CONVENIOS COLECTIVOS

Dirección Territorial de Vivienda, Empleo, Juventud e Igualdad

2026/08156 *Anuncio de la Dirección Territorial de Vivienda, Empleo, Juventud e Igualdad sobre la resolución que dispone el registro, depósito y publicación del convenio colectivo del comercio del metal. Código: 46000235011982.*

ANUNCIO

Resolución de la Dirección Territorial de Vivienda, Empleo, Juventud e Igualdad de Valencia por la que se dispone el registro, depósito y publicación del convenio colectivo del comercio del metal.

Vista la solicitud de registro, depósito y publicación del convenio colectivo referido cuyo texto definitivo fue suscrito el día 17 de junio de 2026, por la comisión negociadora del mismo, y de acuerdo a lo que dispone el artículo 90 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, los artículos 2.1 a) y 8.3 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad y los artículos 3 y 4 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

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

Esta Dirección Territorial de Vivienda, Empleo, Juventud e Igualdad conforme a las competencias legalmente establecidas en el artículo 51.1.1.ª del Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana, y en el artículo 22 de la Orden 2/2026, de 12 de mayo, de la Vicepresidencia Primera y Conselleria de Vivienda, Empleo, Juventud e Igualdad, por la que se desarrolla el Decreto 19/2026, de 13 de febrero, del Consell, de aprobación del Reglamento orgánico y funcional de la Vicepresidencia Primera y Conselleria de Vivienda, Empleo, Juventud e Igualdad,

Resuelve

Primero: Ordenar el depósito y la inscripción del Convenio Colectivo del convenio colectivo de la entidad comercio del metal en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.

VER ANEXO

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/08156

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

València, 19 de junio de 2026.—La directora Territorial de de Vivienda, Ocupación, Juventud e Igualdad, Silvia Olga Enguix Gadea.

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/08156

Convenio Colectivo de Comercio del Metal de la provincia de Valencia

2026-2028

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/08156

ÍNDICE PAGINA

Capítulo I	Ámbito y Vigencia	2
Capítulo II	Retribuciones del Personal	4
Capítulo III	Contratación, Ascensos y Finiquitos	9
Capítulo IV	Igualdad de Oportunidades, Violencia de Género e Ilicitud de la Discriminación	14
Capítulo V	Organización del Trabajo	16
Capítulo VI	Jornada de Trabajo y Horario	18
Capítulo VII	Vacaciones, Licencias, Excedencias	20
Capítulo VIII	Sindical	25
Capítulo IX	Derecho de Huelga, Conflictos Colectivos de Trabajo y Expedientes de Regulación de Empleo	32
Capítulo X	Incapacidad Temporal	33
Capítulo XI	Acción Social de la Empresa	34
Capítulo XII	Comisión Paritaria	37
Capítulo XIII	Régimen Disciplinario	40
Capítulo XIV	Disposiciones Finales	44
Capítulo XV	Disposiciones Transitorias Incapacidad Temporal	45
Anexo I	Protocolo de actuación ante FMA	46
Anexo II	Clasificación Profesional	48
Anexo III	MEDIDAS PLANIFICADAS para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas de más de 50 personas trabajadoras	68
Anexo IV	Movilidad sostenible	78
Anexo V	Modelo consulta a la comisión paritaria	82
Anexo VI	Tablas salariales 2026	84

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/08156

CAPÍTULO I

ÁMBITO Y VIGENCIA

ARTÍCULO 1. PARTES FIRMANTES

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

Artículo 2. AMBITO FUNCIONAL, TERRITORIAL Y PERSONAL

El presente Convenio afectará a todas las empresas de comercio del metal con centro de trabajo en la provincia de Valencia, cuya actividad, principal consista en la venta, comercialización, distribución, alquiler, implantación y seguimiento de cualquier clase de artículos, servicios, soportes tecnológicos o productos incluidos en el campo de aplicación del sector del metal, en cuya composición intervengan de modo principal o accesorio, elementos metálicos o derivados, bien sea al detall o al por mayor, en nombre propio y/o de terceros, y que no estén afectadas por un ciclo de producción, aunque el producto pueda sufrir un acondicionamiento previo, o realicen actividades similares y/o afines a las incluidas en este apartado.

