

**Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos,  
Comercio y Trabajo**

**Dirección Territorial de València**

*Anuncio de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo sobre texto del convenio colectivo de trabajo del sector de comercio del metal (Código 46000235011982).*

**ANUNCIO**

Resolución de la Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo de València, por la que se dispone el registro, depósito y publicación del convenio colectivo de sector de COMERCIO DEL METAL de la provincia de València.

Vista la solicitud de inscripción del convenio señalado anteriormente, cuyo texto final fue suscrito el día 29 de junio de 2021 por la comisión negociadora formada, de una parte, por los sindicatos Federación Nacional para la Movilidad y Consumo de UGT País Valenciano (FESMC UGT-PV) y Federación de Servicios de CCOO del País Valenciano (SERVICIOS-CCOO PV) y, de otra, por la Federación Empresarial Metalúrgica Valenciana (FEMEVAL), y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, los artículos 2.1 a) y 8.3 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, y los artículos 3 y 4 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Atendiendo al informe emitido por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social respecto del texto convencional, analizada su legalidad y la eventual lesión a derechos de terceros que pudiera comportar, esta Autoridad Laboral, en fecha 3 de junio de 2021, efectuó requerimiento a la comisión negociadora según lo previsto en el artículo 8.2 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Las partes negociadoras han atendido las recomendaciones y puestas efectuadas por esta autoridad laboral, excepto en lo referente al artículo 31 relativo a las vacaciones anuales y al artículo 34 en cuanto a los requisitos para disponer de dos días adicionales en los permisos por infortunios familiares.

Esta Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, según lo preceptuado en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, y la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, por la cual se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, y en cuanto que ostenta la condición de autoridad laboral en la provincia a tenor de lo establecido en el artículo 13.3 de la Orden 1/2021, de 6 de abril, de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, mediante la que se desarrolla el Decreto 175/2020, del Consell, de 30 de octubre, por el cual se aprueba el Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo.

**RESUELVE:**

Primero: Ordenar su inscripción en este Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos, con notificación a la representación de la comisión negociadora, así como el depósito del texto del convenio.

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

València, 5 de julio de 2021.—El director territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, Santiago García Gallego

**ÍNDICE**

Capítulo I. Ámbito y Vigencia.

Capítulo II. Retribuciones del Personal.

Capítulo III. Contratación, Ascensos y Finiquitos.

Capítulo IV. Igualdad de Oportunidades, Violencia de Género e Ilícitud de la Discriminación.

Capítulo V. Organización del Trabajo.

Capítulo VI. Jornada de Trabajo y Horario.

Capítulo VII. Vacaciones, Licencias, Excedencias.

Capítulo VIII. Sindical.

Capítulo IX. Derecho de Huelga, Conflictos Colectivos de Trabajo y Expedientes de Regulación de Empleo.

Capítulo X. Incapacidad Temporal.

Capítulo XI. Acción Social de la Empresa.

Capítulo XII. Comisión Paritaria.

Capítulo XIII. Régimen Disciplinario.

Capítulo XIV. Disposiciones Finales.

Anexo I. Epígrafes de la CNAE-2009.

Anexo II. Clasificación Profesional.

Anexo III. Tablas Salariales.

**CAPÍTULO I**

**ÁMBITO Y VIGENCIA**

**ARTÍCULO 1. PARTES FIRMANTES**

Son partes otorgantes del presente Convenio Colectivo sectorial de Comercio de Metal de la provincia de València, por la representación empresarial: la Federación Empresarial Metalúrgica Valenciana (FEMEVAL); y por la representación sindical: la Federación de Servicios de CCOO (CCOO) y la Federación de Servicios, Movilidad y Consumo del País Valencià (UGT).

**ARTÍCULO 2. ÁMBITO FUNCIONAL, TERRITORIAL Y PERSONAL**

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

**ARTÍCULO 3. CLAUSULA DE REMISIÓN**

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

**ARTÍCULO 4. VIGENCIA**

Independientemente de la fecha de su publicación en el "Boletín Oficial de la Provincia", el presente convenio, entrará en vigor el 1 de enero de 2020, manteniéndose su vigencia hasta el 31 de diciembre del año 2022 a excepción de los incrementos pactados para los conceptos de: dietas, medias dietas, nocturnidad, quebranto de moneda y kilometraje, que entrarán en vigor a fecha de su publicación en el BOP.

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

**ARTÍCULO 5. DENUNCIA Y PRÓRROGA**

Sin perjuicio de lo establecido en los artículos anteriores en relación a salarios, a partir del 31 de diciembre del 2022 el Convenio se entenderá prorrogado de año en año, salvo denuncia de una de las partes ante la otra, con una antelación mínima de tres meses a su extinción o vencimiento. Sin perjuicio de lo establecido en la legislación vigente, las partes se comprometen a iniciar nuevas negociaciones en el plazo de un mes a partir de la notificación de la denuncia del Convenio ante la otra parte.

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

## CAPÍTULO II

### RETRIBUCIONES DEL PERSONAL

#### Artículo 6. DEFINICIONES SALARIALES

El salario grupo, que constituye la retribución fijada por unidad de tiempo para todos los trabajadores y trabajadoras afectadas por el presente Convenio, será el que refleja para su grupo profesional la columna de salario grupo de las tablas salariales y está integrado por el salario base y el plus convenio vigentes hasta 31 de diciembre de 2020. A partir de 1 de enero de 2021 el plus convenio quedará integrado en el salario base y la cantidad resultante pasará a denominarse salario grupo.

Esta unificación para las categorías que desaparecen con el nuevo sistema de clasificación profesional y que transitoriamente se mantendrán, pasará denominarse salario convenio.

#### Artículo 7. ANTIGÜEDAD CONSOLIDADA

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

#### Artículo 8. NOCTURNIDAD.

1.- Las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las 22 horas y las 6 horas, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tendrá una retribución específica incrementada en un 10% sobre el salario grupo. La base sobre la que se determinará el citado porcentaje de incremento será:

Salario grupo x 14 mensualidades

Jornada anual de convenio

2.- La cuantía de las horas nocturnas será cotizable a la Seguridad Social.

3.- No se considerarán horas nocturnas el exceso de quince minutos que rebase las 22 horas, cuando se trate de trabajos propios del cierre de las empresas sujetas a este convenio.

4.- El incremento pactado en el artículo 14, en la forma de cálculo para este complemento entrará en vigor a partir de la publicación del convenio en el BOP.

#### Artículo 9. PAGAS EXTRAORDINARIAS

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

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

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

#### Artículo 10. DIETAS

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

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

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

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

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

#### Artículo 11. PLUS DE DISTANCIA

Este complemento para aquellos trabajadores y trabajadoras que tras su desaparición lo consolidaron, no será absorbible ni compensable y no sufrirá los aumentos que por convenios sucesivos se puedan establecer.

#### Artículo 12. KILOMETRAJE

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

#### Artículo 13. QUEBRANTO DE MONEDA

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

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

#### Artículo 14. INCREMENTO SALARIAL y REVISIÓN SALARIAL

##### 1.- INCREMENTO SALARIAL:

Año 2020: 0,3% sobre las tablas salariales de 2019 revisadas en el 0,2 resultante de la revisión salarial del anterior convenio. Este incremento salarial no genera efectos económicos para el ejercicio 2020 y solo sirve de base para el cálculo de las tablas 2021.

Año 2021: 1,3% sobre las tablas salariales de 2020.

Año 2022: 1,5% sobre las tablas salariales de 2021.

Atrasos 2021.- Se abonarán en un solo pago dentro de los tres meses siguientes a la publicación del convenio en el BOP.

##### 2.- CLÁUSULA DE REVISIÓN:

2021.- En el caso que el índice de precios al consumo (IPC) establecido por el INE a 31 de diciembre de 2021, supere el 1,3% pactado para este año, se efectuará una revisión salarial por esta diferencia tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia. Esta revisión servirá únicamente como base para el cálculo de las tablas salariales del año 2022, sin que la misma suponga obligación de pagar atrasos por parte de las empresas.

