieta se abonará a	24.24			
La media dieta se abonará a	9.63			
El kilometraje se abonará a	0.27			
Bolsa de Vacaciones	53.99			
Tope máximo del quebranto de moneda será	57.59			
Seguro convenio	19,061.00			

TABLAS SALARIALES EXCATEGORÍA 2022				
Aplicable desde 01/01/22 a todo el personal que se encontrara encuadrado en alguna de estas categorías a fecha 26/07/21				
Plazo del abono de atrasos: tres meses desde la publicación en el BOP				
Grupo	Complemento excategoría			
2A Jefe/a administrativo	111.12			
2B Jefe/a de Grupo	106.19			
2B Jefe/a de sección administrativa	102.06			
3A Encargado/a de establecimiento	37.71			
4A Profesional de oficio de 2ª	3.69			
5 Empaquetador/a de 18 años en adelante	70.67			
5 Auxiliar de Caja de 18 a 25 años	28.88			
CATEGORÍAS LABORALES QUE DESAPARECEN. TABLAS SALARIALES 2022				
En vigor 01/01/2022				
Plazo del abono de atrasos: tres meses desde la publicación en el BOP				
	Salario convenio 2022	Salario anual 2022		
Maestro Industrial	1,380.61	19,328.60		
Jefe/a de sucursal y supermercados	1,683.14	23,563.99		
Vendedor/a, comprador/a, subastador/a	1,365.99	19,123.84		
Corredor/a de plaza	1,208.18	16,914.47		
Dependiente mayor	1,397.96	19,571.41		

Ayudante de 18 a 22 años	1,156.53	16,191.42		
Secretario/a	1,291.43	18,080.01		
Taquimecanógrafo/a en idioma extranjero	1,426.21	19,966.91		
Dibujante	1,683.07	23,562.91		
Escaparatista	1,528.25	21,395.45		
Ayudante de montaje	1,163.29	16,286.01		
Deliniente	1,377.55	19,285.77		
Visador/a	1,377.54	19,285.61		
Rotulista	1,377.54	19,285.61		
Ayudante de cortador/a	1,189.52	16,653.32		
Jefe/a de taller	1,311.72	18,364.12		
Capataz/a	1,170.59	16,388.32		
Ascensorista	1,163.22	16,285.09		
Cobrador/a	1,055.57	14,777.97		
Vigilante, sereno/a, ordenanza, portero/a	1,055.57	14,777.97		
<b>REVISIÓN SALARIAL (BOP Núm. 64, 31-3-2023)</b>				
Codi:	46000235011982			
TABLAS REALES 2022. En vigor desde 01/01/23				
GRUPOS	CATEGORÍAS	SALARIO GRUPO REALES 2022	SALARIO GRUPO REALES 2022	SALARIO GRUPO REALES 2022
		MENSUAL	SMI	ANUAL
GRUPO 1	Titulado/a grado superior (ingenieros, licenciados)	2,022.58		28,316.12

	Jefe/a de equipo de informática	2,022.58		28,316.12
	Director/a de sección mercantil	2,022.58		28,316.12
	Jefe/a de división	2,022.58		28,316.12
	Jefe/a de personal	2,022.58		28,316.12
	Jefe/a de compras	2,022.58		28,316.12
	Jefe/a de ventas	2,022.58		28,316.12
	Encargado/a general	2,022.58		28,316.12
	Director/a de sección técnica	2,022.58		28,316.12
GRUPO 2A	Jefe/a administrativo	1,752.79		24,539.04
	Jefe/a de división	1,752.79		24,539.04
	Titulados/as de grado medio (ayudantes técnicos)	1,752.79		24,539.04
	Analista	1,752.79		24,539.04
	Jefe/a de almacén	1,752.79		24,539.04
GRUPO 2B	Jefe/a de grupo	1,485.24		20,793.39
	Jefe/a de sección administrativa	1,485.24		20,793.39
	Jefe/a de sección mercantil	1,485.24		20,793.39
	Contable	1,485.24		20,793.39
	Contable-cajero/a	1,485.24		20,793.39
	Programador/a de ordenador	1,485.24		20,793.39
	Jefe/a de sección de servicio	1,475.93		20,663.01
	Ayudante técnico sanitario	1,453.58		20,350.15
GRUPO 3A	Encargado/a de establecimiento	1,383.24		19,365.35
	Intérprete	1,383.24		19,365.35
	Cortador/a	1,371.80		19,205.26
GRUPO 3B	Oficial administrativo/a u operador/a en máquinas contables	1,345.37		18,835.15
	Dependiente de 24 años en adelante	1,345.37		18,835.15
	Viajante	1,316.59		18,432.21