Asimismo, también será de aplicación a todas aquellas empresas que tradicionalmente vinieran rigiéndose por este Convenio.

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 2026, manteniéndose su vigencia hasta el 31 de diciembre del año 2028 a excepción de los incrementos pactados para los conceptos de: dietas, medias dietas, nocturnidad, quebranto de moneda, gastos de trabajo a distancia y kilometraje, que entrarán en vigor en la fecha de la publicación en el BOP de las tablas salariales de cada ejercicio de vigencia.

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

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/08156

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 2028 el Convenio se entenderá prorrogado de año en año, salvo denuncia de una de las partes ante la otra, con una antelación mínima de dos 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.

CNT

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/08156

CAPÍTULO II

RETRIBUCIONES DEL PERSONAL

Artículo 6. DEFINICIONES SALARIALES

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

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

3.- Las equivalencias relativas a las antiguas categorías profesionales integradas en los actuales grupos profesionales son las que quedaron fijadas en el texto del convenio colectivo publicado el 25 de octubre de 2023 (BOP nº 206), y que se recogen en el Anexo II del presente 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 15% sobre el salario grupo. La base sobre la que se determinará el citado porcentaje de incremento será:

$$\frac{\text{Salario grupo x 14 mensualidades}}{\text{Jornada anual de convenio}}$$

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.

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/08156

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 personas trabajadoras tendrán derecho a percibir dos pagas extraordinarias al año el 30 de junio y en Navidad, que se devengarán de forma proporcional al tiempo efectivamente trabajado en los períodos correspondientes. Consistirá en una mensualidad, y se abonarán con arreglo al salario grupo o salario convenio más la antigüedad consolidada correspondiente.

La paga de junio se devenga desde el 1 de julio del año en curso hasta el 30 de junio del año siguiente, la paga de navidad se devenga desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre.

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

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

Artículo 10. DIETAS

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

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

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

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

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

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/08156

Artículo 11. PLUS DE DISTANCIA

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

Artículo 12. KILOMETRAJE

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

Artículo 13. QUEBRANTO DE MONEDA

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

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

Artículo 14. INCREMENTO y REVISIÓN SALARIAL

1.- INCREMENTO SALARIAL:

Año 2026: 3% sobre las tablas salariales reales de 2025 que entrará en vigor el 01/01/26.

Atrasos 2026.- Se abonarán en un solo pago dentro de los dos meses siguientes a la publicación en el BOP del convenio colectivo.

Año 2027: 3%

Año 2028: 3%

2.- CLAUSULA DE REVISIÓN:

2026.- Si el IPC interanual de diciembre de 2026 fuera superior al 3%, se aplicará un incremento adicional máximo del 1% con efectos de 1 de enero 2027, por lo que esta revisión servirá únicamente como base para el cálculo de las tablas salariales del año 2027, sin que la misma suponga obligación de pagar atrasos del ejercicio 2026.

2027.- Si el IPC interanual de diciembre de 2027 fuera superior al 3% se aplicará un incremento adicional máximo del 1% con efectos de 1 de enero

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/08156

2028, por lo que esta revisión servirá únicamente como base para el cálculo de las tablas salariales del año 2028, sin que la misma suponga obligación de pagar atrasos del ejercicio 2027.

2028.- Si el IPC interanual de diciembre de 2028 fuera superior al 3%, se aplicará un incremento adicional máximo del 1% con efectos de 1 de enero 2029, por lo que esta revisión servirá únicamente como base para el cálculo de las tablas salariales del año 2029, sin que la misma suponga obligación de pagar atrasos del ejercicio 2028.

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

Cuando concurran causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras legitimadas 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

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/08156

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 del personal en la empresa, éstos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

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

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

Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión paritaria o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico (VII Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana-ASAC CV, DOGV 17/03/23), previstos en el artículo 83 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado.

