



II. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

DIRECCIÓN TERRITORIAL DE VIVIENDA, EMPLEO, JUVENTUD E IGUALDAD

6161 CONVENIO COLECTIVO DE COMERCIO DEL METAL

RESOLUCIÓN de la Dirección Territorial de Trabajo y Labora de Alicante por la que se dispone el registro oficial y publicación del Convenio Colectivo de **COMERCIO DEL METAL**

ANTECEDENTES DE HECHO

En fecha 29/06/2026 se remitió al Registro de Convenios de Alicante el convenio colectivo de COMERCIO DEL METAL. Dicho convenio ha sido suscrito, por parte de la representación empresarial, por la Federación de Empresarios del Metal de la Provincia de Alicante(FEMPA); y por parte de la representación legal de las personas trabajadoras, por UGT y CCOO.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- La competencia para dictar la resolución del presente expediente la ostenta la Directora Territorial de Vivienda, Empleo, Juventud e Igualdad, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 21 y 22.5 de la Orden 2/2026, de 12 de mayo, de la Vicepresidencia Primera y Conselleria de Vivienda, Empleo, Juventud e Igualdad, por la que se desarrolla el Decreto 19/2026, de 13 de febrero, del Consell, de aprobación del Reglamento orgánico y funcional de la Vicepresidencia Primera y Conselleria de Vivienda, Empleo, Juventud e Igualdad.

SEGUNDO.- Resultan de aplicación las siguientes normas:

- Lo dispuesto en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores.
- El Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo.
- Y los artículos 3 y 4 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, por el que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo.

TERCERO.- Respecto del control formal para comprobar lo que es objeto de registro ejercido por la Autoridad laboral respecto al convenio cabe señalar que en el ejercicio de este se ha ajustado a los límites establecidos por el Tribunal Supremo, de acuerdo



con la Sentencia 461/2025, de fecha 20 de mayo de 2025, de la Sala de Lo Social de este órgano, dictada en casación para la unificación de doctrina.

A la vista de los anteriores Hechos y Fundamentos de derecho, esta Dirección Territorial **ACUERDA:**

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Unidad Administrativa, con notificación a la representación de la comisión negociadora, y depósito del texto original del Convenio.

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

Alicante, 3 de agosto de 2026

La Directora Territorial
Cortes María Martínez de las Heras



**TEXTO ARTICULADO CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO
DEL COMERCIO DEL METAL DE LA PROVINCIA DE ALICANTE
2026-2028**

**CAPITULO I
DISPOSICIONES GENERALES**

Art. 1º.- AMBITOS DE APLICACIÓN

TERRITORIAL: El presente Convenio Colectivo es de aplicación en todo el territorio de la provincia de Alicante.

PERSONAL: El presente Convenio, regula las relaciones laborales entre los trabajadores y trabajadoras y las empresas incluidas en el ámbito territorial y funcional señalado en este artículo.

Lo contenido en el presente Convenio, no será de aplicación a las personas que se encuentren comprendidas en los supuestos contemplados en los artículos 1º.3 y 2º del Estatuto de los Trabajadores, salvo en el supuesto de relaciones laborales de carácter especial, el régimen disciplinario.

FUNCIONAL: El presente Convenio, que ha sido negociado por FEMPA, UGT y CCOO, es de aplicación a las empresas cuya actividad, exclusiva o principal, desarrollada profesionalmente y con establecimiento mercantil abierto consista en la venta y/o alquiler de cualquier clase de artículos, 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. 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.

Quedarán excluidas únicamente las empresas cuya actividad principal consiste exclusivamente en la fabricación, instalación, montaje, reparación, mantenimiento o conservación directamente relacionados con el sector del metal.

TEMPORAL: El presente Convenio tendrá una vigencia de tres años, desde el día 1 de enero de 2026, hasta el día 31 de diciembre de 2028. Se considerará en vigor desde el día de su firma, sin perjuicio de la fecha de publicación en el BOP, terminando su vigencia el 31 de Diciembre de 2028, excepto para aquellas materias para las que se hubiere pactado una duración o vigencia diferenciada. Hasta tanto no se logre acuerdo de Convenio que lo sustituya, se mantendrán vigentes tanto las cláusulas normativas, como las obligacionales del presente.



Art. 2º.- EFECTOS ECONOMICOS Y SOCIALES

No obstante, el ámbito temporal previsto en el precedente artículo, los efectos económicos comenzarán a regir a partir del uno de Enero de 2026 respecto de las percepciones salariales, permaneciendo estas garantizadas para sucesivas negociaciones o revisiones del Convenio.

Las restantes condiciones laborales, sociales o asistenciales previstas en el Convenio serán aplicables desde su entrada en vigor, salvo que en cada materia se establezca expresamente una fecha de efectos distinta.

Art. 3º.- REVISION O PRORROGA DEL CONVENIO

El presente convenio, una vez agotada su vigencia, se prorrogará tácitamente por años naturales, de no mediar denuncia expresa por cualquiera de las partes, con un preaviso de 3 meses de antelación a la fecha de su vencimiento o de la pertinente prórroga, mediante escrito dirigido ante el órgano de la Administración competente y con una copia dirigida a la otra parte.

Si se denunciara el convenio y no se constituyera la Comisión Negociadora, por inexistencia de partes legitimadas para negociar, el mismo quedaría prorrogado en los términos previstos en este apartado.

Las partes legitimadas para negociar, una vez denunciado el Convenio Colectivo, se obligan a iniciar las deliberaciones del siguiente, con, al menos, un mes de antelación a la caducidad del mismo.

En el supuesto de que se desistiera del preaviso a efectos de denuncia, la prórroga del Convenio por períodos sucesivos de un año llevará consigo la actualización de la tabla salarial con arreglo a lo establecido en el Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva (AENC), o norma que lo sustituya.

Art. 4º.- ABSORCION Y COMPENSACIÓN

La diferencia del salario de este Convenio y el salario del Convenio anterior, por su condición de aumento mínimo no podrá ser absorbida ni compensada con las anteriores que se hubieran establecido por imperativo legal, Convenio Colectivo, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales, así como comisiones, incentivos y mejoras concedidas por las empresas.

Las disposiciones legales futuras que lleven consigo una variación económica en todos o alguno de los conceptos retribuidos existentes, o que supongan creación de otros nuevos, únicamente tendrán eficacia práctica en cuanto considerados



aquellos en su totalidad, superen el nivel total de éste, debiéndose entender, en caso contrario absorbido por las mejoras pactadas en el mismo.

Por la Comisión Negociadora, se procederá en tal caso, y sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior, a la adaptación de los nuevos conceptos a las cláusulas de este Convenio.

Art. 5º.- LEGISLACION APLICABLE

En lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en la Legislación vigente.

CAPITULO II ORGANIZACION DEL TRABAJO

Art. 6º.- NORMAS GENERALES

La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la Dirección de la Empresa, pudiendo establecer los sistemas de organización, racionalización, automatización, mecanización, y dirección del trabajo que se consideren más convenientes, así como adoptar nuevos métodos y establecer y cambiar los puestos y turnos de trabajo, siendo oídos preceptivamente la representación legal de los trabajadores y trabajadoras y de acuerdo siempre con las normas legales vigentes.

No obstante, reconociendo que la empresa la componen las personas que de una manera u otra trabajan en ella o realizan gestiones o funciones para el mismo fin, la Dirección y Gerencia oirá preceptivamente a los y las representantes legales de los trabajadores y trabajadoras en cualquier sugerencia razonada que refuerce las soluciones y planteamientos de la empresa en todo cuanto se refiera a cualquier modificación, automatización, reconversión y modernización, así como para la reestructuración de secciones y variación de puestos de trabajo, modificación de turnos, revisión de puestos de trabajo con mejoras de métodos y, en general, de cuanto pueda conducir a una mejora técnica de la empresa. Asimismo facilitará cuantos datos, información y documentación, contribuyan a un mejor conocimiento del proceso productivo.

Todo ello sin perjuicio de que en relación a las modificaciones que pudieran afectar individualmente a los trabajadores, en el marco de una movilidad funcional, territorial o modificación sustancial de condiciones de trabajo, éstos tendrán la posibilidad de actuar en los términos fijados en los artículos 39, 40 y 41 del E.T. contando con decisión y participación en los términos legalmente establecidos.



CAPITULO III

INGRESOS, ASCENSOS, PLANTILLAS Y APRENDIZAJE

Art. 7º.- INGRESOS Y PERIODO DE PRUEBA

INGRESOS

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.

Por ello, el ingreso de nuevas personas trabajadoras no podrá quedar determinado en atención a la condición del sexo, salvo que ello se derive de medidas de acción positiva a favor del género menos representado. Así mismo se priorizará la idoneidad de la persona para el puesto de trabajo, independientemente de su orientación e identidad sexual o su expresión de género, con especial atención a las personas trans como colectivo especialmente vulnerable.

PERIODO DE PRUEBA

El periodo de prueba deberá reflejarse en el contrato de trabajo, de forma escrita, conforme recoge el artículo 14.1 del Estatuto de los trabajadores, con sujeción a los siguientes límites de duración:

Grupo I	6 meses
Grupo II	3 meses
Grupos III, IV, V y VI	1 mes

La representación del personal serán oídos en lo relativo a nuevos ingresos de personal en la plantilla de la empresa.

Art. 8º.- ASCENSOS

Los ascensos se ajustarán al régimen siguiente:

A) El ascenso de los trabajadores y trabajadoras a puestos de trabajo que



impliquen mando o confianza será de libre designación por la empresa.

- B) Para ascender a un grupo profesional superior, se establecerán sistemas de carácter objetivo, tomando como referencia, entre otras, las siguientes circunstancias:

- Titulación adecuada
- Conocimientos del puesto de trabajo.
- Historial profesional.
- Haber desempeñado función de superior grupo profesional.
- La permanencia en el grupo profesional.

En cualquier caso, la decisión corresponderá al empresario, sin perjuicio de que se cumplan estas condiciones objetivas garantizando el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación en las condiciones laborales por razones de sexo, orientación o identidad sexual, expresión de género y características sexuales, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razones de lengua, dentro del Estado español, todo ello de conformidad a la legislación vigente.

Art. 9.- CESE EN LA EMPRESA

La persona trabajadora que se proponga cesar al servicio de la empresa, deberá comunicar a la misma por escrito duplicado, con quince días de antelación a su cese. La empresa le devolverá el duplicado con el "enterado".

En el supuesto de que la persona trabajadora no preavisase con el plazo de los quince días de antelación establecido en el párrafo anterior para el cese voluntario, la empresa podrá descontar el importe equivalente a los días que faltan hasta completar el plazo de 15 días establecido como preaviso.

A salvo los contratos formativos, en los contratos temporales concertados por duración superior a 4 meses la empresa preavisará la persona trabajadora contratada temporalmente con una antelación de 15 días a la fecha pactada de finalización del contrato, en caso de no preavisar, la empresa abonará junto con la liquidación, un día por cada día de retraso en la comunicación del preaviso, con el límite de 15 días.

Al amparo del art. 21 de R. D. 488/1998, de 27 de marzo, por el que se desarrolla el Art. 11 del E.T. en materia de contratos formativos, cuando los contratos en prácticas tengan una duración superior a un año, la parte que formule la denuncia, está obligada a notificar a la otra su terminación con una antelación mínima de quince días.



Art. 10º.- FORMACION

La formación es considerada como un factor clave de empleabilidad, así como un factor esencial para dotar de competitividad a las empresas del sector y por tanto para asegurar la adaptación y el futuro del tejido empresarial.

La formación y el desarrollo de las competencias profesionales constituyen un objetivo compartido por las personas trabajadoras y las empresas para responder conjuntamente a las necesidades de mejorar las capacidades de respuesta y adaptación de nuestras estructuras empresariales a las circunstancias que impone el mercado, en un momento especialmente crítico por el que pasa la actual situación económica del sector y del país.

A través de la formación, que respetará los derechos del trabajador, se buscará la potenciación de las competencias profesionales del trabajador y de su aportación individual en el desarrollo de su actividad, a fin de incrementar su productividad y la calidad del trabajo realizado, así como de responder a la naturaleza y características de los objetivos que tiene que alcanzar la organización en las condiciones adecuadas de eficacia, productividad y competitividad.

A dicho fin, las empresas prestarán una atención preferente a los programas formativos específicos elaborados por las partes negociadoras del presente convenio, FEMPA, UGT y CCOO, ó elaborará programas propios en base a unos contenidos generales establecidos en función de las necesidades organizativas de la empresa, adaptando éstos a los objetivos concretos de la acción de desarrollo.

Art. 11º.- CONTRATACION

11º .1.- CONTRATO PARA LA FORMACION EN ALTERNANCIA

Se estará a lo previsto en el artículo 11.2 del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1065/2025, de 26 de noviembre, por el que se desarrolla el régimen del contrato formativo, sin perjuicio de los regímenes transitorios que resulten aplicables.

La duración de este contrato será la prevista en el correspondiente plan formativo, con una duración mínima de tres meses y un máximo de dos años y podrá desarrollarse al amparo de un solo contrato de forma no continuada, a lo largo de diversos periodos anuales coincidentes con los estudios, de estar previsto en el plan o programa formativo. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal establecida y no se hubiera obtenido el título, certificado, acreditación o diploma asociado al contrato formativo, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, hasta la obtención de dicho título, certificado, acreditación o diploma sin superar nunca la duración máxima de dos años.



Se podrá celebrar con personas que carezcan de la cualificación profesional reconocida por las titulaciones o certificados requeridos para concertar un contrato formativo para la obtención de práctica profesional regulada en el apartado 3.

Sin perjuicio de lo anterior, se podrán realizar contratos vinculados a estudios de formación profesional o universitaria con personas que posean otra titulación siempre que no haya tenido otro contrato formativo previo en una formación del mismo nivel formativo y del mismo sector productivo.