2022.- En el caso que el índice de precios al consumo (IPC) establecido por el INE a 31 de diciembre de 2022 supere el 1,5% pactado para este año, se efectuará una revisión salarial por esta diferencia tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia. Esta revisión servirá únicamente como base para el cálculo de las tablas salariales del año 2023, sin que la misma suponga obligación de pagar atrasos por parte de las empresas.

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

Cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y la representación legal de las y los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, se podrá proceder, previo desarrollo de un período de consultas en los términos del artículo 41.4 del mismo texto legal, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en este convenio colectivo, que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

De conformidad con lo previsto en el art. 82.3 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

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

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

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

En caso de desacuerdo durante el período de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión paritaria del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada, de conformidad con el procedimiento establecido en el art 63.

Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión paritaria o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico (VI Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana (DOGV 09/11/2017), previstos en el artículo 83 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado.

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

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

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

### CAPÍTULO III

#### CONTRATACIÓN, ASCENSOS Y FINIQUITOS

##### Artículo 16. PERÍODO DE PRUEBA

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

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

##### Artículo 17. CONTRATO EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN

El Contrato Eventual por circunstancias de la producción se regulará según la legislación vigente, sin embargo, su duración será de 12 meses dentro de un período de 18. Los contratos en vigor a la firma del presente Convenio se podrán prorrogar en los términos pactados.

Se establece una indemnización de 12 días por año a la finalización de este contrato.

##### Artículo 18. CONTRATO PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE

El contrato para la Formación, se celebrará de acuerdo con lo establecido en el art. 11 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos formativos, sin embargo, no podrá efectuarse el mismo para las personas trabajadoras adscritas a los grupos V y VI A.

Durante el primer año la retribución del personal con contrato para la Formación corresponderá con el 75% de su jornada y durante el segundo y tercero con el 85%, excluidos por tanto el 25% y el 15% de la misma destinado a formación y será la establecida en las tablas salariales de cada año.

##### Artículo 19. EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL Y MULTISERVICIOS

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

En todo caso, de darse aquellas circunstancias susceptibles de utilizar dichas empresas (realización de una obra o servicio determinado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, sustitución de un trabajador con derecho a reserva de su puesto de trabajo o para cubrir de forma temporal un puesto de trabajo permanente, mientras dure un proceso de selección o promoción), y como consecuencia del compromiso adquirido, la empresa solicitará a los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras, la búsqueda de fórmulas que puedan cubrir dichas necesidades, decidiéndose en consecuencia. En caso de discrepancia se someterá al criterio de la Comisión Paritaria.

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

##### Artículo 20. FINIQUITOS

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

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

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

##### Artículo 21. DIMISIÓN DE LA PERSONA TRABAJADORA.

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

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

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

##### CAPÍTULO IV

#### IGUALDAD DE OPORTUNIDADES, VIOLENCIA DE GÉNERO E ILICITUD DE LA DISCRIMINACIÓN

##### Artículo 22.- IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

Las empresas y las organizaciones sindicales firmantes, se comprometen a velar por el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades, condiciones y trato entre mujeres y hombres, así como por la no discriminación por cuestiones de sexo, orientación o identidad sexual, nacimiento, origen racial o étnico, religión, edad, discapacidad, enfermedad, lengua o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Conscientes de la necesidad de proteger los derechos fundamentales de la persona y especialmente su dignidad en el ámbito laboral, las partes firmantes del presente Convenio reconocen la necesidad de prevenir todos aquellos comportamientos que pongan de manifiesto conductas de acoso en el ámbito laboral, reiterándose que dichas conductas no serán toleradas bajo ninguna circunstancia.

A estos efectos se entiende por:

ACOSO SEXUAL cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

ACOSO POR RAZÓN DE SEXO cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

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

#### Artículo 23.- COMISIÓN PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

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

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

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

Serán funciones de esta Comisión:

a) Velar para que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto a empleo, formación, promoción y el desarrollo de su trabajo.

b) Velar para que las mujeres trabajadoras se equiparen a los hombres en todos los aspectos salariales, de manera que a igual trabajo las mujeres siempre tengan igual retribución.

c) Que en los sistemas de clasificación profesional no se haga distinción entre funciones masculinas y femeninas.

d) Para garantizar el principio de no discriminación, la Comisión velará y practicará un seguimiento de las posibles discriminaciones tanto directas como indirectas.

#### Artículo 24. VIOLENCIA DE GÉNERO

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

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

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

a) Reducción de jornada, adaptación de la misma o cualquier otra forma de ordenación del tiempo de trabajo que sea habitual en la empresa. Estas adecuaciones de la jornada habitual tendrán una duración máxima de dos años ampliables por resolución judicial.

b) Cambio de centro de trabajo en el supuesto de que las empresas cuenten con varios centros.

c) Suspensión del contrato de trabajo entre un mínimo de seis meses y un máximo de veinticuatro meses. Durante este periodo la empresa podrá sustituir a la trabajadora mediante un contrato de interinidad con las bonificaciones legalmente previstas.

d) Forma de acreditación y comunicación de las faltas de asistencia o puntualidad al trabajo, motivadas por la especial situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda. Estas ausencias no serán sancionables.

#### CAPÍTULO V

#### ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

##### Artículo 25. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

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

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

##### Artículo 26. PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD

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

Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifique el personal médico que en el régimen de la Seguridad Social aplicable asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. La dirección de la empresa deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores y trabajadoras, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

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

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

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

Lo dispuesto en este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo o hija y así lo

certifícase el personal médico que, en el régimen de Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.

#### CAPÍTULO VI

#### JORNADA DE TRABAJO Y HORARIO

##### Artículo 27. JORNADA Y HORARIO

Se establecen para toda la vigencia del convenio 1.757 horas anuales de trabajo efectivo referidas a cada trabajador o trabajadora, con independencia del horario de apertura y cierre del establecimiento. El tiempo de trabajo establecido se considerará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, el empleado o empleada se encuentre en su puesto de trabajo.

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

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

##### Artículo 28. REGISTRO DE JORNADA

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

##### Artículo 29. TRABAJO EN DOMINGOS Y FESTIVOS

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

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

Caso de no existir pacto en este sentido, las empresas afectadas por el presente convenio colectivo, abonarán las horas que se trabajen en domingos y festivos con un incremento de un 30% sobre el valor de la hora ordinaria, más un día libre por cada domingo o festivo trabajado, el cual será disfrutado dentro del mes siguiente al domingo o festivo trabajado, siempre que este mes no coincida en rebajas o periodo de ventas importante. No teniendo pues, estas horas trabajadas en domingo y/o festivo la consideración de horas extraordinarias.

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

##### Artículo 30. DISTRIBUCIÓN IRREGULAR DE LA JORNADA

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

#### CAPÍTULO VII

#### VACACIONES, LICENCIAS, EXCEDENCIAS

##### Artículo 31. VACACIONES

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

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

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

Las vacaciones se disfrutarán proporcionalmente al tiempo trabajado en la empresa los 12 meses anteriores al inicio del período vacacional. Se entenderá por tiempo trabajado el cubierto por el o la trabajadora desde el último ingreso en la empresa.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario vacacional de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

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

##### Artículo 32. FORMA DE ABONO DE LAS VACACIONES

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

##### Artículo 33. PREMIO A LA CONSTANCIA

Las y los empleados que lleven al menos cinco años en la empresa y causen baja voluntaria en la misma a partir de los 60 años tendrán derecho a disfrutar de tres meses de vacaciones retribuidas

Aquellas trabajadoras y trabajadores que lleven al menos diez años en la empresa y causen baja voluntaria en la misma a partir de los 60 años tendrán derecho a disfrutar de cuatro meses de vacaciones retribuidas.

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

##### Artículo 34. LICENCIAS RETRIBUIDAS

Los trabajadores y trabajadoras afectados al presente Convenio tendrán derecho a las licencias retribuidas siguientes, siempre que se justifique debidamente:

###### a) Permisos por infortunios familiares:

(1) Tres días en caso de accidente, enfermedad grave, hospitalización, o fallecimiento de parientes hasta el 1º grado de consanguinidad o afinidad.