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

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

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

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/08156

CAPÍTULO III

CONTRATACIÓN, ASCENSOS Y FINIQUITOS

Artículo 16. PERIODO DE PRUEBA

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

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

Artículo 17. CONTRATO EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN

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

De conformidad con la habilitación que el indicado artículo da a la negociación colectiva, se establece que la duración máxima del contrato de duración determinada por circunstancias de la producción (imprevisible y oscilaciones) será de 12 meses.

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

Artículo 18. CONTRATO PARA LA FORMACIÓN EN ALTERNANCIA

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

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

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/08156

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

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

Artículo 19. CONTRATO PARA LA OBTENCIÓN DE LA PRÁCTICA PROFESIONAL.

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

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

Jornada: Se podrá realizar a tiempo parcial o completo.

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

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

Artículo 20. TRABAJO A DISTANCIA

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

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

Cuando el trabajo a distancia no forme parte de la descripción inicial del puesto de trabajo será reversible tanto para la empresa como para la persona

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/08156

trabajadora, debiendo mediar el preaviso previsto en cualquiera de los acuerdos individuales o colectivos previstos en este apartado o, en su defecto, 30 días naturales.

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

4.La evaluación de riesgos únicamente debe alcanzar a la zona habilitada para la prestación de servicios, no extendiéndose al resto de zonas de la vivienda o del lugar elegido para el desarrollo del trabajo a distancia.

Cuando la obtención de toda la información acerca de los riesgos a los que está expuesta la persona que trabaja a distancia, exigiera la visita por parte de quien tuviera competencias en materia preventiva al lugar en el que se desarrolla el trabajo a distancia, deberá emitirse informe escrito que justifique dicho extremo que se entregará a la persona trabajadora y a las delegadas y delegados de prevención. La referida visita requerirá, en cualquier caso, el permiso de la persona trabajadora, de tratarse de su domicilio o del de una tercera persona física.

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

5.En materia de dotación de medios, equipos y herramientas y compensación económica, aspectos a los que se refieren, respectivamente, los artículos 11 y 12 de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, remitiéndose para su regulación óptima a los acuerdos individuales o colectivos que puedan suscribirse al respecto en el ámbito de las empresas. No obstante, en relación con la compensación económica, en ausencia de regulación expresa al respecto en los citados acuerdos, la cantidad a abonar será de cincuenta euros brutos mensuales (50,00.-€) o dos con veinticinco euros brutos por día efectivo de teletrabajo (2,25.-€), en concepto de "compensación trabajo distancia".

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

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

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/08156

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

7.Las personas que realizan trabajo a distancia desde el inicio de la relación laboral durante la totalidad de su jornada, tendrán prioridad para ocupar puestos de trabajo que se realizan total o parcialmente de manera presencial. A estos efectos, la empresa informará a estas personas que trabajan a distancia y a la representación legal de las personas trabajadoras de los puestos de trabajo vacantes de carácter presencial que se produzcan.

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

Artículo 21. EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL Y MULTISERVICOS

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

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

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

Artículo 22. FINIQUITOS

Al vencimiento de la relación laboral, la empresa presentará a quien finalice la misma, para su firma el correspondiente finiquito. La persona 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

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/08156

alguna del ejercicio de la acción de reclamación por parte del trabajador, en el caso de que concurra algún vicio de consentimiento.

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

Artículo 23. DIMISIÓN DE LA PERSONA TRABAJADORA.

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

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.

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/08156

CAPÍTULO IV

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

Artículo 24. IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

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

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

A estos efectos se entiende por:

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

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

En los dos casos definidos anteriormente, en el seno de las empresas –en las que se produzcan denuncias por acoso sexual o acoso por razón de sexo- se aplicará la política de tolerancia cero y estás 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 presento convenio, sin menoscabo de los derechos que los y las afectadas, puedan ejercer judicialmente.