En el supuesto de que el contrato se suscriba en el marco de certificados de profesionalidad de nivel 1 y 2, y programas públicos o privados de formación en alternancia de empleo-formación, que formen parte del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo, el contrato solo podrá ser concertado con personas de hasta treinta años.

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 convenio colectivo de aplicación en la empresa, o, en su defecto, de la jornada máxima legal.

No se podrán celebrar contratos formativos en alternancia cuando la actividad o puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por la persona trabajadora en la misma empresa bajo cualquier modalidad por tiempo superior a seis meses.

Si concluido el contrato, el trabajador o trabajadora no continuase en la empresa, ésta le entregará un certificado acreditativo del tiempo trabajado con referencia a la cualificación objeto de la formación.

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo y la lactancia, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento y violencia de género o sexual, interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

11º.2.- CONTRATO FORMATIVO PARA LA OBTENCIÓN DE LA PRÁCTICA PROFESIONAL

Se estará a lo previsto en el art. 11.3 del E.T. y en el Real Decreto 1065/2025, de 26 de noviembre, por el que se desarrolla el régimen del contrato formativo, sin perjuicio de los regímenes transitorios que resulten aplicables.

El contrato de trabajo en prácticas podrá concertarse con quienes tengan un título universitario o de formación profesional, de grado medio o superior, certificados de profesionalidad, así como títulos oficialmente reconocidos como equivalentes.



Atendiendo a las características del Sector del Metal y de las prácticas a realizar por las personas trabajadoras, la duración del contrato en prácticas no podrá ser inferior a seis meses ni superior a un año.

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo y la lactancia, nacimiento, adopción guarda con fines de adopción, acogimiento y violencia de género o sexual, interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

Si los contratos en prácticas se hubiesen concertado por una duración inferior a la máxima establecida, las partes podrán acordar su prórroga sin que la duración total del contrato pueda exceder de la citada duración máxima.

El período de prueba será el que se establezca para el grupo profesional en el que se encuadre a la persona trabajadora contratada bajo esta modalidad contractual.

11º.3.- CONTRATO DE DURACIÓN DETERMINADA POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCION

Se entenderá por circunstancias de la producción el incremento ocasional e imprevisible y las oscilaciones que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, siempre que no responda a los supuestos incluidos en el artículo 16.1 del E.T.

Entre las oscilaciones a que se refiere el párrafo anterior se entenderán incluidas aquellas que derivan de las vacaciones anuales.

Los contratos de duración determinada por circunstancias de la producción, podrán tener una duración máxima de 12 meses.

En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la establecida en este Convenio, podrá prorrogarse, por una única vez, mediante acuerdo de las partes, sin que la duración total del contrato y su prórroga pueda exceder de dicha duración máxima establecida.

Las empresas podrán formalizar contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada en los términos previstos en este párrafo. Las empresas solo podrán utilizar este contrato un máximo de noventa días en el año natural, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones, que deberán estar debidamente identificadas en el contrato. Estos noventa días no podrán ser utilizados de manera continuada. Las empresas, en el último trimestre de cada año, deberán trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras una previsión anual de uso de estos contratos.



A la finalización del contrato, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización económica cuya cuantía será equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar un día y medio de salario por cada mes de servicio

11º.4.- CONTRATO A TIEMPO PARCIAL

El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior a la jornada de trabajo de una persona trabajadora a tiempo completo comparable.

A efectos de lo dispuesto en el apartado anterior, y de conformidad con lo previsto en el artículo 12.1 del Estatuto de los Trabajadores, "se entenderá por «trabajador a tiempo completo comparable» a un trabajador a tiempo completo de la misma empresa y centro de trabajo, con el mismo tipo de contrato de trabajo y que realice un trabajo idéntico o similar. Si en la empresa no hubiera ningún trabajador comparable a tiempo completo, se considerará la jornada a tiempo completo prevista en el convenio colectivo de aplicación o, en su defecto, la jornada máxima legal."

En los contratos a tiempo parcial con jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual, se podrá pactar, en cualquier momento de la vigencia del contrato, la realización de horas complementarias. El pacto de horas complementarias deberá recoger el número de horas complementarias cuya realización podrá ser requerida por la empresa. El número de horas complementarias pactadas, no podrá exceder del 60% de las horas ordinarias reflejadas en el contrato a tiempo parcial.

Sin perjuicio del pacto de horas complementarias, en los contratos a tiempo parcial de duración indefinida con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual, el empresario podrá, en cualquier momento, ofrecer al trabajador o trabajadora la realización de horas complementarias de aceptación voluntaria, cuyo número no podrá superar el 30 por 100, de las horas ordinarias objeto del contrato. La negativa del trabajador o trabajadora a la realización de estas horas no constituirá conducta laboral sancionable.

Estas horas complementarias no se computarán a efectos de los porcentajes de horas complementarias pactadas que se establecen en el presente artículo.

En todo caso, la suma de las horas ordinarias y complementarias, incluidas las previamente pactadas y las voluntarias, no podrá exceder del límite legal del trabajo a tiempo parcial definido en el párrafo primero de este artículo.



La distribución y forma de realización de horas complementarias, se llevará a cabo según lo pactado en el acuerdo de horas complementarias firmado entre empresa y persona trabajadora. La empresa comunicará al trabajador o trabajadora la realización de las horas complementarias con una antelación mínima de 24 horas.

Las personas trabajadoras a tiempo parcial no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en los supuestos a los que se refiere el artículo 35.3 del Estatuto de los Trabajadores. Las horas extraordinarias que realicen las personas trabajadoras contratadas bajo esta modalidad de contratación, serán preferentemente compensadas con tiempo de descanso.

11.5.- CONTRATO FIJO DISCONTINUO

Se estará a lo previsto en el art. 16 del E.T.

El contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo se concertará para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.

El contrato fijo-discontinuo podrá concertarse para el desarrollo de trabajos consistentes en la prestación de servicios en el marco de la ejecución de contratos mercantiles o administrativos que, siendo previsibles, formen parte de la actividad ordinaria de la empresa.

Cuando la contratación fija-discontinua se justifique por la celebración de contratos, subcontratos o con motivo de concesiones administrativas en los términos del artículo 16 E.T., los periodos de inactividad solo podrán producirse como plazos de espera de recolocación entre subcontrataciones, siendo el plazo máximo de inactividad entre subcontratas de 12 meses.

Este contrato se podrá realizar a tiempo parcial, en cuyo caso se podrá establecer pacto de horas complementarias en los términos contemplados en el punto anterior.

CAPITULO IV

JORNADAS, HORARIO, VACACIONES Y LICENCIAS

Art. 12º.-JORNADA LABORAL

La jornada laboral durante la vigencia del presente Convenio será de 1.800 horas anuales de trabajo efectivo. La jornada laboral semanal no excederá de 40 horas. El número de horas ordinarias de trabajo efectivo no podrá ser superior a 9 horas diarias. Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a un descanso semanal ininterrumpido que como regla general comprenderá la tarde del sábado o en su caso la mañana del lunes y el día completo del domingo. No obstante lo dicho,



las empresas pueden libremente de acuerdo la representación legal del personal, pactar la distribución de la jornada con los límites legales existentes sobre la jornada diaria.

Sin perjuicio de lo anterior, las empresas afectadas por este Convenio establecerán su Calendario Laboral de forma que las mañanas de los días 24 y 31 de Diciembre, se efectúe permanentemente una guardia laboral turnada que garantice el servicio de asistencia al público. Las tardes de los citados días serán festivas.

Asimismo se establece, respecto de los almacenes a que afecta este Convenio, que su jornada semanal de trabajo sea de lunes a viernes.

Aquellos almacenes que dispongan de un punto de venta al público anexo, negociarán para establecer de mutuo acuerdo con los trabajadores y trabajadoras, turnos de guardia que no excedan del 50% de la plantilla del almacén para el servicio de los sábados.

Estos turnos de guardia se retribuirán siempre con una cuantía superior al valor de la hora ordinaria o se compensarán por tiempos equivalentes de descanso.

Flexibilidad horaria

Con el fin de preservar el empleo y adecuar la capacidad de las empresas a la carga de trabajo existente en cada momento, se establece una flexibilidad horaria que se regulará de la siguiente forma:

a) El calendario laboral de cada empresa se confeccionará sobre la base de las horas anuales de trabajo efectivo de cada año.

b) La empresa podrá disponer de hasta un máximo de 130 horas del citado calendario anual, variando la distribución de jornada inicialmente establecida sin sobrepasar el límite que como jornada ordinaria fija la legislación, sin más requisitos que los siguientes:

1.- La empresa preavisará con un mínimo de cinco días de antelación a la representación legal de las personas trabajadoras y a los trabajadores y trabajadoras afectados individualmente, del uso de las mismas.

2.- El disfrute compensatorio de dichas horas deberá realizarse dentro del año natural y por días completos o con reducciones.

c) La flexibilidad de jornada no será de aplicación a aquellos trabajadores y trabajadoras con reducción de jornada por guarda legal ni a los menores de edad.



Art. 13º.- VACACIONES

Todo el personal afectado por el siguiente Convenio, disfrutará de un período anual retribuido de vacaciones, de treinta y un días naturales. Si durante el período de vacacional se produjera alguna fiesta, la empresa compensará el día o días festivos por otro u otros laborales, de común acuerdo entre la empresa y las personas trabajadoras.

Las vacaciones se disfrutarán preferentemente, durante los meses de verano (de Junio a Septiembre). No obstante, cuando razones de carácter extraordinario lo aconsejen, las empresas podrán establecer un plan de disfrute de vacaciones en períodos diferentes a los señalados, siempre con la conformidad del personal de la misma.

En principio, las vacaciones deben ser disfrutadas ininterrumpidamente; sin embargo de modo excepcional, cabe la posibilidad de que la consecución de este descanso puede tener lugar en dos períodos de la misma duración, bien a petición de la persona trabajadora, o por ineludible exigencia del servicio.

Si durante el período vacacional el trabajador o trabajadora sufre algún accidente o enfermedad, o incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o coincide con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del E.T, siempre que exista baja de la Seguridad Social, las vacaciones quedarán interrumpidas. En este caso el trabajador o trabajadora afectada podrá continuar las vacaciones hasta completar el período que le corresponda según lo establecido en el artículo 38 del E.T.

Con dos meses de antelación a la iniciación de las vacaciones del personal, la dirección de la empresa confeccionará la relación de los turnos de vacaciones, de acuerdo con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras especificando los personas que las han de disfrutar en cada uno de ellos, de acuerdo con las necesidades de las empresas, pero atendiendo motivos de índole personal y familiar de cada una de las personas trabajadoras.

En aquellas empresas donde no exista la representación sindical el trabajador o trabajadora y la empresa elaborarán un escrito firmado por ambas partes reconociendo las fechas de inicio y final de las vacaciones con dos meses de antelación al disfrute de las mismas. Estas no deberán ser fraccionadas en más de dos periodos.

Como principio, para el derecho de opción de los trabajadores y trabajadoras, se establece que quien optó y tuvo preferencia sobre otro trabajador o trabajadora en la elección de un determinado turno, pierde esa primacía de opción hasta tanto no lo ejerciten el resto de sus compañeros y compañeras en la unidad de trabajo. Las



personas trabajadoras con responsabilidades familiares tienen preferencia a que las suyas coincidan con los períodos vacacionales escolares.

Cuando el personal adscrito a una empresa, no haya cumplido los 365 días naturales que dan derecho a la percepción íntegra de las vacaciones, estas se prorratearán en razón del tiempo trabajado, teniendo en cuenta que la fracción habrá de redondearse en beneficio de la persona trabajadora.

Art. 14º.- LICENCIAS RETRIBUIDAS

Todo el personal que contraiga matrimonio, disfrutará de veintiún días naturales de permiso retribuido percibiendo el salario del Convenio.

Asimismo se concederán licencias retribuidas por las siguientes circunstancias y con la duración que a continuación se especifica. En su aplicación se tendrá en cuenta la realidad de las familias diversas, y del colectivo LGTBI.:

Se considerarán desplazamientos a los efectos de la aplicación de este convenio, los superiores a 100 Km. en uno solo de sus sentidos, no computándose la vuelta o retorno y para todos los permisos contemplados en este artículo.

1º.- Tres días hábiles en caso de fallecimiento de padres, padres políticos, abuelos, hijos, nietos, cónyuge y hermanos. La licencia se ampliará hasta cinco días en caso de desplazamiento, debiendo justificar la persona trabajadora el mismo.

Tres días hábiles, también, en caso de nacimiento de un hijo, ampliables hasta cinco si se ha de realizar desplazamiento **única y exclusivamente** para aquellos progenitores que **no tengan cotizado el mínimo** que da derecho al disfrute del permiso por nacimiento de hijo.

2º.- Dos días hábiles en caso de fallecimiento de hermanos e hijos políticos, ampliándose la licencia en el mismo sentido que en el caso anterior.

3º.- Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

4º.- Un día natural, en caso de matrimonio de hijos, hermanos, nietos y hermanos políticos. Se concederán dos días más en caso de desplazamiento.



5º.- Por tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta al médico de cabecera o especialista de la Seguridad Social, o particulares, con la consiguiente justificación en cada caso.

6º.- Dos días de licencia, también retribuida al año, para asuntos propios, siempre que el trabajador preavise con la debida antelación y justifique la necesidad, no pudiendo exceder del 20% de los trabajadores de la plantilla, el personal que disfrute al mismo tiempo de la licencia. Uno de estos dos días se podrá disfrutar por horas completas, cuando el asunto propio así lo requiera, como por ejemplo el acompañamiento médico de familiares hasta el primer grado. El tiempo de disfrute de esta licencia tendrá la consideración de tiempo efectivo de trabajo.