(2) Dos días, en caso de accidente, enfermedad grave, hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, o fallecimiento de parientes hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad.

En ambos supuestos se ampliará en dos días más en caso de desplazamiento a más de 60 kilómetros del centro de trabajo.

Solo en el caso de que la enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento, se produjese en sábado, domingo o festivo, el permiso retribuido se ampliará en un día laborable, que en el caso de la hospitalización podrá disfrutarse mientras dure la misma.

b) Únicamente aquellas personas trabajadoras que no tengan las carencias suficientes para acceder la prestación por nacimiento para progenitor distinto de la madre biológica y así lo acrediten ante la dirección de la empresa, disfrutarán de 3 días en caso de nacimiento

de hijo o hija, que serán prorrogados en tres días más en caso de que se produjese complicaciones médicas o de índole familiar derivadas del parto.

c) Un día natural, en caso de matrimonio de hijos e hijas o de hermanas y hermanos, cuando coincida con día laborable.

d) Un día natural para el caso de traslado de domicilio.

e) Diecisésis días naturales, en caso de matrimonio. A petición de la persona interesada, los diecisésis días podrán repartirse entre las fechas inmediatamente anteriores y posteriores a la celebración del matrimonio. Esta licencia se extenderá a las parejas de hecho, desde el momento en que se inscriban como tales en el registro establecido al efecto.

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

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

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

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

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

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

### Artículo 35. EXCEDENCIAS

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

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

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

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

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

El período en que el trabajador o trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este ordinal será computable a efectos de antigüedad y tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la dirección de la empresa, especialmente con ocasión

de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

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

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

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

### Artículo 36.

El personal que se encuentre en Incapacidad Temporal será considerado en situación de excedencia forzosa transcurridos los 365 días de duración máxima de la situación de Incapacidad Temporal o en su caso de los 180 días de prórroga de la misma, hasta su declaración de incapacidad parcial permanente o incapacidad permanente total para la profesión habitual, sin que tal situación suponga carga para la empresa. Las empresas de más de cien empleados quedarán obligadas a proporcionar al trabajador calificado de incapacidad permanente, parcial o total para la profesión habitual, un puesto de trabajo dentro de la misma, a criterio de la empresa.

### Artículo 37. REDUCCIÓN DE JORNADA

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

### Artículo 38. PERMISOS NO RETRIBUIDOS

En caso de enfermedad de una hija o hijo, y cuando trabajen padre y madre, tendrán derecho hasta tres días de permiso no retribuido, pudiendo optar al mismo uno solo de ellos. Asimismo, se podrán solicitar hasta tres días de permiso no retribuido por motivo de la insuficiencia o prolongación que dan derecho a los permisos contemplados en el art. 34 a) de este convenio.

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

Sin perjuicio de lo regulado en cada momento en la legislación vigente sobre esta materia, aquellos trabajadores y trabajadoras que, de acuerdo con la empresa, se matriculen en un centro oficial o reconocido por el Ministerio, a fin de seguir estudios de E.S.O., carrera universitaria o similares, gozarán de los mismos derechos que los expuestos en el apartado primero del artículo 37 de este convenio, siempre que las horas lectivas coincidan con la jornada de trabajo.

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

### CAPÍTULO VIII

#### SINDICAL

##### Artículo 39.

Las partes firmantes, por las presentes estipulaciones, ratifican una vez más su condición de interlocutores válidos, y se reconocen asimismo como tales, en orden a instrumentar, a través de sus organizaciones, unas relaciones laborales racionales, basadas en el respeto mutuo y tendentes a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas suscite nuestra dinámica social.

##### Artículo 40.

La Federación Empresarial Metalúrgica Valenciana admite la conveniencia de que todas las empresas afiliadas a sus asociaciones consideren a los sindicatos debidamente implantados en los sectores y plantillas como elementos básicos y consustanciales para afrontar, a

través de ellos, las necesarias relaciones entre la parte social y la parte empresarial. Todo ello sin demérito de las atribuciones conferidas por la ley desarrolladas en los presentes acuerdos a la representación legal de los y las trabajadoras.

#### Artículo 41.

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

#### Artículo 42. TABLONES DE ANUNCIOS

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

#### Artículo 43. DELEGADAS Y DELEGADOS SINDICALES

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

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

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

#### Artículo 44. FUNCIONES DE LOS DELEGADOS Y DELEGADAS SINDICALES

Son sus funciones:

1. Representar y defender los intereses del sindicato a quien representa y de los afiliados y afiliadas del mismo en la empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su Central Sindical o Sindicato y la Dirección de las respectivas empresas.

2. Podrán asistir a las reuniones del Comité de Empresa, comités de Seguridad e Higiene en el trabajo y comités paritarios de interpretación, con voz y sin voto, y siempre que tales órganos admitan previamente su presencia.

3. Tendrán acceso a la misma información y documentación que la empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa, con lo regulado a través de la Ley, debiendo guardar sigilo profesional en las materias en que legalmente proceda.

Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley y el presente Convenio a los y las miembros del Comité de Empresa.

4. Serán oídos por la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a las trabajadoras y trabajadores en general y a las personas afiliadas al sindicato.

5. Serán asimismo informados y oídos por la empresa con carácter previo:

- a. Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados o afiliadas al sindicato.

- b. En materia de reestructuración de plantilla, regulaciones de empleo, traslado del personal cuando revista carácter colectivo o del centro de trabajo general, y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de las trabajadoras y trabajadores.

- c. La implantación y revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

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

7. Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a las personas afiliadas al sindicato y a los y las trabajadoras en general, la empresa pondrá a disposición del sindicato, cuya representación ostente el delegado o delegada, un tablón de anuncios que deberá establecerse dentro de la empresa y en lugar donde se garantice, en la medida de lo posible, un adecuado acceso al mismo por todo el personal que preste sus servicios en la misma.

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

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

10. Los delegados y delegadas ceñirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que les son propias.

#### Artículo 45. CUOTA SINDICAL

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

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

#### Artículo 46. RESPONSABLE DE CUOTA SINDICAL

A los solos efectos previstos en el artículo anterior, y cumplidos todos los requisitos en él establecidos del modo que allí constan, en aquellos centros de trabajo con plantilla superior a 50 personas trabajadoras, y que no excede de 100, cuando los sindicatos o centrales posean una afiliación superior al 20% de aquélla, la función que el artículo 44.6 se reconoce al delegado o delegada sindical será ostentada por una persona responsable de cuota sindical.

El sindicato que alegue poseer derecho a hallarse representado por éste en cualquier empresa, deberá acreditarlo ante la misma de modo fehaciente.

El o la responsable de cuota sindical deberá desempeñar sus funciones en el centro de trabajo afectado y se designará de acuerdo con los Estatutos de la Central o sindicato a quien represente. Será preferentemente miembro del Comité de Empresa.

#### Artículo 47. PARTICIPACIÓN EN LAS NEGOCIACIONES DE CONVENIOS COLECTIVOS

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

#### Artículo 48. COMITÉS DE EMPRESA Y REPRESENTACION UNITARIA

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

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

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

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

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

d. En función de la materia que se trata:

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

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

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

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

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

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

a. Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de la empresa en vigor, formulando en su caso las acciones legales oportunas ante la empresa y los organismos o tribunales competentes.

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

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

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

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

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

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

Artículo 49.

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

Artículo 50. GARANTIAS

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Artículo 51. PRÁCTICAS ANTISINDICALES

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

#### CAPÍTULO IX

#### DERECHO DE HUELGA; CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO Y EXPEDIENTES DE REGULACIÓN DE EMPLEO

##### Artículo 52.

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

##### Artículo 53.

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

##### Artículo 54.

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

#### CAPÍTULO X

#### INCAPACIDAD TEMPORAL

##### Artículo 55. INCAPACIDAD TEMPORAL

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

En caso de incapacidad laboral por accidente no laboral y enfermedad común debidamente acreditado por la Seguridad Social, del personal comprendido en el régimen de asistencia a la misma la empresa complementará hasta el 75 por 100 de la base reguladora de la prestación a partir del décimo día de la baja, y hasta el 100 por 100 de la base reguladora de la prestación a partir de los 21 días de baja,

hasta el límite de doce meses, aunque el trabajador o trabajadora haya sido sustituido.