Artículo 25. COMISIÓN PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

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

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

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/08156

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

Serán funciones de esta Comisión:

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

Artículo 26. VIOLENCIA DE GÉNERO

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

Para que las víctimas puedan ejercer los derechos que establece la citada ley, deberán acreditar tal situación ante la dirección de la empresa 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.

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/08156

CAPÍTULO V

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 27. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

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

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

Artículo 27 bis. TRASLADO DE CENTRO DE TRABAJO

En el supuesto de que la empresa pretenda trasladar el centro de trabajo fijo a otra localidad que no comporte cambio de domicilio de la plantilla, y sin perjuicio de las disposiciones vigentes en esta materia, vendrá obligada a comunicarlo a los representantes legales de personal o a las personas trabajadoras con, al menos, dos meses de antelación, salvo caso de fuerza mayor.

Deberán detallarse en dicho aviso los extremos siguientes:

– Motivo técnico, productivo, económico, etc., de tal decisión.
– Lugar donde se proyecta trasladar el centro de trabajo.

En cualquier caso, si por motivos del traslado resultase un gasto adicional para la o el trabajador, podrá negociarse su compensación de mutuo acuerdo, sin que ello suponga reconocimiento automático de derecho alguno ni obligación de alcanzar un acuerdo.

En ningún caso se entenderá tal traslado como modificación sustancial de las condiciones de trabajo, siempre que el mismo no suponga cambio de domicilio para el personal afectado.

Artículo 28. PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD

La evaluación de los riesgos a que se refiere la Ley de Prevención de Riesgos Laborales deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las mismas o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, la dirección de la empresa

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/08156

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 el personal representante de los trabajadores y trabajadoras, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

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

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

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

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

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/08156

CAPÍTULO VI

JORNADA DE TRABAJO Y HORARIO

Artículo 29. JORNADA Y HORARIO

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

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

Los empleados 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 trabajadoras 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.

Las empresas elaborarán, a comienzos de cada año, un calendario laboral basado en las horas anuales de trabajo efectivo, en el que se establecerán los distintos horarios existentes y la previsión de la distribución de la jornada.

En aquellas empresas en las que, aun existiendo horarios definidos, pueda variar la adscripción de las personas trabajadoras a los mismos, se deberán elaborar los correspondientes cuadrantes horarios y comunicarlos a las personas trabajadoras afectadas con una antelación preferente de un (1) año respecto de su aplicación y, en todo caso, con una antelación mínima de cuatro (4) meses, con el fin de facilitar la conciliación de la vida laboral y personal.

Artículo 30. REGISTRO DE JORNADA

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

Artículo 31. TRABAJO EN DOMINGOS Y FESTIVOS

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

No obstante caso de abrirse los establecimientos en los domingos y festivos considerados comercialmente hábiles por disposición administrativa, prestarán

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/08156

servicio las empleadas y empleados que se adscriban de forma voluntaria, abonándose o compensándose en la forma pactada en cada una de las empresas.

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

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

Artículo 32. DISTRIBUCIÓN IRREGULAR DE LA JORNADA

En relación con la distribución irregular de la jornada se estará a lo dispuesto en el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores, fijándose que el porcentaje máximo a distribuir será del 10%.

CNT

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/08156

CAPÍTULO VII

VACACIONES, LICENCIAS, EXCEDENCIAS

Artículo 33. VACACIONES

El personal afectado por este Convenio Colectivo tendrá derecho a 30 días naturales de vacaciones, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, sin computarse a efectos de estas los días festivos que no sean domingo. Sólo de común acuerdo entre la empresa y el o la trabajadora se podrán disfrutar en dos 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 periodo. Se exceptúa el supuesto contemplado en el último párrafo del apartado primero de este artículo.