7º.- Un día al año, sin previa justificación y con un preaviso de 48 horas, siempre que éste no coincida con el inicio o final de vacaciones, ni sea víspera o posterior a domingo o fiesta laboral. Este permiso se podrá disfrutar por horas completas. El tiempo de disfrute de esta licencia tendrá la consideración de tiempo efectivo de trabajo.

8º.- La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

9º.- Las situaciones previstas en favor de los cónyuges se extenderán a los supuestos de las parejas de hecho inscritas legalmente en el registro correspondiente.

Para las restantes licencias de carácter retribuido, se estará a lo que determine la Legislación vigente.

En los casos debidamente acreditados se concederá licencia, por el tiempo que sea necesario, sin percepción de remuneración.

Art. 15º.- EXCEDENCIAS

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



2.- Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

3.- El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

La solicitud de excedencia voluntaria se deberá realizar con al menos quince días de antelación, indicando necesariamente el inicio y fin del período de excedencia que se solicita.

El trabajador o trabajadora en excedencia voluntaria, deberá solicitar a la empresa su reingreso en la misma con al menos quince días de antelación a la finalización del período de excedencia. En caso de no realizarse la solicitud de reingreso en el plazo establecido supondrá la pérdida del derecho preferente de ingreso en caso de vacante.

Durante el período de disfrute de excedencia voluntaria, el trabajador no podrá realizar ningún tipo de trabajo remunerado o no en empresas de la competencia.

4.- Las personas trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

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

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento debidamente motivadas por escrito debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.



Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

La solicitud de excedencia se deberá realizar con al menos quince días de antelación, indicando necesariamente el inicio y fin del período de excedencia que se solicita.

5. El período en que el trabajador o la trabajadora permanezca en situación de excedencia por cuidado de familiares será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por 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. En los casos de excedencia por maternidad, el derecho a la reserva del puesto de trabajo establecido en el presente apartado, será de hasta un año. No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

CAPITULO V

SALARIO Y COMPLEMENTOS

Art. 16º.- SALARIO

Para el año 2026 se aplicará un incremento salarial del 3,25%.

Para el año 2027 se aplicará un incremento salarial del 2,5%.

Para el año 2028 se aplicará un incremento salarial del 2,5%

Se incorporan como Anexo II las tablas salariales correspondientes al año 2026.

Al grupo VI, les será de aplicación lo siguiente:

- Para el Grupo VI (Contratos de Formación) el salario será el SMI establecido en cada uno de los años de vigencia del convenio en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

Los incrementos porcentuales pactados serán absorbidos y/o compensados por la aplicación del Salario Mínimo Interprofesional vigente en cada momento en aquellos grupos profesionales que se pudieran ver afectados por el S.M.I. por ser inferiores a éste (Grupo V y VI).



Atrasos en 2026 por entrada en vigor de las nuevas tablas salariales 2026

Las empresas podrán abonar las diferencias salariales que procedan como consecuencia de la aplicación de las tablas salariales 2026 a partir de la firma del presente acuerdo y en todo caso, desde la publicación del presente convenio, debiendo estar íntegramente abonadas tales diferencias en la fecha máxima que expira el 31 de diciembre de 2026, salvo en caso de que la publicación del convenio se produzca pasado el mes de octubre de 2026, en cuyo caso el plazo será de 2 meses a contar desde la publicación en el BOPA del presente convenio. Aquellas empresas que hubiesen venido efectuando entregas a cuenta en previsión de los incrementos que se pudieran pactar en el presente convenio deducirán las cantidades ya efectivamente realizadas de las que proceda abonar con arreglo a las nuevas tablas salariales.

Art. 17º.- REVISION SALARIAL

Si el IPC interanual de diciembre de 2026, 2027 y 2028 fuera superior al 3,25%, 2,5% y 2,5% respectivamente para cada año, se aplicará una revisión de carácter técnico, por la diferencia con un tope máximo del 0,75% con efectos sobre el año siguiente, sirviendo como base de cálculo para la tabla del año siguiente, no devengando atrasos.

Art. 18º.- ANTIGÜEDAD

En materia de aumentos periódicos por tiempo de servicios en la empresa, consistirán en el abono de cuatrienios en la cuantía del 5% del salario base del grupo profesional en que esté clasificado, con un tope máximo de dos cuatrienios.

Aquellos trabajadores y trabajadoras que con anterioridad al 1 de enero de 2015 vinieren percibiendo el complemento de antigüedad, consistente en el abono de cuatrienios en la cuantía del 5% del salario base correspondiente al grupo en el que estén clasificados, cumplirán en su fecha el cuatrienio en curso de devengo más el cuatrienio siguiente, con un tope máximo de cuatro y consolidarán dicho importe como complemento ad personam revalorizable en el mismo porcentaje que el salario base, pero no devengarán más cuatrienios. Es decir, que los trabajadores y trabajadoras que el día 1 de enero de 2015 hubieran consolidado un cuatrienio, podrán alcanzar hasta un máximo de tres cuatrienios. Los trabajadores y trabajadoras que el día 1 de enero de 2015 hubieran consolidado dos cuatrienios podrán alcanzar hasta el tope máximo de cuatro cuatrienios. Y los trabajadores y trabajadoras que el día 1 de enero de 2015 hubieran consolidado tres cuatrienios alcanzarán el tope máximo de cuatro cuatrienios. Y no devengarán más cuatrienios.

Por su parte, aquellos trabajadores y trabajadoras que el 1 de enero de 2015 hubieran superado el tope de los cuatro cuatrienios antes mencionado, únicamente



cumplirán en su fecha el cuatrienio en curso de devengo y consolidarán dicho importe como complemento ad personam revalorizable en el mismo porcentaje que el salario base, pero no devengarán más cuatrienios.

Art. 19º.- PLUS DE CONVENIO

Las empresas sujetas al presente convenio abonarán al personal empleado encuadrado en los grupos profesionales I, II, III, IV y V un complemento salarial de devengo mensual en concepto de Plus de Convenio. La cantidad a abonar por este concepto será igual para todos los grupos profesionales que lo devenguen y su importe viene reflejado en las tablas salariales.

Este plus no será de aplicación en el grupo VI.

Art. 20º.- PLUS DE TRANSPORTE

Las empresas afectadas por este Convenio abonarán a sus trabajadores y trabajadoras un plus extrasalarial por gastos y suplidos de transporte por día efectivamente trabajado. Este plus se incrementa de la misma manera que lo haga el salario para el presente año **2026**, sin efectos retroactivos quedando la cantidad a percibir por este concepto y a partir de la publicación del presente convenio en 2,86 euros, por día efectivamente trabajado para todos los grupos y contratos en caso de jornadas semanales de 6 días de trabajo y de 3,41 en el caso de jornadas semanales de 5 días de trabajo.

En caso de extrarradio, entendiendo por tal situación la que tiene lugar cuando el centro de trabajo esté situado en el extrarradio del municipio donde radique, la cantidad a percibir por día efectivo de trabajo sería de 4,23 para jornadas semanales de 6 días de trabajo ó 5,07 euros para jornadas semanales de 5 días de trabajo a partir de la publicación del presente convenio, sin efectos retroactivos, para los trabajadores que tuvieran derecho al abono del mismo.

Para el 2027 y 2028 las cantidades referidas por este concepto, se incrementarán en la misma proporción prevista en este Convenio para este concepto.

Art. 21º.- PAGAS EXTRAORDINARIAS

Las pagas extraordinarias de Verano y Navidad, que las empresas abonarán al personal empleado cada año, estarán integradas por el salario base del Convenio más la antigüedad y el plus de convenio. Estas pagas se harán efectivas, la primera antes del 10 de Julio y la segunda antes del 20 de Diciembre de cada año. El periodo de devengo se producirá, la de verano del 1 de Julio al 30 de junio del año siguiente y la de Navidad del 1 de Enero al 31 de diciembre, del mismo año.



El abono de dichas pagas se podrá efectuar de forma prorrateada en las doce nóminas mensuales ordinarias mediante acuerdo individual entre la empresa y la persona trabajadora o mediante acuerdo colectivo entre las empresas y la representación legal de las personas trabajadoras.

Art. 22º.- PARTICIPACION DE BENEFICIOS

La paga de participación a los beneficios se prorrateará en las pagas mensuales. Se llevará a cabo de la siguiente forma:

Para cada trabajador o trabajadora se tomará el salario base, más la antigüedad y el plus de convenio que, en su caso, corresponda y su resultado se dividirá entre doce.

Art. 23º.- GRATIFICACION DE VACACIONES

Las empresas afectadas por este Convenio, concederán a todos sus trabajadores y trabajadoras, sin distinción de categoría ni antigüedad, una gratificación de vacaciones, consistente en un día de salario por cada dos años de servicio en la empresa, computándose desde el ingreso en la misma.

Esta gratificación se hará efectiva juntamente con el importe del período anual retribuido.

Art. 24º.- GRATIFICACION AL PERSONAL INTÉRPRETE

La cualidad eminentemente turística de la Provincia de Alicante, aconseja que se promueva el estudio de idiomas para poder atender debidamente en su idioma de origen a gran número de compradores extranjeros.

A este efecto, las empresas que habitualmente utilicen los servicios de la dependencia mercantil con la afiliación de intérprete, concederán una prima o gratificación de un 15% del sueldo de su categoría profesional por cada uno de los idiomas o lenguas que hable correctamente el dependiente mercantil.

La Dirección de la empresa podrá exigir la presentación de diploma o título expedido por Instituto oficialmente reconocido para conceder dicha gratificación.

Art. 25º.- HORAS EXTRAORDINARIAS

Tendrán la consideración de horas extraordinarias, aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo. No se tendrá en cuenta a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de horas extraordinarias autorizadas, el exceso



de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios urgentes.

Las empresas optarán entre abonar las horas extraordinarias, cuya cuantía será siempre superior al valor de la hora ordinaria o compensarlas por tiempos equivalentes de descanso retribuido. La prestación de trabajo en horas extraordinarias, tendrá carácter voluntario.

Art. 26º.- PAGO DE ANTICIPOS

El personal asalariado tendrá derecho a que la empresas le abone, en concepto de anticipo el 100 % de las cantidades que por cualquier concepto tenga devengadas en el momento de formalizar su petición, cuyos anticipos serán cancelados de una vez en el momento de hacerle el pago al resto de la plantilla, de la retribución o emolumentos sobre los que fueron concedidos.

Art. 27º.- INAPLICACION DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

1. Las empresas, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, previo desarrollo de un periodo de consultas con los representantes de los trabajadores, podrán inaplicar las materias previstas en el Estatuto de los Trabajadores.

2. 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.

3. Para la efectividad de las anteriores medidas, deberá desarrollarse, en las empresas en que existan representantes legales de los trabajadores, un período de consultas con los mismos de duración no superior a quince días, que versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados.



4. La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a las secciones sindicales cuando éstas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa o entre los delegados de personal.

5. Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del comité o comités de empresa, de los delegados de personal, en su caso, o de representaciones sindicales, si las hubiere, que, en su conjunto, representen a la mayoría de aquéllos.

6. El empresario y la representación de los trabajadores podrán acordar, en cualquier momento, la sustitución del periodo de consultas por el procedimiento de mediación o arbitraje establecido en el VI Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana o posteriores, que deberá desarrollarse dentro de un plazo máximo de quince días.

7. En las empresas en las que no exista representación legal de los mismos, éstos podrán optar por atribuir su representación para la negociación del acuerdo, a su elección, a una comisión de un máximo de tres miembros integrada por trabajadores de la propia empresa y elegida por éstos democráticamente o a una comisión de igual número de componentes designados, según su representatividad, por los sindicatos firmantes del presente Convenio Colectivo. En este segundo supuesto, el empresario podrá atribuir, previo acuerdo, su representación a la organización empresarial firmante del presente Convenio Colectivo.

En todos los casos, la designación deberá realizarse en un plazo de cinco días a contar desde el inicio del periodo de consultas, sin que la falta de designación pueda suponer la paralización del mismo. Los acuerdos de la comisión requerirán el voto favorable de la mayoría de sus miembros.

8. En caso de acuerdo, éste deberá ser notificado a la Comisión paritaria del convenio colectivo en los siete días siguientes a su consecución, y deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá de la vigencia establecida en el presente Convenio Colectivo.

9. En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión paritaria del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada, de conformidad con el procedimiento establecido en el artículo 30 de este convenio.

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, previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos de los 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 periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 el mismo texto legal.

10. Cuando el periodo de consultas finalice sin acuerdo y no fueran aplicables los procedimientos a los que se refieren los párrafos anteriores o estos no hubieran solventado 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 aplicación de condiciones de trabajo deberá ser comunicado a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito.

CAPITULO VI

DIETAS Y KILOMETRAJE

Art. 28º.- DIETAS, KILOMETRAJE Y DESPLAZAMIENTOS

Todo el personal que por necesidades de la empresa y por orden de la misma, tengan necesidad de realizar algún desplazamiento a localidad distinta de la que radique la empresa, percibirán, con independencia del sueldo o jornal las siguientes cantidades:

Para el año **2026**:

- Por dieta completa **41,55 Euros** como mínimo.
- Por media dieta **20,76 Euros** como mínimo.

Para el **2027 y 2028**, las cantidades referidas por estos conceptos, se incrementarán en la misma proporción prevista en este Convenio para este concepto, pero no serán revisables con carácter retroactivo, no devengando por tanto atrasos.

Las horas invertidas en viajes por orden y cuenta de la empresa que excedan de la jornada normal de trabajo serán consideradas como horas extraordinarias deducibles de las jornadas siguientes, de común acuerdo entre empresa y trabajador o trabajadora.



Cuando la persona trabajadora tuviere que realizar viajes por orden y cuenta de la empresa, por ésta se le proveerá de los medios de transporte precisos para realizarlo, sin que en ningún caso sea obligatoria la utilización por el trabajador o trabajadora de su vehículo particular, salvo que medie mutuo acuerdo entre ambas partes, en cuyo caso, se abonarán 0,37 euros por kilómetro para 2026, las cantidades referidas por este concepto, se incrementarán en la misma proporción prevista en este Convenio para este concepto, pero no serán revisables con carácter retroactivo, no devengando por tanto atrasos.