## CAPÍTULO XI

### ACCIÓN SOCIAL DE LA EMPRESA

#### Artículo 56. SEGURO POR INCAPACIDAD PERMANENTE ABSOLUTA Y MUERTE

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

2020 y 2021	dieciocho mil cuatrocientos cincuenta y dos euros //18.452,00 €//
2022	diecinueve mil sesenta y un euros //19.061 €//

El seguro deberá suscribirse del siguiente modo:

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

Las empresas se obligan por su parte a contratar, en función de la obligación que emana de 1 de enero de 1.982, fecha de efectos iniciales del presente compromiso, prorrogado en los sucesivos convenios, la póliza de seguros, a favor de sus trabajadores y trabajadoras, que garantice con total exactitud la totalidad de contingencias, condiciones y capitales ya señalados.

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

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

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

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

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

- La compañía aseguradora pondrá a disposición de los beneficiarios o beneficiarias de la póliza un servicio de información 24 horas para cualquier consulta u orientación que precisen los trámites a seguir o la documentación necesaria para el cobro de la prestación.
- En el momento que el beneficiario o beneficiaria lo solicite, la compañía aseguradora se ocupará, en caso de siniestro cubierto por la póliza, de obtener directa y gratuitamente los certificados oportunos de los registros civiles correspondientes.

- Caso de que fuera necesario, la compañía se ocupará de la obtención de los atestados y las diligencias judiciales, siempre que sean necesarias para el pago de la indemnización.

- De igual modo, la persona beneficiaria podrá solicitar, a cuenta de la indemnización que le corresponda, que la compañía se haga cargo de los gastos ocasionados por el sepelio o derivados de la repatriación de la persona fallecida, con un máximo de 3.005 €

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

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

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

## CAPÍTULO XII

### COMISIÓN PARITARIA

#### Artículo 57. COMISIÓN PARITARIA

La Comisión Paritaria será un órgano de actualización, interpretación, conciliación, arbitraje y vigilancia del cumplimiento del Convenio Artículo 58. FUNCIONES DE LA COMISIÓN PARITARIA

Corresponde a la Comisión Paritaria el conocimiento y arbitraje en su caso, de los supuestos señalados en los artículos 15, 52, 53 y 54 del presente texto y apartado cuarto del anexo de Clasificación Profesional

Le corresponde asimismo el conocimiento de la póliza de seguro a que se refiere el artículo 56, así como la vigilancia del cumplimiento de las estipulaciones de la misma.

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

#### Artículo 59. COMPOSICIÓN

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

#### Artículo 60. RÉGIMEN DE FUNCIONAMIENTO

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

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

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

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

Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión Paritaria a las que hace referencia el art. 6 e) del VI Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana, surgidas con ocasión de la aplicación e interpretación del presente Convenio Colectivo, se solventarán de conformidad con los procedimientos regulados en el citado Acuerdo.

## Artículo 61. RESOLUCIONES

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

## Artículo 62.

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

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

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

El procedimiento será el siguiente:

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

## Artículo 64.

Las partes acuerdan adherirse al VI Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana - ASCLCV-.

## CAPÍTULO XIII

### REGIMEN DISCIPLINARIO

#### Artículo 65.

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

#### Artículo 66.

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

#### Artículo 67. FALTAS LEVES

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando excede de quince minutos en un mes.
2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
3. Pequeños descuidos en la conservación en los géneros o del material de la empresa.
4. No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio, cuando tal omisión tenga trascendencia laboral.
5. Las discusiones con otros trabajadores o trabajadoras dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sea en presencia del público.
6. El abandono del trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio grave a la empresa o hubiere causado riesgo a la integridad de las

personas, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

7. Falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
8. No atender al público con la corrección y diligencia debidos.
9. Faltar un día de trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

#### Artículo 68. FALTAS GRAVES

Se considerarán como faltas graves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando excede de treinta minutos en un mes.
2. La desobediencia a la Dirección de la empresa o a quienes se encuentren con facultades de dirección u organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de trabajo. Si la desobediencia fuese reiterada o implicase quebranto manifiesto de la disciplina en el trabajo o de ella se derivase perjuicio para la empresa o para las personas podrá ser calificada como falta muy grave.
3. Descuido importante en la conservación de los géneros o del material de la empresa.
4. Simular la presencia de otro trabajador o trabajadora, fichando o firmando por él o ella.
5. Las discusiones con otros trabajadores o trabajadoras en presencia del público o que trascienda a éste.
6. Emplear para uso propio artículos, enseres o prendas de la empresa, o sacarlos de las instalaciones o dependencias de esta a no ser que exista autorización.
7. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.
8. La inasistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de dos días en seis meses.
9. La comisión de tres faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción o amonestación por escrito.
10. La embriaguez o consumo de drogas manifestados una sola vez y que repercuta negativamente en el trabajo.

#### ARTÍCULO 69. FALTAS MUY GRAVES

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Faltar más de dos días al trabajo sin la debida autorización o causa justificada en un año.
2. La simulación de enfermedad o accidente.
3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otros trabajadores o trabajadoras o con cualquier otra persona durante el trabajo, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa, así como la competencia desleal en la actividad de la misma.
4. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
5. El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la misma o durante la jornada laboral en cualquier otro lugar.
6. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, o revelar a personas extrañas a la misma el contenido de éstos.
7. Originar frecuentes riñas y pendencias con las o los compañeros de trabajo.
8. Falta notoria de respeto o consideración al público.
9. Los malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los o las superiores jerárquicos o a sus familiares, así como a los compañeros y compañeras y personas subordinadas.
10. Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto de la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaleiéndose de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia gravante de aquélla.

11.- Acoso Moral: Toda conducta que suponga una situación de hostigamiento hacia el empleado o empleada, sobre el que se ejercen conductas de violencia psicológica.

12. La comisión por un superior de un hecho arbitrario que suponga la vulneración de un derecho de la persona trabajadora legalmente reconocido, de donde se derive un perjuicio grave para esta.

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

14. La embriaguez habitual y drogodependencia manifestada en jornada laboral y en su puesto de trabajo, y que repercuta negativamente en el mismo.

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

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

#### **ARTÍCULO 70. RÉGIMEN DE SANCIONES**

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

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

#### **ARTÍCULO 71. SANCIONES MÁXIMAS**

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

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

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

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

#### **ARTÍCULO 72. PRESCRIPCIÓN**

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

#### **ANEXO I**

Epígrafes de la CNAE 2009, del ámbito de aplicación funcional del Convenio

Colectivo de Comercio Metal para la Provincia de València.

4399	Otras actividades de construcción especializada n.c.o.p.
4511	Venta de automóviles y vehículos de motor ligero
4519	Venta de otros vehículos de motor
4531	Com. por Mayor de repuestos y accesorios de vehículos de motor
4532	Com. por Menor de repuestos y accesorios de vehículos de motor
4540	Venta, mantenimiento y reparación de motocicletas y de sus repuestos y accesorios.
4614	Intermediarios del comercio de maquinaria, equipo industrial, embarcaciones y aeronaves
4615	Intermediarios del comercio de muebles, artículos para el hogar y ferretería
4643	Comercio por Mayor de aparatos electrodomésticos
4651	Comercio al por Mayor de ordenadores, equipos periféricos y programas informáticos
4652	Comercio por mayor de equipos electrónicos y de telecomunicaciones y sus componentes
4647	Comercio al por Mayor de aparatos de iluminación
4648	Comercio por Mayor de artículos de relojería y joyería
4649	Comercio por Mayor de otros artículos de uso doméstico
4661	Comercio al por Mayor de maquinaria, equipos y suministros agrícolas
4662	Comercio al por Mayor de máquinas herramienta

#### **CAPÍTULO XIV**

#### **DISPOSICIONES FINALES**

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

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

##### **SEGUNDA. HORAS EXTRAORDINARIAS**

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

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

Suma anual de todos los conceptos fijos cotizables

Jornada anual de convenio

##### **TERCERA.**

El no cumplimiento desde 1º. de enero de 2021 de las obligaciones económicas contenidas en el presente Convenio, llevará aparejado el pago del interés por mora del 10%, salvo causa justificada, no pudiendo alegarse como tal el desconocimiento del Convenio.