GRUPO 3C	Profesional de oficio de 1ª	1,254.80		17,567.20
	chofer	1,254.80		17,567.20
	Repartidor/a	1,254.80		17,567.20
	Chofer mecanico/a	1,254.80		17,567.20
	Dependiente de 22 a 24 años	1,254.80		17,567.20
GRUPO 4A	Profesional de oficio de 2ª	1,215.19		17,012.73
	Mozo/a especializado	1,215.19		17,012.73
GRUPO 4B	Ayudante de oficio	1,204.36		16,861.04
	Auxiliar administrativo o perforista	1,204.36		16,861.04
	Mozo/a	1,204.36		16,861.04
	Personal limpieza	1,204.36		16,861.04
	Auxiliar de Caja de 25 años en adelante	1,195.37		16,735.17
GRUPO 5	Empaquetador/a de 18 años en adelante	1,130.73		15,830.19
	Auxiliar de Caja de 18 a 25 años	1,130.73		15,830.19
	Telefonista de 18 años en adelante.	1,130.73		15,830.19
	Conserje	1,109.74		15,536.31
GRUPO 6A	Empaquetador/a de hasta 18 años	893.63	186.37	15,120.00
	Telefonista de hasta 18 años	886.99	193.01	15,120.00
	Aspirante de 16 a 18 años	867.00	213.00	15,120.00
	Auxiliar de Caja de 16 a 18 años	867.00	213.00	15,120.00
	Aprendiz/a	865.62	214.38	15,120.00
GRUPO 6B	Contrato formación primer año	698.15	111.85	11,340.00
	Contrato formación segundo y tercer año	791.21	126.79	12,852.00
La dieta se abonará a	25.24			
La media dieta se abonará a	10.03			

El kilometraje se abonará a	0.28			
Bolsa de Vacaciones	56.23			
Tope máximo del quebranto de moneda será	59.98			
Seguro convenio	19,061.00			
TABLAS SALARIALES REALES 2022				
En vigor desde 01/01/23				
CATEGORIAS QUE DESAPARECEN EN LA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL				
	MENSUAL REAL 2022	ANUAL REAL 2022		
Maestro Industrial	1,437.74	20,128.40		
Jefe/a de sucursal y supermercados	1,752.79	24,539.06		
Vendedor/a, comprador/a, subastador/a	1,422.51	19,915.17		
Corredor/a de plaza	1,258.17	17,614.38		
Dependiente mayor	1,455.80	20,381.26		
Ayudante de 18 a 22 años	1,204.39	16,861.40		
Secretario/a	1,344.87	18,828.15		
Taquimecanógrafo/a en idioma extranjero	1,485.22	20,793.13		
Dibujante	1,752.71	24,537.93		
Escaparatista	1,591.48	22,280.78		
Ayudante de montaje	1,211.42	16,959.92		
Deliniente	1,434.56	20,083.80		
Visador/a	1,434.55	20,083.64		
Rotulista	1,434.55	20,083.64		
Ayudante de cortador/a	1,238.74	17,342.42		
Jefe/a de taller	1,366.00	19,124.01		
Capataz/a	1,219.03	17,066.45		
Ascensorista	1,211.35	16,958.96		
Cobrador/a	1,099.25	15,389.48		

Vigilante, sereno/a, ordenanza, portero/a	1,099.25	15,389.48		
COMPLEMENTO EXCATEGORIA REAL 2022				
Aplicable desde 01/01/23 a todo el personal que se encontrara encuadrado en alguna de estas categorías a fecha 26/07/21				
CATEGORIAS	GRUPO	REAL 2022		
Jefe/a administrativo	2A	115.72		
Jefe/a de grupo	2B	110.58		
Jefe/a de sección administrativa	2B	106.28		
Encargado/a de establecimiento	3A	39.27		
Profesional de oficio de 2ª	4A	3.84		
Empaquetador/a de 18 años en adelante	5	73.60		
Auxiliar de Caja de 18 a 25 años	5	30.07		
<b>REVISIÓN SALARIAL (BOP Núm. 176, 11-9-2023)</b>				
Codi:	46000235011982			
TABLAS 2023. En vigor desde 01/01/23				
GRUPOS	CATEGORIAS	SALARIO GRUPO. TABLAS 2023		
		MENSUAL	SMI	ANUAL