Art.29º.- CLAUSULA DE MOVILIDAD INTERCENTROS

Cuando por circunstancias económicas justificadas u organizativas, con el fin de evitar la pérdida de empleo, las empresas tengan la necesidad de destinar a algún miembro de la plantilla de un centro de trabajo a otro, éstas, podrán llevarlo a cabo siempre, cumpliendo las siguientes circunstancias:

1º El cambio de centro de trabajo, no podrá exceder de 30 Km. desde el centro de trabajo de origen.

2º Los gastos de desplazamiento que origine a la persona empleada serán asumidos por las empresas, siempre y cuando la distancia del centro actual de trabajo al nuevo centro de destino exceda de 10 Km. Tampoco serán asumidos, si con el destino de la persona empleada al nuevo centro se ocasione una aproximación al actual domicilio de la misma.

3º Se respetarán las condiciones de trabajo, anteriores al cambio de centro de trabajo como son el horario de trabajo, los turnos, categorías profesional, etc.

4º Se preavisará con una antelación mínima de 7 días, así como la correspondiente comunicación a la representación de la plantilla, salvo en los supuestos en que la distancia del centro actual de trabajo al nuevo centro de destino no exceda de 10 Km., en cuyo caso, este preaviso será de 24 horas.

5º En el supuesto de jornada partida que al trabajador o trabajadora le imposibilite el desplazamiento de ida y vuelta en el intervalo de descanso para la comida del mediodía, si así lo viniera haciendo y/o percibiendo tal media dieta con anterioridad al cambio de destino, la empresa vendrá obligada a abonar la media dieta según lo dispuesto en el artículo 28, salvo los supuestos recogidos en el punto 2 de este artículo en que no procede su abono.

En el resto de supuestos, se estará al acuerdo entre las partes y, en su defecto, a la regulación general de aplicación.



CAPITULO VII PRENDAS DE TRABAJO

Art. 30º.- UNIFORMES Y REPOSICION DE PRENDAS

Al personal que preste sus servicios en secciones cuyo trabajo implique un desgaste de prendas superior al normal, así como a todo el personal subalterno se le facilitarán dos guardapolvos (uno en verano y otro en invierno), monos o prendas adecuadas, así como el calzado de seguridad preciso para el trabajo que realicen.

Siempre que la empresa exija una determinada uniformidad o indicación en el vestuario, será proporcionado por ésta. En otro caso se abonará la cantidad de **209,38** euros anuales **para 2026** como ayuda al expresado concepto. Para el **2027 y 2028 respectivamente** la cantidad referida por este concepto, se incrementará en la misma proporción prevista en este Convenio para este concepto, pero no serán revisables con carácter retroactivo, no devengando por tanto atrasos.

Las prendas de trabajo no se considerarán propiedad del personal empleado y para su reposición deberá entregarse la prenda usada.

Las empresas podrán exigir que tales prendas lleven grabado el nombre o anagrama de la misma o de la sección a que pertenece el trabajador o trabajadora.

No se podrá deducir cantidad alguna por estas prendas al personal, ni obligarles a adquirirlas por su cuenta. Todos los gastos que se produzcan por esta causa correrán a cargo de las empresas.

CAPITULO VIII COMISION PARITARIA O DE INTERPRETACION

Art.31º.- COMISION PARITARIA

1. Las partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Paritaria, como órgano de interpretación, y vigilancia del cumplimiento del presente Convenio, con carácter preceptivo, cuyas funciones serán:

- a) El conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación del presente Convenio Colectivo.
- b) Vigilancia del cumplimiento colectivo de lo pactado.
- c) Intervenir en los procedimientos de interpretación, mediación y arbitraje con carácter preceptivo en los conflictos colectivos sobre interpretación o aplicación del convenio, así como en la resolución de los conflictos que le sean sometidos sobre determinación del calendario laboral y sobre distribución de la jornada en los términos establecidos en los artículos del presente Convenio Colectivo.



d) Intervenir en la resolución de las discrepancias surgidas en los períodos de consulta relativos a la no aplicación de las condiciones de trabajo establecidas en el presente Convenio Colectivo.

e) La adaptación o, en su caso, modificación del convenio durante su vigencia.

f) La adopción de acuerdos parciales para la modificación de alguno o algunos de los contenidos del Convenio prorrogados, con el fin de adaptarlos a las condiciones en las que, tras la terminación de la vigencia pactada, se desarrolle la actividad en el sector, estableciendo expresamente su vigencia.

2. La Comisión Paritaria estará integrada paritariamente por un máximo de seis miembros por cada una de las representaciones sindical y empresarial firmantes de presente Convenio Colectivo.

Podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de Asesores en cuantas materias sean de su competencia. Dichos Asesores serán designados libremente por cada una de las partes.

Se entenderá válidamente constituida la comisión cuando asista a la reunión la mayoría de cada representación.

3. A fin de lograr la máxima celeridad al procedimiento, se priorizará la utilización de medios telemáticos en el funcionamiento de la Comisión Paritaria.

4. Ambas partes convienen en dar conocimiento a la Comisión Paritaria de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del Convenio Colectivo para que la Comisión emita dictamen o actúe en la forma reglamentaria prevista.

5. Se procurará que para resolver cualquier consulta planteada a la Comisión se dé audiencia a las partes interesadas.

6. En orden a solventar de manera efectiva las discrepancias en la negociación de los acuerdos que deba conocer la Comisión Paritaria, en virtud de lo establecido en el presente Convenio Colectivo o en base a la normativa aplicable, las partes acuerdan que deberán someter la controversia al Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunidad Valenciana.



CAPITULO IX SEGURIDAD Y SALUD LABORAL. ASISTENCIA Y VARIOS

Art. 32º.- SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Los miembros de la plantilla y la Dirección de la Empresa reconocen la gran importancia y atención preferente que tiene la Seguridad y Salud Laboral y todo lo relativo a la prevención de riesgos laborales, por ello, tienen primacía las actuaciones cotidianas encaminadas a proteger a las personas trabajadoras contra los posibles riesgos que puedan derivarse de las ejecuciones de su trabajo.

Tanto la empresa como su plantilla, colaborarán estrechamente para elevar los niveles de salud y seguridad laboral, participando en el estudio, vigilancia, control, aplicación y cumplimiento de las normas establecidas.

En este sentido, se tomarán las medidas apropiadas por parte de la empresa y de su personal, para que los nuevos procesos tecnológicos no supongan incremento del riesgo. Así pues se procurará que todas las nuevas técnicas o procesos de trabajo, a además de sus objetivos, tengan normalizadas sus condiciones de Seguridad y Salud Laboral.

Las partes firmantes del presente Convenio coinciden en la necesidad de impulsar la creación de un servicio mancomunado de prevención específico para el sector del comercio de metal de la provincia de Alicante, siempre que la identidad del colectivo de empresas y su personal que se halle incluido en el subsector o subsectores productivos, y las demás circunstancias a tomar en consideración, posibiliten su creación e implantación. Siempre que concurren las circunstancias establecidas en la Ley de aplicación, las partes podrán proceder a su constitución con carácter provincial, adoptando las medidas tendentes a su puesta efectiva en funcionamiento. Dicho servicio mancomunado, constituido en fecha 13 de noviembre de 2008, al amparo de lo pactado en anteriores convenios, viene prestando sus servicios al colectivo de empresas y su personal incluidos en el ámbito funcional de aplicación del Convenio.

Formación obligatoria de prevención de riesgos para operarios de almacén

Las empresas deben proporcionar a cada trabajador y trabajadora, en cumplimiento de su deber de protección, una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia de prevención de riesgos laborales, adaptada a la evolución de los mismos y a la aparición de otros nuevos.

Con el objetivo de reducir la siniestralidad y potenciar la cultura preventiva en los lugares de trabajo, de acuerdo con el Artículo 2. 2 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales y el Artículo 4.2 del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda



establecer una formación mínima obligatoria, en materia de prevención de riesgos laborales, para todos los trabajadores y trabajadoras de las empresas afectadas por este convenio que realicen trabajos como operarios de almacén. Esta formación deberá ser impartida necesariamente por las entidades firmantes de este convenio o por entidades constituidas como servicios de prevención ajeno acreditados por la autoridad laboral o, cuando se trate de empresas encuadradas en el ámbito de aplicación de este convenio, que dispongan de una organización preventiva propia. El personal docente dispondrá de una formación acreditada correspondiente a los niveles intermedio o superior según lo establecido en el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención. Además las entidades deberán tener a su disposición las aulas y la equipación necesaria para impartir la formación. Las instalaciones habrán de cumplir con las condiciones higiénicas, acústicas, de habitabilidad y de seguridad exigidas por la legislación aplicable a los centros de formación. La dotación de los servicios higiénico-sanitarios será acorde con la capacidad del centro.

Esta formación mínima obligatoria no sustituirá a ninguna otra formación obligatoria que pueda establecer la normativa de Prevención de Riesgos Laborales.

La duración y los contenidos de esta formación son los siguientes:

1. Tendrá una duración mínima de 6 horas.
2. La formación se impartirá de manera presencial.
3. Se compondrá de una parte común o troncal, con una duración de 2 horas, y una parte específica, con una duración de 4 horas.
4. Contenido formativo para operarios en almacén, logística y aprovisionamiento:
 1. Parte común o troncal.
 - 1.1 Verificación, identificación y vigilancia del lugar de trabajo y su entorno.
 - 1.2 Derechos y obligaciones:
 - Marco normativo general y específico.
 - Divulgación y participación.
 - 1.3 Seguridad vial.
 - 1.4 Primeros auxilios y medidas de emergencia.
 2. Parte específica.
 - 2.1 Definición de los trabajos.
 - Descripción de los procedimientos y procesos seguros del trabajo del puesto de trabajo.
 - 2.2 Técnicas preventivas específicas.
 - Evaluación e información específica de riesgos.



- Riesgos específicos y medidas preventivas.
- Protecciones colectivas (colocación, usos y obligaciones y mantenimiento).
- Protecciones individuales (colocación, usos y obligaciones y mantenimiento).

2.3 Medios auxiliares, equipos y herramientas.

- Riesgos derivados del uso de los medios auxiliares, equipos y herramientas empleados en la actividad del oficio.

Dentro del apartado 2.2 de la parte específica, se atenderá a los riesgos y medidas preventivas vinculadas a la actividad desempeñada como operarios de almacén e incidirá entre otros en los siguientes riesgos: Caídas al mismo nivel. Caídas a diferente nivel. Golpes contra objetos. Atropellos. Caídas por objetos por desprendimiento. Riesgos de cortes. Riesgos derivados de la manipulación manual de cargas. Riesgos derivados del uso de transpaletas, carretillas elevadoras y escaleras manuales. Pérdida de estabilidad de la carga. Operaciones de carga y descarga. Transporte de cargas. Sobreesfuerzos. Atrapamientos. Riesgos de movimientos repetitivos. Posturas forzadas. Estrés térmico.

Art. 33º.- DISCAPACIDAD

La persona trabajadora con discapacidad por circunstancias físicas o psíquicas, o de otra índole, que no se halle en situación de dar un rendimiento normal en su categoría podrá ser trasladado a otro puesto de trabajo en el mismo centro, con la retribución que le corresponda por la categoría profesional que últimamente ostentara.

Art. 34º.- COMPLEMENTO POR INCAPACIDAD TEMPORAL

Sin perjuicio de las condiciones más favorables que tuvieran establecidas las empresas, en caso de enfermedad común o profesional y de accidente, sean o no de trabajo, se observarán las normas siguientes:

1º.- En caso de incapacidad temporal, debidamente acreditada por la Seguridad Social, o la Mutua de Accidentes de Trabajo, la empresa abonará al trabajador, aunque éste haya sido sustituido, un complemento de la prestación de incapacidad temporal abonada por la Seguridad Social o Mutua de Accidentes de Trabajo, hasta alcanzar el importe íntegro de sus retribuciones salariales desde el primer día y hasta un máximo de 12 meses, salvo lo dispuesto en el punto 2º.

2º.- En caso de que en el año natural la persona trabajadora cause más de una baja médica por contingencias comunes debidamente acreditada por la Seguridad Social, la empresa abonará a partir de la segunda baja médica inclusive, el 50% de sus retribuciones salariales los tres primeros días de baja, y desde el



cuarto día hasta un máximo de 12 meses abonará un complemento de la prestación de incapacidad temporal abonada por la Seguridad Social o Mutua de Accidentes de Trabajo, hasta alcanzar el importe íntegro de sus retribuciones salariales.

3º.- Al personal que en caso de enfermedad común o accidente no laboral, no tenga cumplido un período de cotización de 180 días, dentro de los 5 años inmediatamente anteriores al hecho causante, la empresa vendrá obligada a satisfacer un complemento equivalente a los porcentajes establecidos en la Ley de la Seguridad Social hasta que sea cubierto dicho período de carencia.

4º.- En todos los supuestos señalados en el presente artículo, el complemento de prestación de incapacidad temporal abonado por la Seguridad Social o Mutua de Accidentes de Trabajo, así como el complemento regulado en el punto 3º, se abonará siempre y cuando la relación laboral de la persona trabajadora permanezca vigente. La extinción de la relación laboral por cualquier causa determinará el cese de la obligación empresarial de abonar el complemento de incapacidad temporal desde la fecha de efectos de dicha extinción, sin perjuicio del abono de las cantidades que, en su caso, se hubieran devengado con anterioridad.

En caso de que una resolución judicial o administrativa firme determine la continuidad, nulidad o restablecimiento de la relación laboral, se estará a los efectos que deriven de dicha resolución.