##### **CUARTA.**

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

##### **QUINTA. FORMACIÓN PROFESIONAL**

Las partes firmantes coinciden en la necesidad de potenciar la Formación Profesional respecto de necesidades auténticas de mano de obra, entendiendo que debe ser considerada como un instrumento efectivo que consiga lograr la necesaria conexión entre las cualificaciones de los y las trabajadoras y los requerimientos del mercado de trabajo. Potenciando la Formación Profesional se consigue, de una parte, una promoción social del personal (creación de empleo) y de otra favorecer la competitividad de las empresas del Sector.

##### **SEXTA. COMISIÓN DE MODERNIZACIÓN.**

Se crea una comisión de modernización que durante la vigencia del convenio estudiará las llamadas que las nuevas normativas sobre igualdad, teletrabajo y derechos digitales efectúa a la negociación colectiva para su traslado a la comisión negociadora en aquellos extremos que consideren pueda afectar al concreto sector de comercio del metal.

4663	Comercio por Mayor de maquinaria para la minería, construcción y la ingeniería civil
4664	Comercio por Mayor de maquinaria para la industria textil, máquinas de coser y tricotar
4666	Comercio por Mayor de otra maquinaria y equipo de oficina
4669	Comercio por Mayor de otra maquinaria y equipo
4672	Comercio por Mayor de metales y minerales metálicos
4673	Comercio por Mayor de aparatos sanitarios
4674	Comercio por Mayor de ferretería, fontanería y calefacción
4677	Comercio por Mayor de chatarra y productos de desecho
4719	Otro comercio al por menor en establecimientos no especializados
4741	Comercio al por Menor de ordenadores, equipos periféricos y programas informáticos en establecimientos especializados
4742	Comercio al por Menor de equipos de telecomunicaciones en establecimientos especializados
4743	Comercio al por Menor de equipos de audio y video en establecimientos especializados
4752	Comercio al por Menor de ferretería en establecimientos especializados
4754	Comercio al por Menor de apartos electrodomésticos en establecimientos especializados
4759	Comercio al por Menor de aparatos de iluminación y otros artículos de uso doméstico en establecimientos especializados
4763	Comercio al por menor de grabaciones de música y vídeo en establecimientos especializados
4765	Comercio al por menor de juegos y juguetes en establecimientos especializados
4774	Comercio al por menor de artículo médicos en establecimientos especializados
4777	Comercio al por Menor de artículos de relojería y joyería en establecimientos especializados
4778	Otro comercio al por Menor de artículos nuevos en establecimientos especializados
4779	Comercio al por Menor de artículos de segunda mano en establecimientos especializados
7711	Alquiler de automóviles y vehículos de motor ligeros
7712	Alquiler de camiones
7721	Alquiler de artículos de ocio y deportivos
7729	Alquiler de otros efectos personales y artículos de uso doméstico
7731	Alquiler de maquinaria y equipo de uso agrícola
7732	Alquiler de maquinaria y equipo para la construcción e ingeniería civil
7733	Alquiler de maquinaria y equipo de oficina, incluidos ordenadores
7734	Alquiler de medios de navegación
7739	Alquiler de otra maquinaria, equipos y bienes tangibles n.c.o.p.

**ANEXO II****CLASIFICACION PROFESIONAL****PRIMERA.- VIGENCIA**

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

**SEGUNDA.- PROCEDIMIENTO Y ESTRUCTURA**

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

En el grupo profesional 6, se incluyen a aquellas personas trabajadoras que estén acogidas a contratos para la formación o a aquellas

que, siendo menores de 18 años no se acojan a ningún contrato formativo.

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

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

**CUARTA.- COMISION PARITARIA**

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

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

## QUINTA.-

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

ANTIGUAS DENOMINACIONES	GRUPOS
	PERSONAL TÉCNICO SUPERIOR Y/O PERSONAL DIRECTOR
Titulado/a grado superior (ingenieros/as, licenciados/as)	
Jefe/a de equipo de informática	
Director/a de sección mercantil	
Director/a de sección técnica	GRUPO 1
Encargado/a general	
Jefe/a de personal	
Jefe/a de compras	
Jefe/a de ventas	
	PERSONAL TÉCNICO MEDIO
Titulados/as de grado medio (ayudantes técnicos/as)	
Analista	
Jefe/a administrativo	
Jefe/a de división	
Jefe/a de almacén	
Jefe/a de grupo	
Jefe/a de sección administrativa	
Jefe/a de sección mercantil	
Programador/a de ordenador	
Contable	
Contable-cajero	
Jefe/a de sección de servicio	
Ayudante técnico sanitario	
	PERSONAL DE VENTAS, DE ADMINISTRACIÓN Y DE OFICIO
Encargado/a de establecimiento	
Intérprete	
Cortador/a	
Oficial administrativo/a u operador/a en máquinas contables	
Dependiente/a de 24 años en adelante	
Viajante	
Profesional de oficio de 1 <sup>a</sup>	
Chofer	
Repartidor/a	
Chofer mecánico/a	
Dependiente de 22 a 24 años	
	PERSONAL AUXILIAR DE OFICIO, VENTAS Y ADMINISTRACIÓN
Profesional de oficio de 2 <sup>a</sup>	
Mozo/a especializado	GRUPO 4A

ANTIGUAS DENOMINACIONES	GRUPOS
Ayudante de oficio	GRUPO 4B
Auxiliar administrativo/a o perforista	
Mozo/a	
Personal limpieza	
Auxiliar de Caja de 25 años en adelante	
	PERSONAL DE SERVICIOS AUXILIARES
Auxiliar de caja de 18 a 25 años	PERSONAL EN FORMACIÓN
Telefonista de 18 años en adelante	
Conserje	
Empaqueador/a de 18 años en adelante	
Empaqueador/a de hasta 18 años	GRUPO 6A
Telefonista de hasta 18 años	
Aspirante de 16 a 18 años	
Auxiliar de Caja de 16 a 18 años	
Aprendiz/a	
Contrato formación de 1º, 2º y 3er año	GRUPO 6B

No se tendrá en cuenta la edad para la adscripción al grupo a excepción del Grupo 6A

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

Estas categorías, dada la escasa cantidad de personas que las ocupan y la obsolescencia que en el sistema de clasificación ha quedado patente, se suprimen del mismo, por lo que en el caso que en alguna empresa existan trabajadores o trabajadoras contratadas en dichas categorías, mantendrán su actual salario, que de conformidad con el art. 6 y tras la unificación de salario base y plus convenio pasa a denominarse salario convenio, con las actualizaciones correspondientes previstas en convenio hasta su jubilación o cese en la empresa. Las categorías suprimidas son:

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

## SEXTO. TRABAJOS DE GRUPO INFERIOR

Si por exigencias en el trabajo, y siempre con carácter transitorio y urgente y no reiterativo se destinase a un trabajador o trabajadora a tareas pertenecientes al grupo profesional inferior a la que esté

adscrito, conservará la retribución correspondiente a su grupo de adscripción.

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

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

## SÉPTIMA. TRABAJOS DE GRUPO SUPERIOR

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

## OCTAVA.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

### 1.- NORMAS GENERALES

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

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

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

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

Este sistema de clasificación profesional pretende conseguir una mejor integración de los recursos humanos en la estructura organizativa de la empresa, sin menoscabo de la dignidad, la promoción

profesional, la justa retribución del personal, y todo ello sin que se produzca discriminación de ningún tipo por razón de edad, sexo o de cualquier otra índole.