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

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

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador o a la trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, podrá hacerlo una vez finalice su

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/08156

incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Artículo 34. FORMA DE ABONO DE LAS VACACIONES

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

Artículo 35. PREMIO A LA CONSTANCIA

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

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

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

Artículo 36. LICENCIAS RETRIBUIDAS

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

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

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/08156

e) Hasta diez horas laborales al año, que podrán ser disfrutados por las personas trabajadoras, para cuando por razón de enfermedad, sea necesario para sí mismas o para acompañar, por el tiempo preciso, a los hijos o hijas menores de 14 años, al cónyuge o a familiares dependientes de primer grado de la persona trabajadora, para asistir al consultorio médico, en horas coincidentes con su jornada laboral, siempre con justificación documental mediante visado del personal facultativo del tiempo empleado y procurando, siempre que sea posible, que este permiso se traslade al inicio o a la final de jornada.
f) Hasta 15 horas retribuidas anuales para exámenes, cuando los estudios traten de temas comerciales relacionados con la actividad de la empresa.
g) Las mujeres trabajadoras, tendrán derecho a permiso retribuido, para acudir a un reconocimiento ginecológico anual, depara los médicos de la Seguridad Social, y por el tiempo de duración de la consulta.

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

Artículo 37. EXCEDENCIAS

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

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

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

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

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

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/08156

El período en que el trabajador o trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este ordinal será computable a efectos de antigüedad y tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la dirección de la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

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

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

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

Artículo 38. REDUCCIÓN DE JORNADA

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

Las personas trabajadoras con descendientes de primer grado de doce y trece años podrán, de común acuerdo con la empresa, transformar el contrato de trabajo existente de tiempo completo a tiempo parcial.

Alternativamente, y siempre que concurran alguna de las circunstancias previstas legalmente, podrán solicitar la adaptación de la jornada en los términos establecidos en el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 39. PERMISOS NO RETRIBUIDOS

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

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

Sin perjuicio de lo regulado en cada momento en la legislación vigente sobre esta materia, aquellas personas trabajadoras que, de acuerdo con la empresa, se matriculen en un centro oficial o reconocido por el Ministerio, a fin de seguir

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/08156

estudios de E.S.O., carrera universitaria o similares, gozarán de los mismos derechos que los expuestos en el apartado primero del artículo 38 de este convenio, siempre que las horas lectivas coincidan con la jornada de trabajo.

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

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/08156

CAPÍTULO VIII

SINDICAL

Artículo 40. RECONOCIMIENTO

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

Artículo 41. SINDICATOS

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

Artículo 42. LIBRE SINDICALIZACIÓN

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

Artículo 43. TABLONES DE ANUNCIOS

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

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/08156

Artículo 44. DELEGADAS Y DELEGADOS SINDICALES

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

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

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

Artículo 45. FUNCIONES DE LOS DELEGADOS Y LAS 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 y oídas por la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a las trabajadoras y a los trabajadores en general y a las personas afiliadas al sindicato.

5. Serán asimismo informados, e informadas y oídos y oídas por la empresa con carácter previo:

   a] Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados o afiliadas al sindicado.

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/08156

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 su personal afiliado, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con las mismas personas, 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 trabajadores 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 delegada o el delegado representante del sindicato ejerza las funciones y tareas que como tal le correspondan.

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

Artículo 46. CUOTA SINDICAL

A requerimiento de los trabajadores 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.

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/08156

Artículo 47. PARTICIPACIÓN EN LAS NEGOCIACIONES DE CONVENIOS COLECTIVOS

A los trabajadores y las 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 le 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.

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/08156

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 49. APOYO EN LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

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

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/08156

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 diferentes miembros del Comité y representantes de personal, en una o uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total que determina la Ley, pudiendo quedar relevados o relevadas de los trabajos, sin perjuicio de su remuneración.

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

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

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

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/08156

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.

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/08156

CAPÍTULO IX

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

Artículo 52. HUELGA

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

Artículo 53. ARBITRAJE

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

Artículo 54. MEDIACIÓN COMISIÓN PARITARIA

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

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/08156

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 mientras se mantenga vigente la relación laboral con un 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% de la base reguladora de la prestación desde el decimosexto (16) al vigésimo (20) día de la baja, hasta el 90% desde el vigésimo primero (21) hasta el sexagésimo (60) y hasta el 100% de la base reguladora de la prestación a partir del sexagésimo primer (61) día de la baja, y mientras se mantenga vigente la relación laboral con un límite de doce meses, aunque el trabajador o trabajadora haya sido sustituido.