Art. 35º.- SEGURO POR INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL, INCAPACIDAD PERMANENTE ABSOLUTA, GRAN INVALIDEZ Y MUERTE

Todas las empresas afectadas por el presente convenio, suscribirán un seguro que cubra las contingencias de incapacidad permanente total para la profesión habitual, incapacidad permanente absoluta para todo tipo de trabajo, gran invalidez y muerte, derivadas de accidente laboral y/o de enfermedad profesional a favor de todos y cada uno de los trabajadores para los años 2026, 2027 y 2028. El capital asegurado ascenderá a **10.000,00 euros**.

En cualquier caso, para determinar la cobertura de los siniestros de incapacidad permanente total, incapacidad permanente absoluta y gran invalidez por las pólizas de seguros, se considerará la fecha en la que se produjo el hecho causante de la que derive dicha incapacidad y no la fecha de la resolución de la administración por la que se reconozca la incapacidad.

El seguro deberá suscribirse del siguiente modo:

- a) La Federación Empresarial del Metal de la Provincia de Alicante (FEMPA), se obliga a suscribir una póliza colectiva con una compañía aseguradora para cubrir las cantidades y contingencias arriba indicadas para, a favor de los trabajadores y trabajadoras de las empresas que soliciten su inclusión en la mencionada póliza,



con el fin de que no queden unas empresas más agravadas que otras por ser superior la edad de sus trabajadores; de este modo el coste por persona será idéntico al promediarse las primas que hubiere correspondido en atención a sus edades.

- b) Todas las empresas afectadas por el presente convenio tienen la obligación de suscribir a todos sus trabajadores y trabajadoras en la póliza colectiva señalada en el párrafo anterior mediante la solicitud fehaciente a la Federación de Empresarios del Metal de la Provincia de Alicante y abonando la prima que por dicho concepto corresponda.
- c) La no inclusión de los trabajadores y trabajadoras en una póliza que cubra las contingencias descritas en el presente artículo, por parte de su empresa, determinará que recaiga sobre la misma las garantías de las contingencias si llegaran a producirse. No obstante en caso de que un siniestro se produzca como consecuencia de un estado de embriaguez o bajo los efectos de drogas o estupefacientes de cualquier tipo, o por la práctica de deportes de riesgo o que deriven de actos violentos, dicho siniestro no dará derecho al cobro de cantidad alguna.
- d) No será válida la inclusión de los trabajadores y trabajadoras en ninguna otra póliza que no sea suscrita por FEMPA, salvo aquellas que mejoren sustancialmente las condiciones suscritas. Ambas partes acuerdan que a estos efectos mejora sustancial es la que contienen aquellas pólizas que incrementen como mínimo en un 15% los capitales fijados en este artículo 35 y para los años de vigencia del presente convenio. En caso de que aquellas pólizas no respetasen tal mejora sustancial, ambas partes acuerdan que carecerán de eficacia a los efectos aquí establecidos.
- e) La Comisión Paritaria del Convenio vigilará el cumplimiento de lo pactado en los puntos c) y d), y siempre que cumplan el apartado d) del presente artículo, evaluará aquellas pólizas de accidentes laborales que para el cumplimiento de este artículo se suscriban fuera de la Federación de Empresarios del Metal, emitiendo un certificado de validez, con el fin de que se mantengan las condiciones en este artículo establecidas suscritas por las principales centrales sindicales y la patronal FEMPA.

En caso de que un siniestro se produzca como consecuencia de un estado de embriaguez o bajo los efectos de drogas o estupefacientes de cualquier tipo o como consecuencia de las situaciones que las pólizas de seguros contemplen



como exclusiones, dicho siniestro no dará derecho al cobro de cantidad alguna.

Art. 36º.- JUBILACION ANTICIPADA Y PARCIAL

Durante la vigencia de este convenio las partes firmantes estarán a lo que disponga la normativa específica sobre esta materia.

Art. 37º.- DERECHOS SINDICALES

Las empresas respetarán el derecho de todos los trabajadores y trabajadoras a sindicarse libremente, admitirán que las personas afiliadas a un sindicato, puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de las empresas; no podrán supeditar el empleo de un trabajador o trabajadora a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical, y tampoco despedirle o perjudicarlo de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical. Los sindicatos podrán remitir información a todas aquellas empresas en las que dispongan de suficiente y apreciable afiliación, a fin de que esta distribución, fuera de las horas de trabajo, y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo. En los centros de trabajo que posean una plantilla superior a cien personas existirán tablones de anuncios en los que los sindicatos debidamente implantados podrán insertar comunicaciones, a cuyo efecto dirigirán copias de las mismas previamente a la dirección del centro.

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

El delegado/a sindical deberá ser trabajador en activo de las respectivas empresas y designado de acuerdo con los estatutos de la central o sindicato a quien represente. Será preferentemente miembro del Comité de Empresa.

Las funciones de los delegados/as sindicales son:

Representar y defender los intereses del sindicato a quien representan y de las personas afiliadas del mismo en la empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su central sindical o sindicato y la dirección de las respectivas empresas.

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.



Tendrán acceso a la misma información y documentación que la empresa deba poner a disposición del comité de empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley, Convenios Colectivos.

Serán oídos por la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a la plantilla en general y a los afiliados y afiliadas al sindicato. Serán asimismo informados y oídos por la empresa con carácter previo:

- Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al Sindicato.
- En materia de reestructuraciones de plantilla regulación de empleo, traslado de trabajadores, 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 los trabajadores y trabajadoras.
- La implantación o previsión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

Podrán recaudar cuotas a sus afiliados/as, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.

Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los respectivos afiliados/as al sindicato y a la plantilla en general, la empresa pondrá a disposición del sindicato cuya representación ostente el delegado/a, un tablón de anuncios que deberá establecerse dentro de la empresa y en un lugar donde se garantice, en la medida de lo posible, un adecuado acceso al mismo por todos los trabajadores.

En materia de reuniones, ambas partes, en cuanto al procedimiento se refiere, ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.

En aquellos centros en los que ello sea materialmente factible y en los que se posea una plantilla superior a 250 trabajadores, la dirección de la empresa facilitará la utilización de un local, a fin de que el delegado representante del sindicato ejerza las funciones y tareas que como tal le correspondan.

Los delegados/as ceñirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que le son propias.

Las personas Representantes Legales de los trabajadores serán informadas de las modificaciones de trabajo, así como en la introducción de nuevas tecnologías.



Igualmente serán informados previamente sobre cualquier modificación que experimente la empresa derivada de cambios de titularidad, fusión, absorción o segregación.

Serán igualmente informados previamente de los servicios que se impongan a los trabajadores y trabajadoras.

FORMACION.- La empresa concederá los permisos necesarios previa comunicación y posterior justificación, para la realización de los exámenes precisos de cursos o titulaciones que tengan relación directa con el trabajo desempeñado en la empresa.

CUOTA SINDICAL.- A requerimiento de las personas afiliadas a las centrales o sindicatos que ostenten la representación a que se refiere este apartado, todas las empresas afectadas por el presente convenio descontarán en la nómina mensual del personal el importe de la cuota sindical correspondiente. El personal interesado en la realización de tal operación remitirá a la dirección de la empresa, un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la central o sindicato a que pertenecen la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de ahorro a la que debe 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 hubiera.

PARTICIPACION EN LAS NEGOCIACIONES DE CONVENIOS COLECTIVOS.-

A los delegados/as sindicales o cargos de relevancia nacional de las centrales sindicales implantadas nacionalmente y que participen en las comisiones negociadoras de convenios colectivos, manteniendo su vinculación como personal en activo de alguna empresa, les serán concedidos las horas necesarias para las mismas, a fin de facilitarles su labor como negociadores, y durante el transcurso de la antedicha negociación, siempre que la empresa esté afectada por la negociación en cuestión.

DE LOS COMITES DE EMPRESA.- Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las Leyes, se reconoce a los Comités de Empresa las siguientes funciones:

Ser informado por la dirección de la empresa:

Trimestralmente sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa.



Anualmente: conocer y tener a disposición el balance, la cuenta de resultados, la memoria, y, en caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de cuantos documentos se den a conocer sus miembros.

Con carácter previo a su ejecución por la empresa sobre las reestructuraciones 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 en la empresa.

En función de las materias de que se trata: sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias, estudios de tiempos, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

Sobre la función, absorción o modificación del status jurídico de la empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

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

Sobre las sanciones impuestas por faltas muy graves y, en especial en supuesto de despido.

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

Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante la empresa y los organismos o tribunales competentes. La Calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación en la empresa.

- 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.

- Los miembros del Comité de Empresa y éste en su conjunto, observarán el sigilo profesional en todo lo referente a los apartados anteriores, aún después de



dejar de pertenecer al Comité de Empresa y en especial todas aquellas materias en las que la dirección señale expresamente el carácter reservado.

- El Comité no sólo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o paccionada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexo, y fomento de una política racional de empleo.

GARANTIAS.- Ningún miembro del Comité de Empresa o Delegado/a de Personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación del trabajador/a en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves, obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa o restantes delegados de personal, y el delegado del sindicato a 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 de los demás miembros de la plantilla, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causa o en razón del desempeño de su representación.

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 intereses laboral o social, comunicando todo ello previamente a la empresa, y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente al efecto.

Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determine.

En cada empresa, los Delegados/as de Personal o Miembros del Comité podrán, por voluntad propia, renunciar a todo o parte del crédito de horas que la Ley en cuestión les reconozca, en favor de otro u otros miembros del Comité o Delegados/as de Personal. Para que ello surta efecto, la cesión de horas habrá de ser presentada por escrito a la dirección de la empresa, en la que figurarán los siguientes extremos: nombre del cedente y del cesionario, número de horas cedidas y período por el que se efectúa la cesión, que habrá de ser por meses completos, hasta un máximo de un año, y siempre por anticipado a la utilización de las horas por el cesionario o cesionarios.

No se computará dentro del máximo legal de horas el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de delegados de personal o miembros de comités como componentes de comisiones negociadoras de convenios



colectivos en los que sean afectados, y por los 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.

Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros de comités o delegados de personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus sindicatos, institutos de formación u otras entidades.

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

CAPITULO X REGIMEN DISCIPLINARIO

Art. 38.- 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 capítulo.

Art. 39.- Toda falta cometida por un trabajador o trabajadora se clasificará, atendiendo a su importancia y trascendencia, en leve, grave o muy grave.

Art. 40.- FALTAS LEVES

Se considerarán faltas leves las siguientes.

- a) La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de quince minutos en un mes.
- b) No comunicar la inasistencia en tiempo oportuno cuando se falte al trabajo por motivo justificado a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
- c) Pequeños descuidos en la conservación en los géneros o del material de la empresa.
- d) No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio y/o datos familiares o personales que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración tributaria, con arreglo a lo previsto en la LOPD y siempre que no se produzca perjuicio a la empresa.
- e) Las discusiones con otros trabajadores dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sea en presencia del público.
- f) El abandono del trabajo sin causa justificada, aún 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.



- g) Falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
- h) No atender al público con la corrección y diligencia debidos.
- i) Faltar un día de trabajo sin la debida autorización o causa justificada.
- j) La inasistencia, sin la debida justificación, a los cursos de formación teórica o práctica a los que el trabajador se hubiere comprometido a asistir.
- k) Incumplir la prohibición tácita o expresa de fumar en el centro de trabajo.

Art. 41.- FALTAS GRAVES

Se considerarán como faltas graves las siguientes:

- a) La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de treinta minutos en un mes.
- b) 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.
- c) Descuido importante en la conservación de los géneros o del material de la empresa.
- d) Simular la presencia de otro miembro de la plantilla, fichando o firmando por él.
- e) Las discusiones con otros trabajadores o trabajadoras en presencia del público o que trasciende a éste.
- f) Emplear para uso propio artículos, enseres o prendas de la empresa, o sacarlos de las instalaciones o dependencias de la empresa a no ser que exista autorización.
- g) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.
- h) La inasistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de dos días en seis meses.
- i) La comisión de tres faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción o amonestación por escrito.
- j) La utilización de los medios informáticos propiedad de la empresa (correo electrónico, internet, intranet, ect) para fines distintos de los estrictamente laborales dentro o fuera de la jornada laboral.
- k) El falseamiento u omisión maliciosa de los datos que tuvieran incidencia tributaria o en la Seguridad Social.
- l) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.



Art. 42º.- FALTAS MUY GRAVES

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

- a) Faltar más de dos días al trabajo sin la debida autorización o causa justificada en un año.
- b) La simulación de enfermedad o accidente.
- c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otros trabajadores o con cualquier otra persona durante el trabajo, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa, así como la competencia desleal en la actividad de la misma.
- d) Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
- e) El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la empresa como a los compañeros o compañeras de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral en cualquier otro lugar, con independencia de la cuantía.
- f) Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, o revelar a personas extrañas a la misma el contenido de estos.
- g) Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros y compañeras de trabajo.
- h) Falta notoria de respeto o consideración al público.
- i) Los malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.
- j) 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 aquella.
- k) La comisión por un superior de un hecho arbitrario que suponga la vulneración de un derecho del trabajador legalmente reconocido, de donde se derive un perjuicio grave para el subordinado.
- l) La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
- m) La embriaguez habitual y drogodependencia manifestada en jornada laboral y en su puesto de trabajo. El estado de embriaguez o la ingesta de estupefacientes manifestados una sola vez serán constitutivos de falta grave.
- n) Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo, siempre que no esté motivada por derecho alguno reconocido por las leyes.
- ñ) 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.
- o) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el Art. 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que de tal incumplimiento se pueda



derivar un accidente laboral grave para sí mismo, para el resto de la plantilla o terceras personas.

- p) El acoso por razón de 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.

Art. 43.- REGIMEN DE SANCIONES

Corresponde a la Dirección de la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente Convenio. La sanción de las faltas leves, graves y muy graves requerirá comunicación escrita a la persona 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.