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

## 2.- FACTORES DE VALORACIÓN

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

### A) Conocimiento.

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

Este factor se divide en 2 subfactores:

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

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

### B) Iniciativa.

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

### C) Autonomía.

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

### D) Responsabilidad.

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

### E) Mando.

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

### F) Complejidad.

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

## 3.- GRUPOS PROFESIONALES.

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

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

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

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

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

Jefe/a de equipo de informática

Director/a de sección mercantil

Jefe/a de personal

Jefe/a de compras

Jefe/a de ventas

Encargado/a general

Director/a de sección técnica

Tareas:

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

1. Dirección y supervisión de una o varias áreas o servicios, o de la totalidad de los mismos.

2. Coordinación, supervisión, ordenación y/o dirección de trabajos heterogéneos o del conjunto de actividades dentro de un área o servicio.

3. Responsabilidad y dirección de los servicios informáticos, así como tareas de análisis de sistemas informáticos, consistentes en definir, desarrollar e implantar los sistemas mecanizados, tanto a nivel físico (hardware) como a nivel lógico (Software).

4. Tareas de dirección, de alta complejidad y heterogeneidad dentro de su campo, con elevado nivel de autonomía e iniciativa en funciones relacionadas con la actividad de la empresa, control de calidad, definición de procesos, administración, asesoría jurídico-laboral y fiscal, etc.

5. Tareas de dirección de la gestión comercial con amplia responsabilidad sobre un sector geográfico delimitado.

6. Tareas técnicas de muy alta complejidad y polivalencia, con el máximo nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo, pudiendo implicar asesoramiento en las decisiones fundamentales de la empresa.

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

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

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

10. Tareas de inspección, supervisión y/o gestión de la red de ventas

Grupo profesional 2.- Personal técnico medio

Se establece para este grupo dos niveles salariales y criterios generales:

Nivel Salarial 2A.-

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

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

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

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

Titulados/as de grado medio (ayudantes técnicos)

Analista

Jefe/a administrativo

Jefe/a de almacén

Jefe/a de división

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

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

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

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

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

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

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

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

Nivel Salarial 2B.-

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

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

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

Jefe/a de grupo

Jefe/a de sección administrativa

Jefe/a de sección mercantil

Contable

Contable-cajero/a

Programador/a de ordenador

Jefe/a de sección de servicio

Ayudante técnico sanitario

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

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

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

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

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

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

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

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

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

9. Actividades y tareas propias de ATS, realizando curas, llevando el control de bajas de IT y accidentes, estudios audiométricos, vacunaciones, estudios estadísticos de accidentes, etc.

10. Tareas de programación y/o codificación de programas de ordenador e instalación de paquetes informáticos bajo instrucciones directas.

11. Tareas que consisten en la dirección y supervisión de un área o servicio, según las normas o instrucciones facilitadas por un mando superior.

12. Tareas de planificación, evaluación y desarrollo de la estrategia y plan de marketing de la empresa, en dependencia de la dirección de la empresa

13. Tareas de investigación de la demanda de los productos y servicios de la empresa, así como en su entorno competitivo y de identificación de las y los clientes potenciales, desarrollando y gestionando campañas publicitarias si fuese necesario

14. Supervisión de la estrategia de marketing en redes sociales y marketing de contenidos en su caso

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

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

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

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

Encargado/a de establecimiento

Intérprete

Cortador/a

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

1. Tareas de traducción, corresponsalía, y atención de comunicaciones personales con suficiente dominio de un idioma extranjero y alta confidencialidad.

2. Atención de quejas, sugerencias, consultas... relacionadas con las ventas, las y los clientes y el servicio.

3. Dirigir, coordinar y supervisar la labor de las personas a su cargo, a fin de garantizar una atención de calidad a las y los clientes para intentar fidelizarlos.

4. Distribución de los trabajos.

5. Control de la mercancía, consumo de materiales y tiempos, verificando el adecuado funcionamiento del establecimiento o sección y asegurando el cumplimiento de los estándares definidos por la empresa para la corrección del servicio prestado.

6. Control de la calidad final.

7. Control del cumplimiento de los planes de mantenimiento de los equipos y herramientas.

8. Planificación y organización marcando prioridades.

9. Coordinación de área (Orden y limpieza).

10. Preparación y disposición de los elementos, materiales e insumos para el proceso del cortado, siguiendo instrucciones de la orden de producción.

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

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

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

Oficial administrativo/a u operador/a en máquinas contables

Dependiente/a de 24 años en adelante

La o el viajante

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

1. Tareas administrativas complejas y heterogéneas.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

11. Resolver y/o canalizar reclamaciones.

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

Profesional de oficio de 1<sup>a</sup>

El o la chófer

Repartidor/a

El o la chófer mecánico/a

Dependiente/a de 22 a 24 años

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

1. Tareas de electrónica, automoción, instrumentación, montaje o soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, pintura, mecánica, etc. con capacitación suficiente para resolver toda la problemática derivada del ejercicio de su oficio o responsabilidad.

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

suficiente para resolver toda la problemática derivada del ejercicio de su oficio o responsabilidad.

3. Tareas que consisten en el mantenimiento preventivo y correctivo tanto de los sistemas como de los productos, que pueden requerir conocimientos integrados de electrónica, hidráulica, neumática, etc. conllevando la responsabilidad correspondiente.

4. Conservación y almacenaje de materiales, insumos y herramientas necesarias para el oficio.

5. Tareas de distribución y entrega de productos a las y los clientes realizadas con el vehículo asignado, tomar nota de los pedidos que a éste le hagan, así como de la liquidación de las ventas al contado que se le encienden, etc... realizando a su vez la carga y descarga del vehículo, su conservación, limpieza y buena presentación.

6. Prestar servicio de transporte y entrega de mercancías con conducción de permiso adecuado y/o mercancías peligrosas y las operaciones relacionadas con los servicios de carga y descarga y entrega de las mercancías incluyendo la documentación relativa al despacho y entrega de mercancías, conservación del vehículo, limpieza y buena presentación del mismo.

7. Conducción con permiso adecuado, entendiendo que puede combinarse esta actividad con otras actividades propias de la empresa y/o conexas como el reparto de mercancías, así como conservación del vehículo, limpieza y buena presentación del mismo.

8. Acoger, atender y vender directamente a la o el cliente, aplicando las técnicas de ventas adecuadas y aconsejando e informando sobre los productos.

9. Colaborar en el aprovisionamiento del comercio, almacén y mantenimiento operativo, pudiendo realizar tareas de reposición de mercancías y géneros.

Grupo profesional 4.- Personal auxiliar de oficio, ventas y administración

Nivel Salarial 4A.-

Criterios generales: tareas que se ejecuten con alto grado de dependencia, claramente establecidas, con instrucciones específicas y con un cierto grado de autonomía. Pueden requerir esfuerzo físico, con formación o conocimientos básicos y que ocasionalmente pueden necesitar de un breve período de adaptación.

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

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

Profesional de oficio de 2<sup>a</sup>

Mozo/a especializado/a

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

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

2. Tareas de recepción, control y registro de mercancías en el almacén, así como la cumplimentación y custodia de la documentación relativa al despacho y entrega de las mercancías, pudiendo utilizarse para ello programas informáticos.

3. Preparar pedidos de forma eficaz y eficiente, siguiendo procedimientos establecidos.

4. Tareas de despacho de pedidos, revisión de mercancías y distribución con registro en libros o mecánicas, al efecto de movimiento diario, pudiendo utilizarse para ello programas informáticos.

5. Tareas de preparación de mercancías para su almacenamiento, expedición, suministro u otros movimientos de logística. Carga y descarga de mercancías con conducción de máquinas autopropulsadas o suspendidas en vacío, de elevación, carga, arrastre, etc. así como tareas de transporte y paletización realizadas con elementos mecánicos, cumpliendo la normativa al efecto.

6. Actividades que exijan regulación y puesta a punto o manejo de cuadros, indicadores y paneles no automáticos.

7. Tareas de electrónica, automoción, instrumentación, soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, mecánica, pintura, etc. así como

tareas de ajuste y verificación de aparatos, componentes, accesorios, etc.