GRUPO 1	Titulado/a grado superior (ingenieros, licenciados)	2,063.03		28,882.44
	Jefe/a de equipo de informática	2,063.03		28,882.44
	Director/a de sección mercantil	2,063.03		28,882.44
	Jefe/a de división	2,063.03		28,882.44
	Jefe/a de personal	2,063.03		28,882.44
	Jefe/a de compras	2,063.03		28,882.44
	Jefe/a de ventas	2,063.03		28,882.44
	Encargado/a general	2,063.03		28,882.44
	Director/a de sección técnica	2,063.03		28,882.44
GRUPO 2A	Jefe/a administrativo	1,787.84		25,029.82
	Jefe/a de división	1,787.84		25,029.82
	Titulados/as de grado medio (ayudantes técnicos)	1,787.84		25,029.82
	Analista	1,787.84		25,029.82
	Jefe/a de almacén	1,787.84		25,029.82
GRUPO 2B	Jefe/a de grupo	1,514.95		21,209.26
	Jefe/a de sección administrativa	1,514.95		21,209.26
	Jefe/a de sección mercantil	1,514.95		21,209.26
	Contable	1,514.95		21,209.26
	Contable-cajero/a	1,514.95		21,209.26
	Programador/a de ordenador	1,514.95		21,209.26
	Jefe/a de sección de servicio	1,514.95		21,209.30
	Ayudante técnico sanitario	1,514.95		21,209.30
GRUPO 3A	Encargado/a de establecimiento	1,410.90		19,752.66
	Intérprete	1,410.90		19,752.66
	Cortador/a	1,410.90		19,752.60
GRUPO 3B	Oficial administrativo/a u operador/a en máquinas contables	1,372.28		19,211.85
	Dependiente de 24 años en adelante	1,372.28		19,211.85

	Viajante	1,372.28		19,211.85
GRUPO 3C	Profesional de oficio de 1ª	1,279.90		17,918.55
	chofer	1,279.90		17,918.55
	Repartidor/a	1,279.90		17,918.55
	Chofer mecanico/a	1,279.90		17,918.55
	Dependiente de 22 a 24 años	1,279.90		17,918.55
GRUPO 4A	Profesional de oficio de 2ª	1,239.50		17,352.98
	Mozo/a especializado	1,239.50		17,352.98
GRUPO 4B	Ayudante de oficio	1,228.45		17,198.26
	Auxiliar administrativo o perforista	1,228.45		17,198.26
	Mozo/a	1,228.45		17,198.26
	Personal limpieza	1,228.45		17,198.26
	Auxiliar de Caja de 25 años en adelante	1,228.45		17,198.30
GRUPO 5	Empaquetador/a de 18 años en adelante	1,153.34		16,146.80
	Auxiliar de Caja de 18 a 25 años	1,153.34		16,146.80
	Telefonista de 18 años en adelante.	1,153.34		16,146.80
	Conserje	1,153.34		16,146.76
GRUPO 6A	Empaquetador/a de hasta 18 años	911.50	168.50	15,120.00
	Telefonista de hasta 18 años	904.73	175.27	15,120.00
	Aspirante de 16 a 18 años	884.34	195.66	15,120.00
	Auxiliar de Caja de 16 a 18 años	884.34	195.66	15,120.00
	Aprendiz/a	882.93	197.07	15,120.00
GRUPO 6B	Contrato formación primer año	712.11	97.89	11,340.00
	Contrato formación segundo y tercer año	807.03	110.97	12,852.00
La dieta se abonará a	25.74			
La media dieta se abonará a	10.23			