Art. 44.- GRADUACION DE LAS SANCIONES

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

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

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

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

Art. 45.- PRESCRIPCION

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 aquella tuvo conocimiento de su comisión y, en cualquier caso, a los seis meses de haberse cometido.



DISPOSICIONES ADICIONALES

PRIMERA.- Las partes firmantes del presente convenio ratifican y se adhieren al VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales, VII ASAC suscrito en el ámbito de la Comunidad Valenciana por las Organizaciones Empresariales y Sindicales, CEV, U.G.T.P.V. y CC.OO.PV.

SEGUNDA.- FOMENTO DE LA CONTRATACION INDEFINIDA

Durante la vigencia de este convenio las partes firmantes estarán a lo que disponga la normativa específica dictada con la finalidad de fomentar el empleo.

TERCERA.- IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN.

Las organizaciones firmantes del Convenio, tanto sindicales como empresariales, entienden que es necesario establecer un marco normativo general de intervención a nivel sectorial para garantizar que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades en las empresas del Sector sea real y efectivo y a dar cumplimiento en todo caso a la Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

Las partes afectadas por este Convenio Colectivo, y en la aplicación del mismo, se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación en las condiciones laborales por razones de sexo, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razones de lengua, dentro del Estado español, todo ello de conformidad a la legislación vigente y en especial, a lo regulado en la Ley Orgánica 3/2007, de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, y demás legislación de desarrollo.

Los derechos establecidos en el presente Convenio afectan por igual al hombre y a la mujer de acuerdo con las disposiciones vigentes en cada momento. Ninguna cláusula de este Convenio podrá ser interpretada en sentido discriminatorio en los grupos profesionales, condiciones de trabajo o remuneración entre personas empleadas.

Las medidas de igualdad que se adopten se ajustarán en todo caso a la normativa aplicable.

CUARTA.- CREACIÓN DE UNA COMISIÓN PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN.

Se acuerda durante la vigencia del presente convenio, la creación de una comisión para la igualdad de oportunidades y no discriminación, en el seno de la



comisión paritaria, integrada por la representación empresarial y los sindicatos firmantes del Convenio.

QUINTA.- 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 la Disposición Adicional Tercera del presente convenio.

El presente convenio colectivo contempla diversas medidas transversales para hacer efectivo el principio de acción positiva y no discriminación de las personas LGTBI en sus artículos 7 (ingresos), 8 (ascensos), Anexo III (clasificación profesional), 42 (régimen disciplinario), D.A quinta (igualdad de trato), 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.

En línea con todo ello se promoverá la heterogeneidad de las plantillas para lograr entornos laborales diversos, inclusivos y seguros, garantizando la protección contra comportamientos LGTBIfóbicos, Así mismo las empresas afectadas por 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.

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 sexto de este Anexo V se incluye un modelo para su adaptación en aquellas.

SEXTA. - 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 en el seno de la Comisión Paritaria, 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.



SEPTIMA.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

La nueva clasificación profesional adoptada para el comercio del metal de la provincia de Alicante y que se adjunta en el anexo III del presente convenio persigue potenciar al máximo la movilidad funcional como mecanismo de flexibilidad interna y de adaptación por parte de las empresas. El grupo profesional es el nuevo referente del sistema de clasificación, superando las anteriores rigideces de la noción ya desfasada de categoría profesional. La movilidad funcional no tiene otras limitaciones que las exigidas por la pertenencia al grupo profesional o en su caso, por las titulaciones requeridas para ejercer la prestación laboral. Existirá movilidad entre grupos profesionales en los supuestos en que existan razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que las justifiquen y por el tiempo establecido legalmente.

Se establece en el anexo III el sistema de conversión de las antiguas categorías que a partir del presente convenio desaparecerán y pasarán a integrarse en los grupos profesionales resultantes y que regirán en lo sucesivo para el comercio del metal de la provincia de Alicante.

Los incrementos salariales derivados de la adaptación de las categorías a los grupos profesionales, son íntegramente absorbibles y compensables con las cantidades que por conceptos salariales y/o extrasalariales, cualquiera que sea su naturaleza, el trabajador viniera percibiendo.

OCTAVA.- PLANES DE MOVILIDAD SOSTENIBLE AL TRABAJO

Las partes firmantes asumen el deber de negociar y acordar medidas que promuevan la elaboración e implantación de Planes de Movilidad Sostenible al Trabajo, orientados a impulsar soluciones de movilidad que favorezcan el transporte colectivo, la movilidad de bajas emisiones, la movilidad activa y la movilidad compartida o colaborativa, con el fin de contribuir a los objetivos de calidad del aire y reducción de emisiones, evitar la congestión y prevenir los accidentes en los desplazamientos al trabajo.

Ámbito de aplicación y obligación legal.

- a) En las empresas y centros de trabajo incluidos en el ámbito funcional y territorial del presente Convenio que estén obligados por la ley 9/2025 o norma que la sustituya, se dispondrá de un **PMST** para los centros de trabajo que superen los umbrales legales de plantilla.
- b) Las empresas no obligadas promoverán, con carácter **voluntario y progresivo**, adopción de medidas de movilidad sostenible coherentes con lo previsto en este artículo, adaptadas a su tamaño, turnos, actividad y ubicación.



NOVENA.- COMISION DE REDACCION Y ADAPTACION DEL TEXTO

Con el fin de que el texto del presente convenio mantenga en todo momento su concordancia con la legislación vigente de carácter laboral y social, las partes otorgan con carácter permanente a la comisión paritaria la función de seguimiento y adaptación del texto con tales fines, para lo cual, al publicar anualmente las tablas salariales procederán a reflejar e incluir en el texto los cambios procedentes en la redacción, provenientes de las novedades y reformas normativas de carácter laboral y social.

Ambas partes asumen el compromiso irrenunciable de iniciar los trabajos de adaptación y redacción de cara al próximo convenio, antes del 31 de octubre de 2028.



ANEXO I

COMERCIO AL POR MAYOR O AL POR MENOR Y ALQUILER

- De vehículos automóviles, camiones, autocares, remolques, motocicletas, bicicletas, aeronaves, y embarcaciones; así como sus repuestos, componentes y accesorios. (excepto alquiler de vehículos automóviles)
- De aparatos electrodomésticos, eléctricos, electrónicos, y otros aparatos de uso doméstico no eléctricos, como máquinas de coser y similares. Y sus piezas y accesorios.
- De artículos de ferretería, cuchillería, cubertería, utensilios metálicos, herramientas de mano, fumistería y fontanería y similares.
- De instrumentos musicales, y sus accesorios y complementos.
- De hierro, acero en bruto, otros metales no férreos; así como productos semielaborados; de carpintería metálica, calderería gruesa y estructuras metálicas; y minerales metálicos.
- De toda clase de maquinaria para la industria.
- De maquinaria y vehículos agrícolas: Así como accesorios y útiles para la ganadería, avicultura y similares.
- De máquinas y material de oficina, excepto muebles, con inclusión de equipos, componentes y aplicaciones informática.
- De juguetes, artículos para parques infantiles, artículos para juegos de salón y sociedad, artículos de deporte (incluidas las armas blancas y de fuego ligeras y sus municiones).
- De aparatos e instrumentos médicos, fotográficos y cinematográficos.
- De metales preciosos, artículos de joyería, bisutería y de relojería, platería, de monedas, medallas conmemorativas y trofeos.
- De instrumentos metálicos de precisión, medida y similares.
- De chatarra y metales de desecho férreos y no férreos.
- Comercio al por mayor de aparatos e instrumentos ortopédicos y ópticos.
- Comercio de bazares.



La citada relación no es exhaustiva, por lo que es susceptible de ser ampliada o completada con actividades no incluidas en ella que figuren en la clasificación de actividades económicas actual o futura, así como todas aquellas actividades que por analogía, sean susceptibles de ser incluidas en esta relación.

A modo orientativo se detallan los CNAES correspondientes

CODIGOS CNAE 2025 CONVENIO COMERCIO METAL.

CODIGO CONVENIO 03000255011982

4614 aeronaves	Intermediarios del comercio de maquinaria, equipo industrial, embarcaciones y
4615 ferretería	Intermediarios del comercio de muebles, artículos para el hogar y
4643	Comercio al por mayor de aparatos electrodomésticos
4647 iluminación	Comercio al por mayor de muebles, alfombras y aparatos de
4648	Comercio al por mayor de artículos de relojería y joyería
4649	Comercio al por mayor de otros artículos de uso doméstico
4650	Comercio al por mayor de equipos para las tecnologías de la información y las comunicaciones
4661	Comercio al por mayor de maquinaria, equipos y suministros agrícolas
4662	Comercio al por mayor de máquinas herramienta
4663 y la ing. civil	Comercio al por mayor de maquinaria para la minería, la construcción
4664	Comercio al por mayor de otra maquinaria y equipo
4671	Comercio al por mayor de vehículos de motor
4672 motor	Comercio al por mayor de repuestos y accesorios de vehículos de
4673 motocicletas	Comercio al por mayor de motocicletas, y repuestos y accesorios de
4682	Comercio al por mayor de metales y minerales metálicos
4684	Comercio al por mayor de ferretería, fontanería y calefacción
4687	Comercio al por mayor de chatarra y productos de desecho
4712	Otro comercio al por menor no especializado
4740	Comercio al por menor de equipos para las tecnologías de la información y las comunicaciones
4752 pinturas y vidrio	Comercio al por menor de ferretería, materiales de construcción,
4754	Comercio al por menor de aparatos electrodomésticos
4755	Comercio al por menor de muebles, aparatos de iluminación, vajilla y otros artículos de uso doméstico
4763	Comercio al por menor de artículos deportivos
4764	Comercio al por menor de juegos y juguetes
4769	Comercio al por menor de artículos culturales y recreativos n.c.o.p.



4774	Comercio al por menor de artículos médicos y ortopédicos
4777	Comercio al por menor de artículos de relojería y joyería
4781	Comercio al por menor de vehículos de motor
4782	Comercio al por menor de repuestos y accesorios de vehículos de motor
4783	Comercio al por menor de motocicletas, y repuestos y accesorios de motocicletas
7721	Alquiler de artículos de ocio y deportivos
7722	Alquiler de 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.

TABLAS SALARIALES CONVENIO DE COMERCIO DEL METAL
AÑO 2026

GRUPOS	CATEGORIAS PROFESIONALES	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	ANUAL
GRUPO I	Director/a RRHH	1.391,44 €	51,47 €	21.643,65 €
	Director/a compras			
	Director zona			
	Director de almacén			
	Director admon./financiero			
	Licenciados/ingenieros			
	Director de postventa			
GRUPO II	Jefe almacén	1.299,04 €	51,47 €	20.257,65 €
	Jefe sección			
	Controller			



GRUPO III	Cajero Informático Comercial Vendedor especializado Comercial Encargado establec.	1.212,57 €	51,47 €	18.960,60 €
GRUPO IV	Dependiente/vendedor Profesional oficio 1ª Conductor + 3500kg Oficial administrativo	1.173,78 €	51,47 €	18.378,75 €
GRUPO V	Auxiliar administrativo Profesional oficio 2ª Auxiliar administrativo Auxiliar de caja Repartidor Almacenero	1.088,13 €	51,47 €	17.094,00 €
GRUPO V	Auxiliar de dependiente Auxiliar de almacén Reponedor Telefonista/recepcionista Auxiliar de oficio Personal de limpieza	1.088,13 €	51,47 €	17.094,00 €
GRUPO VI	Formación 1º año Formacion 2º año Ayudante menor 18 Años	65%SMI 85%SMI SMI		65%SMI 85%SMI SMI



CATEGORIAS A EXTINGUIR que no se asimilan al resto de grupos profesionales			
	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	ANUAL
Cobrador	1.088,13 €	51,47 €	17.094,00 €
Jefe de Sección	1.212,58 €	51,47 €	18.960,75 €
Conserje	1.088,13 €	51,47 €	17.094,00 €
Vigilante	1.088,13 €	51,47 €	17.094,00 €
Contable	1.212,58 €	51,47 €	18.960,75 €
Encargado General	1.391,44 €	51,47 €	21.643,65 €
Dependiente Mayor	1.248,86 €	51,47 €	19.504,95 €
Capataz	1.088,13 €	51,47 €	17.094,00 €
Taquimecanógrafo	1.212,58 €	51,47 €	18.960,75 €
Auxiliar Caja de 25 años	1.088,13 €	51,47 €	17.094,00 €
Mozo Especializado	1.088,13 €	51,47 €	17.094,00 €
Estas categorías son suprimidas en el nuevo sistema de clasificación profesional, por lo que los trabajadores contratados en dichas categorías mantendrán su actual salario, con las actualizaciones correspondientes hasta su jubilación o cese en el sector.			

Vigentes desde su publicación	
PLUS TRANSPORTE (POR DÍA EFECTIVAMENTE TRABAJADO)	
CIUDAD	2,86€ para jornadas de 6 dias de trabajo a la semana 3,41€ para jornadas de 5 dias de trabajo a la semana
EXTRARADIO	4,23€ para jornadas de 6 dias de trabajo a la semana 5,07€ para jornadas de 5 dias de trabajo a la semana
DIETA COMPLETA	41,55€
MEDIA DIETA	20,76€
KILOMETRAJE	0,37€
UNIFORMES Y REPOSICION DE PRENDAS	209,38€



ANEXO III

SISTEMA DE CLASIFICACION PROFESIONAL PARA COMERCIO METAL DE LA PROVINCIA DE ALICANTE

Los incrementos salariales derivados de la adaptación de las categorías a los grupos profesionales, son íntegramente absorbibles y compensables con las cantidades que por conceptos salariales y/o extrasalariales, cualquiera que sea su naturaleza, el trabajador viniera percibiendo.