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

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

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

Auxiliar administrativo/a o perforista

Ayudante de oficio

Mozo/a

Personal de limpieza

Auxiliar de Caja de 25 años en adelante

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

1. Tareas administrativas desarrolladas con utilización de aplicaciones informáticas.

2. Tareas de reproducción.

3. Tareas elementales de cálculo de salarios, valoración de costes, funciones de cobro y pago, etc. dependiendo y ejecutando directamente las órdenes de un mando superior, pudiendo utilizarse para ello programas informáticos.

4. Tareas de archivo, registro, cálculo, facturación o similares que requieran algún grado de iniciativa, pudiendo utilizarse para ello programas informáticos.

5. Tareas de cobro de las ventas al contado, revisión de talones de caja, redacción de facturas y recibos y ejecución de cualquier otra operación análoga.

6. Tareas de recepción, ordenación, distribución de mercancías y géneros, documentado si fuera necesario dichas operaciones.

7. Tareas de preparación de mercancías para su almacenamiento, expedición, suministro u otros movimientos de logística, documentado si fuera necesario dichas operaciones.

8. Manipular cargas con carretillas elevadoras

9. Carga y descarga de mercancías

10. Tareas de reparto de mercancías.

11. Actividades que exijan regulación y puesta a punto o manejo de cuadros, indicadores y paneles no automáticos.

12. Tareas elementales de electrónica, automoción, corte, instrumentación, montaje, soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, mecánica, pintura, en apoyo a los profesionales de los grupos 3C y 4A.

13. Trabajos de vigilancia y regulación de máquinas estáticas en desplazamientos de materiales (cintas transportadoras y similares).

14. Tareas de limpieza de los locales de la empresa.

15. Realizar las operaciones auxiliares de recepción, colocación, mantenimiento y expedición de cargas en el almacén de forma integrada en el equipo.

Grupo profesional 5. Personal de Servicios Auxiliares

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

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

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

Auxiliar de Caja de 18 a 25 años

Empaquetador/a de 18 años en adelante

Telefonista de 18 años en adelante.

Conserje

Tareas:

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

1. Tareas manuales.

2. Tareas de control de accesos a edificios y locales.

3. Tareas de recepción y atención telefónica que no exijan cualificación especial o conocimiento de idiomas.

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

Grupo profesional 6.- Personal en formación

Criterios generales: están incluido en este grupo profesional el personal que esté acogido a algunos de los contratos formativos vigentes en cada momento, teniendo por objeto la adquisición de la formación teórico-práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o de un puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación.

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

Se excluyen expresamente de este grupo profesional las personas trabajadoras contratadas en prácticas.

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

Nivel Salarial.- 6A.- Respecto a las antiguas categorías profesionales y a modo orientativo encuadraría las siguientes:

Empaquetador/a de hasta 18 años

Telefonista de hasta 18 años

Aspirante de 16 a 18 años

Auxiliar de Caja de 16 a 18 años

Aprendiz/a

Nivel Salarial.- 6B.- Respecto a las antiguas categorías profesionales y a modo orientativo encuadraría las siguientes:

Contrato formación primer año

Contrato formación segundo año

Contrato de formación tercer año

Tareas:

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

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

2.- Realizar la formación necesaria indicada por la dirección de la empresa en el caso del contrato de formación y aprendizaje.

NOVENA.- SALARIOS GRUPO DE REFERENCIA

En la tabla siguiente se indican los salarios grupos de referencia sobre los que se han calculado las tablas salariales de aplicación para 2021 (anexo tablas salariales), así como las situaciones transitorias, y de excategoría profesional según se explica en las cláusulas siguientes.

GRUPOS	ANTIGUAS DENOMINACIONES	SALARIO ANUAL DE REFERENCIA GRUPO	
		2021	
<b>GRUPO 1</b> <b>PERSONAL TÉCNICO SUPERIOR Y/O PERSONAL DIRECTOR</b>			
GRUPO 1	Titulado/a grado superior (ingenieros/as, licenciados/as)	25.481,12.-€	
	Jefe/a de equipo de informática		
	Director/a de sección mercantil		
	Director/a de sección técnica		
	Encargado/a general		
	Jefe/a de personal		
	Jefe/a de compras		
<b>GRUPO 2</b> <b>PERSONAL TÉCNICO MEDIO</b>			
GRUPO 2A	Titulados/as de grado medio (ayudantes técnicos/as)	22.082,20.-€	
	Analista		
	Jefe/a administrativo/a		
	Jefe/a de división		
GRUPO 2B	Jefe/a de almacén	18.711,56.-€	
	Jefe/a de grupo		
	Jefe/a de sección administrativa		
	Jefe/a de sección mercantil		
	Programador/a de ordenador		
	Contable		
	Contable-cajero/a		
<b>GRUPO 3</b> <b>PERSONAL DE VENTAS, DE ADMINISTRACIÓN Y DE OFICIO</b>			
GRUPO 3A	Encargado/a de establecimiento	17.426,50.-€	
	Intérprete		
	Cortador/a		
GRUPO 3B	Oficial administrativo/a u operador/a en máquinas contables	16.949,38.-€	
	Dependiente de 24 años en adelante		
	Viajante		
GRUPO 3C	Profesional de oficio de 1ª	15.808,38.-€	
	Chofer		
	Repartidor/a		
	Chofer mecánico/a		
	Dependiente de 22 a 24 años		
<b>GRUPO 4</b> <b>PERSONAL AUXILIAR DE OFICIO, VENTAS Y ADMINISTRACIÓN</b>			
GRUPO 4A	Profesional de oficio de 2ª	15.309,42.-€	
	Mozo/a especializado		
GRUPO 4B	Ayudante de oficio	15.172,92.-€	
	Auxiliar administrativo/a o perforista		
	Mozo/a		
	Personal limpieza		
	Auxiliar de Caja de 25 años en adelante		

GRUPOS	ANTIGUAS DENOMINACIONES	SALARIO ANUAL DE REFERENCIA GRUPO
		2021
<b>GRUPO 5</b> <b>PERSONAL DE SERVICIOS AUXILIARES</b>		
GRUPO 5	Auxiliar de caja de 18 a 25 años	14.245,28.-€
	Telefonista de 18 años en adelante	
	Conserje	
	Empaqueador/a de 18 años en adelante	
<b>GRUPO 6</b> <b>PERSONAL EN FORMACIÓN</b>		
GRUPO 6A	Empaqueador/a de hasta 18 años	SMI
	Telefonista de hasta 18 años	
	Aspirante de 16 a 18 años	
	Auxiliar de Caja de 16 a 18 años	
	Aprendiz/a	
GRUPO 6B	Contrato formación de 1er año	75% SMI
	Contrato formación de 2º y 3er año	85% SMI

**DÉCIMA.- SITUACIONES TRANSITORIAS**

Si como consecuencia de la adscripción a los grupos profesionales del nuevo sistema de Clasificación Profesional, las personas trabajadoras debieran percibir un salario de grupo superior al salario base y plus convenio que percibían en función de su antigua categoría a fecha 01/01/2021, el exceso se abonará en tres anualidades, reflejándose en las tablas salariales de cada año, el salario grupo a abonar a este personal hasta su total equiparación en 2023, añadiéndose en las indicadas tablas y anualmente 1/3 de la diferencia con la aplicación en su caso de los incrementos de convenio que correspondan.

**COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN.** Procederá la compensación y absorción por los mayores salarios que se esté abonando en cada una de las empresas a las personas trabajadoras que ostenten las categorías objeto de situación transitorias indicadas en los apartados A y B de esta cláusula.