El kilometraje se abonará a	0.29			
Bolsa de Vacaciones	57.35			
Tope máximo del quebranto de moneda será	61.18			
Seguro convenio	19,061.00			
TABLAS SALARIALES 2023. En vigor desde 01/01/23				
CATEGORIAS QUE DESAPARECEN EN LA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL				
	MENSUAL 2023	ANUAL 2023		
Maestro Industrial	1,466.50	20,530.97		
Jefe/a de sucursal y supermercados	1,787.85	25,029.84		
Vendedor/a, comprador/a, subastador/a	1,450.96	20,313.47		
Corredor/a de plaza	1,283.33	17,966.66		
Dependiente mayor	1,484.92	20,788.89		
Ayudante de 18 a 22 años	1,228.47	17,198.63		
Secretario/a	1,371.77	19,204.71		
Taquimecanógrafo/a en idioma extranjero	1,514.93	21,208.99		
Dibujante	1,787.76	25,028.69		
Escaparatista	1,623.31	22,726.40		
Ayudante de montaje	1,235.65	17,299.12		
Deliniante	1,463.25	20,485.47		
Visador/a	1,463.24	20,485.31		
Rotulista	1,463.24	20,485.31		
Ayudante de cortador/a	1,263.52	17,689.27		
Jefe/a de taller	1,393.32	19,506.49		
Capataz/a	1,243.41	17,407.78		
Ascensorista	1,235.58	17,298.14		
Cobrador/a	1,121.23	15,697.27		
Vigilante, sereno/a, ordenanza, portero/a	1,121.23	15,697.27		

<b>COMPLEMENTO EXCATEGORIA 2023</b>				
Aplicable desde 01/01/23 a todo el personal que se encontrara encuadrado en alguna de estas categorías a fecha 26/07/21				
<b>CATEGORÍAS</b>	<b>GRUPO</b>	<b>REAL 2023</b>		
Jefe/a administrativo	2A	118.04		
Jefe/a de grupo	2B	112.79		
Jefe/a de sección administrativa	2B	108.41		
Encargado/a de establecimiento	3A	40.06		
Profesional de oficio de 2ª	4A	3.92		
Empaquetador/a de 18 años en adelante	5	75.07		
Auxiliar de Caja de 18 a 25 años	5	30.67		
\\\\\\				
<b>CONVENIO COLECTIVO (BOP Núm. 206, 25-10-2023)</b>				
<b>ARTÍCULO 8. NOCTURNIDAD</b>				
retribución específica incrementada en un	10%	sobre el salario		
<b>ARTÍCULO 9. PAGAS EXTRAORDINARIAS</b>				
Pagas extraordinarias	2			

Junio	30 de junio	una mensualidad de salario grupo o salario convenio + antigüedad consolidada		
Navidad		una mensualidad de salario grupo o salario convenio + antigüedad consolidada		
ARTÍCULO 18. CONTRATO PARA LA FORMACIÓN EN ALTERNANCIA				
retribución del	65%	del salario ... durante el primer año		
y de un	85%	durante el resto de duración de este		
ARTÍCULO 19. CONTRATO PARA LA OBTENCIÓN DE LA PRÁCTICA PROFESIONAL				
retribución del	80%	del salario		
ARTÍCULO 20. TRABAJO A DISTANCIA				
	<b>40</b>	<b>euros brutos mensuales en concepto de compensación trabajo distancia</b>		
ARTÍCULO 29. JORNADA Y HORARIO				
	1757	horas anuales		
ARTÍCULO 31. TRABAJO EN DOMINGOS Y FESTIVOS				
incremento de un	50%	sobre el valor de la hora ordinaria,		

<b>REVISIÓN SALARIAL (BOP Núm. 34, 16-2-2024)</b>				
Codi:	46000235011982			
TABLAS 2024. En vigor desde 01/01/24				
GRUPOS	CATEGORIAS	TABLAS 2024. SALARIO GRUPO		
GRUPO 1	Titulado/a grado superior (ingenieros, licenciados)	MENSUAL	ANUAL	
	Jefe/a de equipo de informática	2,135.34	29,894.76	
	Director/a de sección mercantil			
	Jefe/a de división			
	Jefe/a de pesonal			
	Jefe/a de compras			
	Jefe/a de ventas			
	Encargado/a general			
	Director/a de sección técnica			
GRUPO 2A	Jefe/a administrativo	1,850.51	25,907.14	
	Jefe/a de división			
	Titulados/as de grado medio (ayudantes técnicos)			
	Analista			
	Jefe/a de almacén			
GRUPO 2B	Jefe/a de grupo	1,568.04	21,952.56	
	Jefe/a de sección administrativa			
	Jefe/a de sección mercantil			