El grupo profesional es el nuevo referente del sistema de clasificación, superando las anteriores rigideces de la noción ya desfasada de categoría profesional. La movilidad funcional no tiene otras limitaciones que las exigidas por la pertenencia al grupo profesional o en su caso, por las titulaciones requeridas para ejercer la prestación laboral. Existirá movilidad entre grupos profesionales en los supuestos en que existan razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que las justifiquen y por el tiempo establecido legalmente.

VINCULACION A LA TOTALIDAD

Formando el presente acuerdo de Sistema de Clasificación Profesional un todo orgánico, si por sentencia de órgano judicial se declarara nulo alguno de sus artículos, , cualquiera de las partes podrá exigir la renegociación de la totalidad del presente acuerdo de Sistema de Clasificación Profesional, salvo que, por alguna de las partes firmantes se solicite la intervención de la Comisión Paritaria de Clasificación Profesional que en virtud del presente acuerdo se constituirá y cuyo régimen y funcionamiento se regula en el artículo correspondiente, y ésta, en el término reglamentario diera solución a la cuestión planteada, renegociando de inmediato el contenido de los artículos afectados por la sentencia.

PROCEDIMIENTO Y ESTRUCTURA

El presente acuerdo se ha adoptado atendiendo fundamentalmente a los criterios que el art. 22 del Estatuto de los Trabajadores fija para la existencia del Grupo Profesional, es decir, aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, incluyendo en cada grupo diversas categorías profesionales hasta el momento vigentes, con sus correspondientes tareas, funciones, especialidades profesionales y responsabilidades. Asimismo y dado que se sustituirá el anterior sistema de clasificación basado en categorías profesionales, éstas se tomarán como una de las referencias de integración en los grupos profesionales.

La nueva estructura de encuadramiento profesional del Convenio Colectivo Provincial para el Comercio del Metal de la Provincia de Alicante, basada en grupos profesionales, constará de **6 GRUPOS PROFESIONALES** a los cuales se asimilan todas las categorías del convenio, con las únicas excepciones que más adelante se



señalan, y atendiendo a los criterios generales de conocimientos, autonomía, responsabilidad, iniciativa, mando, complejidad y funciones a desarrollar.

Tal y como aparece en el Anexo CLASIFICACION PROFESIONAL, cada grupo se divide funcionalmente en tres áreas: **Administracion y Marketing, Ventas, distribución y logística y Servicios Auxiliares**, por tanto cada trabajador quedará asignado a un **Grupo Profesional**, en virtud de su categoría profesional hasta el momento vigente, quedándole igualmente asignado el salario base del grupo establecido para el mismo.

Todos los trabajadores y trabajadoras afectados por este acuerdo serán adscritos a un Grupo Profesional. Ambas circunstancias definirán su posición en el esquema organizativo de cada empresa.

En aras a la adaptación a los nuevos perfiles digitales que se dan actualmente en el sector del Comercio del Metal se reconocen los siguientes perfiles profesionales que se encuadrarán en alguno de los grupos profesionales existentes en función de las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación laboral. A título enunciativo:

Community Manager: su principal tarea es gestionar los canales sociales de marcas y empresas para crear una comunidad alrededor de ellas que prescriba a la marca.

E-commerce manager: es el encargado del comercio electrónico. Diseña y gestiona la venta online, hace estudios de mercado, optimiza la experiencia de cliente y realiza tests AB para saber qué pieza o qué campaña funciona mejor en cada momento.

Trade Marketing Digital: Diseña estrategias innovadoras cuyo objetivo es, a través de los medios digitales (p.ej. redes sociales), generar tráfico, es decir, que el consumidor acuda a los puntos de venta. También diseña estudios de mercado y de la competencia para generar estrategias que impulsen el producto/servicio de manera diferente.

Sales Manager o Key Account Manager: gestión de los clientes, buscando la transformación de estos en clientes potenciales a través de la oferta de servicios de calidad, el conocimiento a fondo de los productos y servicios de la organización y el asesoramiento personalizado

El grupo profesional 6, tiene carácter especial, agrupa a aquellos trabajadores y trabajadoras que estén acogidos a contratos para la formación o a aquellos que, siendo menores de 18 años no se acojan a ningún contrato formativo.

Las excepciones referidas son las actuales categorías profesionales de Cobrador/a, Jefe/a de sección, Conserje, Vigilante, Contable, Encargado/a General, Dependiente mayor, Contable, Capataz, Taquimecanógrafo/a, Auxiliar de Caja de 25 años y Mozo/a Especializado/a, por lo que el personal contratados con dichas



categorías mantendrán su actual salario, con las actualizaciones correspondientes hasta su jubilación o cese en el sector.

COMISION PARITARIA SOBRE CLASIFICACION PROFESIONAL

Se constituirá una Comisión Paritaria específica sobre Clasificación Profesional que tendrá como cometidos garantizar la aplicación, interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del nuevo sistema de clasificación profesional, basado en grupos profesionales para el Comercio del Metal de la Provincia de Alicante.

Cualquier conflicto o discrepancia que pueda surgir entre la Dirección de la empresa y la Representación Legal de los trabajadores y trabajadoras, en la aplicación del sistema de grupos profesionales, deberá someterse en primera instancia a esta Comisión Paritaria.

La Comisión Paritaria de Clasificación Profesional estará compuesta por 8 miembros, de los cuales 4 pertenecerán a FEMPA y 4 a las Centrales Sindicales firmantes del presente acuerdo. Serán designadas también una presidencia y una secretaria para esta Comisión Paritaria, si bien no tendrán voto, aunque sí voz.

Las partes podrán nombrar a su vez hasta un máximo de 4 suplentes : 4 por FEMPA y 4 por los Sindicatos firmantes. También podrán designar las partes a sus respectivos asesores, que no tendrán voto aunque sí voz, con un máximo de tres por cada parte.

La Comisión paritaria de Clasificación Profesional para el Comercio del Metal de la Provincia de Alicante, se reunirá cuantas veces sea necesario y como mínimo dos veces al año, con el objeto de verificar la aplicación del nuevo sistema de grupos profesionales.

Dado que la relación de tareas o funciones definitorias para cada grupo profesional, que se incluyen en el Anexo I del presente acuerdo, no es limitativa ni exhaustiva, podrá ser complementada por acuerdo de las Comisiones Negociadoras o Paritaria de Clasificación Profesional del Comercio del Metal de la Provincia de Alicante.

ARTICULO 1º.- CRITERIOS 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 trabajadores y trabajadoras.



La dirección de la empresa realizará la clasificación del trabajador o trabajadora, 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 artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

La presente clasificación profesional pretende lograr una mejor integración de los recursos humanos en la estructura organizativa de la empresa sin merma alguna de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución de los trabajadores y sin que se produzca discriminación alguna por razones de edad, sexo, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales (LGTBI) o de cualquier otra índole.

ARTICULO 2º.-FACTORES DE CLASIFICACION PROFESIONAL

Dentro de cada empresa, de acuerdo con sus propios sistemas de organización, podrán establecerse las divisiones funcionales que se estimen convenientes o necesarias, dependiendo de su tamaño y actividad, pudiendo, por lo tanto, variar su denominación y aumentar o disminuir su número.

Todas las personas trabajadoras serán adscritas a una determinada División Funcional y aun Grupo Profesional. Ambas circunstancias definirán su posición en el esquema organizativo de cada empresa.

Los criterios de definición de los grupos profesionales y divisiones funcionales se acomodarán a reglas comunes para todas las personas trabajadoras, garantizando la ausencia de discriminación directa o indirecta entre hombres y mujeres y sin que se produzca discriminación alguna por razones de edad, sexo, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales (LGTBI) o de cualquier otra índole.

Las categorías vigentes en el momento de la firma de este acuerdo, que a título orientativo se mencionan en cada uno de los Grupos Profesionales, se clasifican en tres Divisiones Funcionales definidas en los siguientes términos:

ADMINISTRACION Y MARKETING

Es el personal que desarrolla servicios de administración y gestión en general, función de RR HH, servicios de análisis y desarrollo de proyectos software y hardware y del resto de aplicaciones informáticas; soporte telefónico a clientes; contabilidad;



proveedores; acreedores; facturación; gestión de cobros y pagos y formalización de libros, gestión de diferentes departamentos, compras; marketing; control de ofertas; y orientación.

VENTAS, DISTRIBUCIÓN Y LOGÍSTICA

Es el personal que por sus conocimientos y/o experiencia realiza tareas de venta al público, servicio de atención a clientes, control de fechas de caducidad, reposición de productos, servicios de reparto y transporte, revisión de stocks, revisión y recepción de mercancía, preparación de la mercancía para su reposición almacenaje, trabajos con palets, preparación y revisión de pedidos, embalaje, carga y descarga, transporte de pedidos y mercancía.

SERVICIOS AUXILIARES

Es el personal que por sus conocimientos y/o experiencia realiza servicios de mantenimiento de maquinaria e instalaciones, reparación de útiles y elementos de trabajo, conservación de zonas e inmuebles, servicios de limpieza, servicio de vigilancia, exposición de escaparates y vitrinas y trabajos propios de oficios clásicos.

Los factores que influyen en la clasificación profesional de los trabajadores y trabajadoras incluidos en el ámbito de este acuerdo y que por lo tanto, indican la pertenencia de cada uno de estos a un determinado grupo profesional, según el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, son los que se definen en este apartado.

Asimismo, se deberá tener presente, al calificar los puestos de trabajo, la dimensión de la empresa o de la unidad productiva en la que se desarrolle la función, ya que puede influir en la valoración de todos o alguno de los factores.

A. Conocimientos

Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta, además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente el contenido, el grado de conocimiento y experiencia adquiridos, así como la dificultad en la adquisición de dichos conocimientos o experiencias.

B. Iniciativa

Factor para cuya valoración deberá tenerse 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 deberá tenerse en cuenta la mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de la función que se desarrolle.



D. Responsabilidad

Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta tanto el grado de autonomía de acción del titular de la función, como el grado de influencia sobre los resultados e importancia de las consecuencias de la gestión.

E. Mando

Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta:

- El grado de supervisión y ordenación de tareas.
- La capacidad de interrelación.
- Naturaleza del colectivo.
- Número de personas sobre las que se ejerce el mando.

F. Complejidad

Factor cuya valoración estará en función del mayor o menor número, así como del mayor o menor grado de integración del resto de los factores en la tarea o puesto encomendado, y de su dificultad de ejecución.

ARTICULO 3º.- CLASIFICACION PROFESIONAL

GRUPO PROFESIONAL 1.-

Criterios Generales.- Los trabajadores/as pertenecientes a este grupo, tienen la responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, o realizan tareas técnicas de la más alta complejidad y cualificación. Toman decisiones o participan en su colaboración así como en la definición de objetivos concretos. Desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Formación: Titulación universitaria de grado superior o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa y/o con experiencia consolidada en el ejercicio de su sector profesional.

Se corresponden, normalmente con el personal encuadrado en el Nº 1 del baremo de Bases de cotización a la Seguridad Social.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Administración y marketing

- Director/a administración/financiero
- Director/a RRHH



- Director/a de zona
- Licenciados/as/ingenieros/as

Venta, distribución y logística

- Director/a de compras
- Director/a de almacén
- Director/a de postventa
- Licenciados/as/ingenieros/as

TAREAS

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

- 1.- Supervisión y dirección técnica de un proceso o sección, de la totalidad del mismo, o de un grupo de servicios o de la totalidad de los mismos.
- 2.- Coordinación, supervisión, ordenación y/o dirección de trabajos heterogéneos o de conjunto de actividades dentro de un área, servicio o departamento.
- 3.- Responsabilidad y dirección de la explotación de un ordenador o de redes locales de servicios informáticos sobre el conjunto de servicios de procesos de datos en unidades de dimensiones medias.
- 4.- Tareas de dirección técnica de alta complejidad y heterogeneidad, con elevado nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo, en funciones de investigación, control de calidad, 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.- 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).



GRUPO PROFESIONAL 2.-

Criterios Generales.- Son trabajadores/as que con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, realizan tareas técnicas complejas, con objetivos globales definidos, o que tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana. También aquellos responsables directos de la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma área funcional.

Formación.- Titulación universitaria de grado medio o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, completados con una experiencia dilatada en su sector profesional. Eventualmente podrán tener estudios universitarios de grado superior.

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en el Nº 2 y 3 del baremo de las Bases de cotización a la Seguridad Social.

En este grupo se incluirán los Titulados/as 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.

Comprende a título orientativo las siguientes categorías:

Administración y marketing

Controller

Venta, distribución y logística

Jefe/a de sección

Jefe/a de almacén

TAREAS

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 producción, comercialización, mantenimiento, almacén, logística, administración, servicios, etc., o en cualquier agrupación de ellas, cuando las dimensiones de la empresa aconsejen tales agrupaciones.

2.- Tareas de alto contenido técnico consistentes en prestar soporte, con autonomía media y bajo directrices y normas de investigación, control de calidad.



3.- 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.

GRUPO PROFESIONAL 3.-

Criterios Generales.- Son aquellos trabajadores/as que, con o sin responsabilidad de mando, realizan tareas con un contenido medio de actividad intelectual y de interrelación humana, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media, con autonomía dentro del proceso. Realizan funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores, en un estadio organizativo menor.

Formación.- Titulación de grado medio o superior o Técnico especialista de segundo grado, y/o con experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en el baremo Nº 4 y 5 de las Bases de cotización a la Seguridad Social.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Administración y marketing:

- Informático/a.
- Cajero/a.