A) Las categorías profesionales que se verán afectadas por esta situación transitoria, tanto para aquel personal que ostentase esa categoría a 01/01/2021 como para el personal de nuevo ingreso en la empresa en cada ejercicio son:

ANTIGUA CATEGORÍA	GRUPO
Jefe/a de sección de servicio	2B
Ayudante técnico sanitario	2B
Cortador/a	3A
Viajante	3B
Auxiliar de caja de 25 en adelante	4B
Conserje	5

B) Se aplicará toda la diferencia en el año de entrada en vigor de la presente clasificación profesional a las antiguas categorías profesionales que suponen una diferencia mínima con el salario de referencia del grupo asignado y que son las siguientes

ANTIGUA CATEGORÍA	GRUPO
Jefe/a de división	2A
Contable-cajero/a	2B
Programador/a de ordenador	2B
Dependiente de 22 a 24 años	3C

**DECIMOPRIMERA.- COMPLEMENTO “EX CATEGORIA PROFESIONAL”**

Aquellas personas trabajadoras que en la fecha de publicación del presente convenio en el BOP ostentasen las categorías relacionadas en la tabla siguiente y que con arreglo al anterior sistema de categorías profesionales percibían un salario convenio superior al establecido para el grupo profesional al que queden adscritas, se les mantendrá la diferencia como complemento “Ad personam”, denominado complemento “ex categoría profesional”. Dicho complemento no será compensable ni absorbible, y se revalorizará anualmente en el mismo incremento que el convenio. Este complemento dado que supone una garantía salarial para aquellas personas trabajadoras cuyos salarios de categoría eran superiores a los de grupo, no será abonable a las de nuevo ingreso tras la publicación en el BOP del presente convenio 2020-2022. Asimismo, este complemento se considerará salario a todos los efectos y se incluirá para el cálculo de las pagas extraordinarias de junio y diciembre.

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

**CONVENIO PROVINCIAL DE COMERCIO DEL METAL  
TABLAS 2021**

En vigor desde 01/01/2021

GRUPOS	CATEGORIAS	SALARIO GRUPO	COMPL SMI	SALARIO GRUPO
		MENSUAL	2021	ANUAL
GRUPO 1	Titulado/a grado superior (ingenieros, licenciados)	1.820,08 €		25.481,12 €
	Jefe/a de equipo de informática	1.820,08 €		25.481,12 €
	Director/a de sección mercantil	1.820,08 €		25.481,12 €
	Jefe/a de división	1.820,08 €		25.481,12 €
	Jefe/a de personal	1.820,08 €		25.481,12 €
	Jefe/a de compras	1.820,08 €		25.481,12 €
	Jefe/a de ventas	1.820,08 €		25.481,12 €
	Encargado/a general	1.820,08 €		25.481,12 €
	Director/a de sección técnica	1.820,08 €		25.481,12 €
GRUPO 2A	Jefe/a administrativo	1.577,30 €		22.082,20 €
	Jefe/a de división	1.577,30 €		22.082,20 €
	Titulados/as de grado medio (ayudantes técnicos)	1.577,30 €		22.082,20 €
	Analista	1.577,30 €		22.082,20 €
	Jefe/a de almacén	1.577,30 €		22.082,20 €
GRUPO 2B	Jefe/a de grupo	1.336,54 €		18.711,56 €
	Jefe/a de sección administrativa	1.336,54 €		18.711,56 €
	Jefe/a de sección mercantil	1.336,54 €		18.711,56 €
	Contable	1.336,54 €		18.711,56 €
	Contable-cajero/a	1.336,54 €		18.711,56 €
	Programador/a de ordenador	1.336,54 €		18.711,56 €
	Jefe/a de sección de servicio	1.328,16 €		18.594,24 €
GRUPO 3A	Ayudante técnico sanitario	1.308,05 €		18.312,70 €
	Encargado/a de establecimiento	1.244,75 €		17.426,50 €
	Intérprete	1.244,75 €		17.426,50 €
GRUPO 3B	Cortador/a	1.234,46 €		17.282,44 €
	Oficial administrativo/a u operador/a en máquinas contables	1.210,67 €		16.949,38 €
	Dependiente de 24 años en adelante	1.210,67 €		16.949,38 €
GRUPO 3C	Viajante	1.184,77 €		16.586,78 €
	Profesional de oficio de 1ª	1.129,17 €		15.808,38 €
	Chofer	1.129,17 €		15.808,38 €
	Repartidor/a	1.129,17 €		15.808,38 €
	Chofer mecánico/a	1.129,17 €		15.808,38 €
GRUPO 4A	Dependiente de 22 a 24 años	1.129,17 €		15.808,38 €
	Profesional de oficio de 2ª	1.093,53 €		15.309,42 €
GRUPO 4B	Mozo/a especializado	1.093,53 €		15.309,42 €
	Ayudante de oficio	1.083,78 €		15.172,92 €
GRUPO 5	Auxiliar administrativo o perforista	1.083,78 €		15.172,92 €
	Mozo/a	1.083,78 €		15.172,92 €
	Personal limpieza	1.083,78 €		15.172,92 €
	Auxiliar de Caja de 25 años en adelante	1.075,68 €		15.059,52 €
	Empaqueador/a de 18 años en adelante	1.017,52 €		14.245,28 €
GRUPO 6A	Auxiliar de Caja de 18 a 25 años	1.017,52 €		14.245,28 €
	Telefonista de 18 años en adelante.	1.017,52 €		14.245,28 €
	Conserje	998,63 €		13.980,82 €
	Empaqueador/a de hasta 18 años	804,16 €	145,84 €	13.300,00 €
GRUPO 6B	Telefonista de hasta 18 años	798,18 €	151,82 €	13.300,00 €
	Aspirante de 16 a 18 años	780,20 €	169,80 €	13.300,00 €
	Auxiliar de Caja de 16 a 18 años	780,20 €	169,80 €	13.300,00 €
	Aprendiz/a	778,95 €	171,05 €	13.300,00 €
	Contrato formación primer año	628,25 €	84,25 €	9.975,00 €
	Contrato formación segundo y tercer año	711,99 €	95,51 €	11.305,00 €

La dieta se abonará a	22,71 €
La media dieta se abonará a	9,03 €
El kilometraje se abonará a	0,25 €
Bolsa de Vacaciones	50,60 €
Tope máximo del quebranto de moneda será	53,97 €
Seguro convenio	18.452,00 €

## CONVENIO PROVINCIAL DE COMERCIO DEL METAL CATEGORÍAS LABORALES QUE DESAPARECEN TABLAS SALARIALES 2021

*En vigor 01/01/2021*

	SALARIO CONVENIO 2021
Maestro/a Industrial	1.293,80 €
Jefe/a de sucursal y supermercados	1.577,30 €
Vendedor/a, comprador/a, subastador/a	1.280,09 €
Corredor/a de plaza	1.132,20 €
Dependiente mayor	1.310,05 €
Ayudante de 18 a 22 años	1.083,80 €
Secretario/a	1.210,22 €
Taquimecanógrafo/a en idioma extrajero	1.336,52 €
Dibujante	1.577,23 €
Escaparatista	1.432,15 €
Ayudante de montaje	1.090,14 €
Deliniente	1.290,93 €
Visador/a	1.290,92 €
Rotulista	1.290,92 €
Ayudante de cortador/a	1.114,72 €
Jefe/a de taller	1.229,24 €
Capataz/a	1.096,98 €
Ascensorista	1.090,07 €
Cobrador/a	989,19 €
Vigilante, sereno/a, ordenanza, portero/a	989,19 €

VALÈNCIA

CONVENIO PROVINCIAL DE COMERCIO DEL METAL

TABLAS SALARIALES EXCATEGORÍA 2021

Aplicable en 2021 a todo el personal que se encontrara encuadrado en dicha categoría a la fecha de publicación del presente convenio colectivo.

GRUPO		COMPLEMENTO MENSUAL
		EXCATEGORÍA
2A	Jefe/a administrativo	104,14 €
2B	Jefe/a de grupo	99,51 €
2B	Jefe/a de sección administrativa	95,64 €
3A	Encargado/a de establecimiento	35,34 €
4A	Profesional de oficio de 2ª	3,45 €
5	Empaquetador/a de 18 años en adelante	66,23 €
5	Auxiliar de Caja de 18 a 25 años	27,06 €