	Contable			
	Contable-cajero/a			
	Programador/a de ordenador			
	Jefe/a de sección de servicio			
	Ayudante técnico sanitario			
GRUPO 3A	Encargado/a de establecimiento	1,460.36	20,445.04	
	Intérprete			
	Cortador/a			
GRUPO 3B	Oficial administrativo/a u operador/a en máquinas contables	1,420.37	19,885.18	
	Dependiente de 24 años en adelante			
	Viajante			
GRUPO 3C	Profesional de oficio de 1ª	1,324.76	18,546.64	
	chofer			
	Repartidor/a			
	Chofer mecanico/a			
	Dependiente de 22 a 24 años			
GRUPO 4A	Profesional de oficio de 2ª	1,282.94	17,961.16	
	Mozo/a especializado			
GRUPO 4B	Ayudante de oficio	1,271.50	17,801.00	
	Auxiliar administrativo o perforista			
	Mozo/a			
	Personal limpieza			
	Auxiliar de Caja de 25 años en adelante			
GRUPO 5	Empaquetador/a de 18 años en adelante	1,193.77	16,712.78	
	Auxiliar de Caja de 18 a 25 años			
	Telefonista de 18 años en adelante.			
	Conserje			

GRUPO 6A	Empaquetador/a de hasta 18 años	SMI	vigente	
	Telefonista de hasta 18 años			
	Aspirante de 16 a 18 años			
	Auxiliar de Caja de 16 a 18 años			
	Aprendiz/a			
La dieta se abonará a	26.65			
La media dieta se abonará a	10.59			
El kilometraje se abonará a	0.30			
Bolsa de Vacaciones	59.36			
Tope máximo del quebranto de moneda será	63.32			
Seguro convenio	20,145.00			
TABLAS SALARIALES ENERO 2024				
ANTIGUOS CONTRATOS PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE (ART. 18 BIS)				
GRUPO 6B	MENSUAL 2024	ANUAL 2024		
FORMACIÓN SEGUNDO Y TERCER AÑO	85% SMI VIGENTE	85% SMI VIGENTE		
CATEGORIAS QUE DESAPARECEN EN LA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL				
	MENSUAL 2024	ANUAL 2024		
Maestro Industrial	1,517.90	21,250.60		
Jefe/a de sucursal y supermercados	1,850.51	25,907.14		
Vendedor/a, comprador/a, subastador/a	1,501.82	21,025.48		
Corredor/a de plaza	1,328.31	18,596.34		

Dependiente mayor	1,536.97	21,517.58		
Ayudante de 18 a 22 años	1,271.53	17,801.42		
Secretario/a	1,419.84	19,877.76		
Taquimecanógrafo/a en idioma extranjero	1,568.02	21,952.28		
Dibujante	1,850.42	25,905.88		
Escaparatista	1,680.21	23,522.94		
Ayudante de montaje	1,278.96	17,905.44		
Deliniante	1,514.53	21,203.42		
Visador/a	1,514.52	21,203.28		
Rotulista	1,514.52	21,203.28		
Ayudante de cortador/a	1,307.80	18,309.20		
Jefe/a de taller	1,442.16	20,190.24		
Capataz/a	1,286.99	18,017.86		
Ascensorista	1,278.89	17,904.46		
Cobrador/a	1,160.53	16,247.42		
Vigilante, sereno/a, ordenanza, portero/a	1,160.53	16,247.42		
COMPLEMENTO EXCATEGORIA ENERO 2024				
Aplicable desde 01/01/24 a todo el personal que se encontrara encuadrado en alguna de estas categorías a fecha 26/07/21				
CATEGORÍAS	GRUPO			
Jefe/a administrativo	2A	122.17		
Jefe/a de grupo	2B	116.75		
Jefe/a de sección administrativa	2B	112.21		
Encargado/a de establecimiento	3A	41.46		
Profesional de oficio de 2ª	4A	4.05		
Empaquetador/a de 18 años en adelante	5	77.70		
Auxiliar de Caja de 18 a 25 años	5	31.75		

<b>REVISIÓN SALARIAL (BOP Núm. 44, 5-3-2025)</b>				
Código:	46000235011982			
TABLAS 2025. En vigor desde 1 de enero de 2025.				
	TABLAS 2025 SALARIO GRUPO			
GRUPOS/CATEGORIAS	MENSUAL	ANUAL		
GRUPO 1	2,216.54	31,031.62		
Titulado/a grado superior (ingenieros, licenciados)				
Jefe/a de equipo de informática				
Director/a de sección mercantil				
Jefe/a de división				
Jefe/a de personal				
Jefe/a de compras				
Jefe/a de ventas				
Encargado/a general				
Director/a de sección técnica				
GRUPO 2A	1,920.88	26,892.32		
Jefe/a administrativo				
Jefe/a de división				
Titulados/as de grado medio (ayudantes técnicos)				
Analista				
Jefe/a de almacén				
GRUPO 2B	1,627.68	22,787.46		
Jefe/a de GRUPO				