Venta, distribución y logística:

- Vendedor/a especializado
- Comercial
- Encargado/a de Establecimiento

TAREAS

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

1. Tareas técnicas que consisten en el ejercicio del mando directo al frente de un conjunto de vendedores/as.
2. Tareas técnicas de codificación de programas de ordenador en el lenguaje apropiado, verificando su correcta ejecución y documentándoles adecuadamente.
3. Actividades de venta que impliquen la necesidad de conocimiento técnicos específicos adquiridos en el desempeño de su puesto de trabajo. Proporcionar



la información solicitada por el cliente demostrando habilidades comunicativas y utilizando la técnica de venta más adecuada al perfil del cliente. Preparar para el cliente, en su caso, el producto que necesite manipulación y/o instrucciones específicas para su uso (despiece, cortado, montaje, instalación, etc), utilizando las técnicas y utensilios adecuados y aplicando en todo momento la normativa de seguridad y prevención de riesgos laborales.

4. Tareas de cobro y control de efectivo, utilizando los distintos medios de pago, manejando adecuadamente los equipos disponibles, asegurando su fiabilidad y cumpliendo la normativa aplicable.
5. Tareas técnicas de gestión comercial con responsabilidad sobre un sector geográfico delimitado y/o una gama específica de productos.

GRUPO PROFESIONAL 4.-

Criterios Generales.- Aquellos trabajadores/as que realizan trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente iniciativa y capacidad de deducción y resolución por parte de los trabajadores y trabajadoras encargados de su ejecución, comportando bajo supervisión la responsabilidad de las mismas.

Formación.- Bachillerato, BUP o equivalente o ciclo formativo de grado medio, certificados de profesionalidad, permiso de conducción específico, complementada con formación en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en los baremos Nº 4, 5 y 8 de las Bases de Cotización a la Seguridad Social.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Administración y marketing

- Oficial administrativo/a

Venta, distribución y logística

- Dependiente/vendedor/a
- Conductor/a mas de 3500kg

Servicios auxiliares

- Profesional de oficio 1ª



TAREAS

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

- 1.- Redacción de correspondencia comercial, cálculo de precios a la vista de ofertas recibidas, recepción y tramitación de pedidos y propuestas de contestación.
- 2.- Tareas que consisten en establecer, en base a documentos contables, una parte de la contabilidad.
- 3.- Tareas que suponen la supervisión según normas generales recibidas de un mando inmediato superior de la ejecución práctica de las tareas en la venta, taller, u oficina.
- 4.- Tareas de gestión de compras de aprovisionamientos y bienes convencionales de pequeña complejidad o de aprovisionamiento de bienes complejos sin autoridad sobre los mismos.
- 5.- Tareas de cobro de la venta de productos por diferente medios de pago, manejando adecuadamente los equipos disponibles, asegurando su fiabilidad y cumplimiento la normativa aplicable.
- 6.- Tareas de codificación de programas de ordenador e instalación de paquetes informáticos bajo instrucciones directas del analista de la explotación de aplicación informática.
- 7.- Tareas de venta y comercialización de productos. Atención a los clientes de acuerdo a las necesidades manifestadas por éstos ayudándoles a identificar el producto más idóneo para satisfacerlas y utilizando la técnica de venta más adecuada para el perfil de cliente, cerrando todos los aspectos del proceso de compraventa de acuerdo con los criterios establecidos por la empresa y la normativa aplicable.
- 8.- Tareas de traducción, corresponsalía, mecanización de datos y atención de comunicaciones personales con suficiente dominio de un idioma extranjero y alta confidencialidad.
- 9.- Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios/as que reciben la mercancía, la clasifican, almacenan y expiden, llevando el control de los materiales, así como de la utilización de las máquinas-vehículos de que se dispone.
- 10.-Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios/as que realizan las labores auxiliares a la línea principal de producción, abasteciendo y preparando materias, equipos, herramientas, evacuaciones, etc., realizando el control de las máquinas y vehículos que se utilizan.



11.- Realizar tareas de instalación y montaje de aparatos y maquinaria que requieran de la obtención de carnets profesionales y homologados. Realizar inspecciones de toda clase de piezas, máquinas, estructuras, materiales y repuestos, tanto durante el proceso como después de terminadas.

12.- Prestar servicio de transporte y entrega de mercancías con conducción de permiso adecuado C1, C2, D, E 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.

GRUPO PROFESIONAL 5.-

Criterios Generales.- Tareas que se ejecutan bajo dependencia de mandos o de profesionales de más alta cualificación dentro del esquema de cada empresa, normalmente con alto grado de supervisión, pero con ciertos conocimientos profesionales, con un período de adaptación corto.

Formación.- Conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión o escolares sin titulación de Técnico/a Auxiliar (Módulos de nivel 2) con formación específica en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en los baremos Nº 6,7,8, 9 y 10 de las Bases de Cotización a la Seguridad Social.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Administración y marketing

Auxiliar administrativo/a

Telefonista/recepcionista

Venta, distribución y logística

Auxiliar de caja

Repartidor/a

Almacenero/a

Auxiliar de almacén

Auxiliar de dependiente

Reponedor/a

Servicios auxiliares

Profesional de oficio de 2ª

Auxiliar de oficio

Personal de limpieza



TAREAS

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

1.- Tareas administrativas y de recepción desarrolladas con utilización de aplicaciones informáticas o que no exijan cualificación especial o conocimiento de idiomas.

2.- 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.

3.- Tareas de apoyo en caja, empaquetado, entrega del producto, atención de devoluciones o cambio, tramitación de pedidos, etc.

4.- Tareas de preparación u operaciones con máquinas convencionales que conlleve el autocontrol del producto manipulado.

5.- Tareas de archivo, registro, cálculo, facturación o similares que requieran algún grado de iniciativa.

6.- Tareas de recepción, control y registro de mercancías en el almacén. Tareas de despacho de pedidos, revisión de mercancías y distribución con registro en libros o mecánicas, al efecto de movimiento diario.

7.- Tareas de etiquetaje, embalaje, empaquetado y preparación de mercancías para su almacenamiento, expedición, suministro u otros movimientos de logística. Carga y descarga de mercancías con carretillas elevadoras y otros medios de manipulación de cargas cumpliendo la normativa al efecto.

8.- 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.

9.- Conducción con permiso adecuado, entendiendo que puede combinarse esta actividad con otras actividades conexas como el reparto de mercancías.

10.- Tareas de reparto y reposición de mercancías. Realizar las operaciones de carga y descarga, y entrega de las mercancías, así como la cumplimentación y custodia de la documentación relativa al despacho y entrega de las mercancías.

11.- Tareas de atención al cliente, tales como la práctica de la venta, ocasionalmente cuando no conlleve un conocimiento técnico del producto, la entrega del producto,



comunicación de precios o empaquetado, bajo la supervisión de su superior (el dependiente en el caso del auxiliar de dependiente).

12.- Tareas de promoción para la venta.

13.- Tareas manuales.

14.- Tareas de transporte y paletización realizadas con elementos mecánicos.

15.- Operaciones elementales con máquinas sencillas, entendiéndose por tales a aquellas que no requieran adiestramiento y conocimientos específicos.

16.- Tareas que consisten en efectuar recados, encargos, transporte manual, llevar o recoger correspondencia.

17.- Tareas de ayuda en máquinas-vehículos.

GRUPO PROFESIONAL 6

Formación 1º año

Formación 2º año

Formación 3º año

Ayudante menor de 18 años.

TAREAS

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.



ANEXO IV

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE CATÁSTROFES Y FENÓMENOS METEOROLÓGICOS ADVERSOS

La empresa deberá elaborar un protocolo que contemple las medidas de prevención específicamente referidas a la actuación frente a catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos. Para ello contará con los agentes especializados en materia de PRL (servicios externos/internos de PRL, delegados de prevención, etc.), así como con la representación legal de las personas trabajadoras, si la hubiera.

Para el caso que las empresas que se encuentren en el ámbito de aplicación del presente convenio no tuvieran previsto y/o negociado un protocolo en cumplimiento de lo dispuesto en el RD-Ley 8/2024, de 28 de noviembre, podrá aplicar subsidiariamente el presente protocolo

1. OBJETIVO

Este protocolo tiene como finalidad establecer medidas preventivas y procedimientos de actuación para minimizar riesgos y garantizar la seguridad de los trabajadores y las instalaciones de la empresa ante situaciones de emergencia derivadas de catástrofes naturales y fenómenos meteorológicos adversos.

A efectos de determinar la peligrosidad de los fenómenos meteorológicos que activarían los procedimientos de actuación del presente protocolo se podrá seguir el sistema de alertas de la Agencia Estatal de Meteorología (AEMET):

<https://www.aemet.es/es/eltiempo/prediccion/avisos>

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

2. ALCANCE

Aplica a todos los empleados, contratistas y visitantes dentro de las instalaciones de la empresa, así como a las operaciones que puedan verse afectadas por estos eventos. Su efectividad se extenderá tanto al personal cuyo centro de trabajo o su domicilio radique en una zona afectada directamente como al personal que no se encuentre en dichos supuestos, pero que deba atravesar una zona afectada para desplazarse desde su domicilio a su centro de trabajo, o viceversa, o deba realizar algún desplazamiento por razón de trabajo.

Todas las personas trabajadoras y sus representantes aplicarán lo establecido en este protocolo con arreglo a los principios de la acción preventiva del artículo 15.1 de la Ley 31/1995 y cumplirán con sus obligaciones de conformidad con las reglas de la buena fe y diligencia.

3. MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y PREPARACIÓN

3.1. Identificación de Riesgos

- Evaluar los riesgos meteorológicos más frecuentes en la zona: inundaciones, tormentas eléctricas, nevadas, huracanes, olas de calor, etc.
- Mantener actualizados los mapas de riesgo y las vías de evacuación.



- Realizar inspecciones periódicas de las infraestructuras para detectar vulnerabilidades.

3.2. Plan de Información y Formación

- Capacitar al personal sobre los procedimientos de emergencia y primeros auxilios.
- Difundir información sobre los riesgos meteorológicos y las medidas preventivas a través de carteles, correos electrónicos y reuniones informativas.
- Desarrollar simulacros periódicos para evaluar la efectividad del protocolo.

3.3. Recursos y Equipamiento

- Mantener un stock de suministros de emergencia (botiquines, linternas, generadores eléctricos, mantas, agua potable, etc.).
- Asegurar que los sistemas de comunicación de emergencia (radios, teléfonos satelitales) estén operativos.
- Implementar medidas de refuerzo estructural en zonas vulnerables.

4. PROCEDIMIENTOS DE ACTUACIÓN SEGÚN EL FENÓMENO METEOROLÓGICO

4.1. Tormentas Eléctricas, Fuertes Lluvias y Fuertes Vientos

- Suspender actividades al aire libre y refugiarse en zonas seguras.
- Desconectar equipos eléctricos sensibles para evitar daños.
- Evitar el uso de teléfonos móviles y otros dispositivos electrónicos en espacios abiertos.

4.2. Inundaciones

- Desconectar la energía eléctrica en áreas propensas a inundación.
- Evacuar según las rutas establecidas y dirigirse a zonas elevadas.
- No transitar por zonas con acumulaciones de agua que puedan ocultar peligros.

4.3. Nevadas y Olas de Frío

- Utilizar vestimenta adecuada y reforzar el aislamiento térmico en instalaciones críticas.
- Evitar desplazamientos innecesarios y garantizar el acceso a fuentes de calor seguras.
- Disponer de provisiones básicas ante posibles bloqueos de carreteras.

4.4. Olas de Calor

- Promover la hidratación frecuente y evitar la exposición prolongada al sol.
- Reducir las actividades físicas intensas en horarios de alta temperatura.
- Garantizar la ventilación adecuada en espacios cerrados.

4.5. Terremotos

- Aplicar la regla de “agacharse, cubrirse y sujetarse” en caso de movimientos sísmicos.
- Evacuar el edificio solo cuando sea seguro y seguir las rutas establecidas.
- Revisar las instalaciones tras el sismo para detectar posibles daños estructurales.



5. RESPUESTA Y RECUPERACIÓN POST-EVENTO

- Activar un grupo de Emergencias de la empresa para evaluar daños y coordinar la respuesta.



ANEXO V

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.

El presente convenio colectivo contempla diversas medidas transversales para hacer efectivo el principio de acción positiva y no discriminación de las personas LGTBI en sus artículos 7 (ingresos), 8 (ascensos), Anexo III (clasificación profesional), 42 (régimen disciplinario), D.A quinta (igualdad de trato), 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 1º. - FORMACIÓN, SENSIBILIZACIÓN Y LENGUAJE

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



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

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 2º. - PERMISOS Y BENEFICIOS SOCIALES DEL COLECTIVO LGTBI

El artículo 14 del presente convenio garantiza 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. En su aplicación se tendrá en cuenta la realidad de las familias diversas, y del colectivo LGTBI.



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 no pueda realizarse fuera de 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 3º. - 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 de más de 50 personas trabajadoras incluidas en el ámbito funcional del artículo 1 del presente convenio colectivo que no tuvieran un protocolo propio. Asimismo, resultará de aplicación a las y los solicitantes de empleo, personal de puesta a disposición, proveedores, clientes y visitas.

3. DEFINICIONES Y MEDIDAS PREVENTIVAS:

3.1 Definiciones:

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

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



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

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

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

Tendrán también la consideración de actos discriminatorios, a los que se les aplicará el presente procedimiento, cualquier comportamiento realizado por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, o enfermedad cuando se produzcan dentro del ámbito empresarial o como consecuencia de la relación laboral con el fin de atentar contra la dignidad de las personas creando un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Estas conductas se pueden presentar de tres formas:

- 1) De forma descendente, cuando quien acosa ocupa un cargo superior a la presunta víctima del acoso.
- 2) De forma horizontal, cuando se produce entre personas del mismo nivel jerárquico, buscando normalmente quien acosa entorpecer el trabajo de quien lo sufre con el fin de deteriorar la imagen profesional de este e incluso atribuirse a sí mismo méritos ajenos.
- 3) De forma ascendente, cuando quien acosa es una persona que ocupa un puesto de inferior nivel jerárquico al de la presunta víctima.



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

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