Jefe/a de sección administrativa				
Jefe/a de sección mercantil				
Contable				
Contable-cajero/a				
Programador/a de ordenador				
Jefe/a de sección de servicio				
Ayudante técnico sanitario				
GRUPO 3A	1,515.89	21,222.48		
Encargado/a de establecimiento				
Intérprete				
Cortador/a				
GRUPO 3B	1,474.39	20,641.43		
Oficial administrativo/a u operador/a en máquinas contables				
Dependiente de 24 años en adelante				
Viajante				
GRUPO 3C	1,375.13	19,251.89		
Profesional de oficio de 1ª				
chofer				
Repartidor/a				
Chofer mecanico/a				
Dependiente de 22 a 24 años				
GRUPO 4A	1,331.73	18,644.24		
Profesional de oficio de 2ª				
Mozo/a especializado				
GRUPO 4B	1,319.86	18,478.01		
Ayudante de oficio				
Auxiliar administrativo o perforista				
Mozo/a				
Personal limpieza				
Auxiliar de Caja de 25 años en adelante				
GRUPO 5	1,239.16	17,348.30		

Empaquetador/a de 18 años en adelante				
Auxiliar de Caja de 18 a 25 años				
Telefonista de 18 años en adelante.				
Conserje				
GRUPO 6A	SMI vigente	SMI vigente		
Empaquetador/a de hasta 18 años				
Telefonista de hasta 18 años				
Aspirante de 16 a 18 años				
Auxiliar de Caja de 16 a 18 años				
Aprendiz/a				
La dieta se abonará a	27.66			
La media dieta se abonará a	10.99			
El kilometraje se abonará a	0.31			
Bolsa de Vacaciones	61.62			
Tope máximo del quebranto de moneda será	65.73			
Seguro convenio	20,465.00			
TABLAS SALARIALES 2025. En vigor desde 1 de enero				
ANTIGUOS CONTRATOS PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE (ART. 18 BIS)				
GRUPO 6B	MENSUAL 2025	ANUAL 2025		
FORMACIÓN TERCER AÑO	85% SMI VIGENTE	85% SMI VIGENTE		
CATEGORIAS QUE DESAPARECEN EN LA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL				
	MENSUAL 2025	ANUAL 2025		

Maestro Industrial	1,575.62	22,058.70		
Jefe/a de sucursal y supermercados	1,920.88	26,892.34		
Vendedor/a, comprador/a, subastador/a	1,558.93	21,825.02		
Corredor/a de plaza	1,378.83	19,303.59		
Dependiente mayor	1,595.42	22,335.81		
Ayudante de 18 a 22 años	1,319.89	18,478.40		
Secretario/a	1,473.84	20,633.76		
Taquimecanógrafo/a en idioma extranjero	1,627.66	22,787.18		
Dibujante	1,920.79	26,891.11		
Escaparatista	1,744.11	24,417.49		
Ayudante de montaje	1,327.60	18,586.36		
Deliniante	1,572.13	22,009.82		
Visador/a	1,572.12	22,009.65		
Rotulista	1,572.12	22,009.65		
Ayudante de cortador/a	1,357.54	19,005.55		
Jefe/a de taller	1,497.00	20,957.99		
Capataz/a	1,335.94	18,703.12		
Ascensorista	1,327.52	18,585.31		
Cobrador/a	1,204.67	16,865.32		
Vigilante, sereno/a, ordenanza, portero/a	1,204.67	16,865.32		
COMPLEMENTO EXCATEGORIA 2025				
CATEGORÍAS	GRUPO	2025		
Jefe/a administrativo	2A	126.82		
Jefe/a de GRUPO	2B	121.19		
Jefe/a de sección administrativa	2B	116.48		
Encargado/a de establecimiento	3A	43.04		
Profesional de oficio de 2ª	4A	4.21		

Empaquetador/a de 18 años en adelante	5	80.66		
Auxiliar de Caja de 18 a 25 años	5	32.96		