En relación con los complementos de incapacidad temporal regulados en este artículo se entiende que tanto la extinción de la relación laboral por cualquiera de las causas previstas en el ET, como el pase a la situación de excedencia, cualquiera que sea su causa, supondrá la extinción automática del derecho al percibo del complemento de incapacidad temporal, desde la fecha en que se produzca dicha situación.

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/08156

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:

2026: veintiún mil cuatrocientos sesenta y cinco euros //21.465,00.-€//
2027: veintidós mil ciento nueve euros //22.109.-€//
2028: veintidós mil setecientos setenta y dos euros //22.772.-€//

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 1982, fecha de efectos iniciales del presente compromiso, prorrogado en los sucesivos convenios, la póliza de seguros, a favor de sus trabajadores y trabajadoras, que garantice con total exactitud la totalidad de contingencias, condiciones y capitales ya señalados.

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

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/08156

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 persona trabajadora la edad de 67 años. A partir de la referida fecha, y siempre que el trabajador o la 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 67 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 las personas 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 personal beneficiario 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 ninguna persona 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.

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/08156

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

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

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

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

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/08156

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 Y DOMICILIO

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

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

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

Artículo 60. CONSULTAS

Las consultas que, derivadas del articulado del convenio, hayan de efectuarse a la comisión paritaria, deberán formularse por escrito, utilizando el modelo que consta en el Anexo V de este convenio y presentarse:

- presencialmente en la sede de la misma
- por correo postal certificado a la misma dirección
- por correo electrónico a: cpcomerciometal@femeval.es.

Para efectuar consultas a la Comisión Paritaria habrá de hacerse necesariamente y siempre a través de alguna de las organizaciones firmantes del texto convencional, sin perjuicio de los requerimientos que al efecto puedan cursar tanto la Jurisdicción competente como la Administración Pública o los órganos de

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/08156

representación legal de las personas trabajadoras en el ejercicio de sus competencias.

Cuando una empresa o una persona trabajadora quiera formular una consulta a la comisión paritaria sobre una determinada interpretación y/o aplicación del presente convenio, deberá dirigirse por escrito por cualquiera de los medios previstos en el párrafo primero de este artículo y abonar en concepto de gastos de gestión una cuantía de cien euros (100,00.-€), en la cuenta que le designará la Comisión Paritaria.

Artículo 61. 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.

Se declaran inhábiles para reuniones de la comisión paritaria los días comprendidos del 24 de diciembre al 6 de enero, del jueves santo a lunes de San Vicente y el mes de agosto.

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

Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión Paritaria a las que hace referencia el art. 6) del VII Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana-ASAC CV, DOGV 17/03/23 surgidas con ocasión de la aplicación e interpretación del presente Convenio Colectivo, se solventarán de conformidad con los procedimientos regulados en el citado Acuerdo.

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/08156

Artículo 62. 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 o en su caso la posibilidad que la parte no consultante formule alegaciones en un plazo de siete días laborables si a su derecho conviniera. En el caso del art. 6 del presente convenio dicho plazo para la reunión será de quince 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 63. 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 64. ADHESIÓN ASAC CV

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

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/08156

CAPÍTULO XIII

REGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 65. POTESTAD SANCIONADORA

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

Artículo 66. GRADUACIÓN

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

Artículo 67. FALTAS LEVES

Se considerarán faltas leves las siguientes:

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

2. No comunicar a la empresa la ausencia al trabajo por situación de incapacidad temporal en tiempo oportuno cuando se falte al trabajo por este motivo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de poderlo efectuar.

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

4. No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio, cuando tal omisión tenga trascendencia laboral.

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

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

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

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

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

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/08156

Artículo 68. FALTAS GRAVES

Se considerarán como faltas graves las siguientes:

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

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

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

4. Simular la presencia de otro trabajador o trabajadora, fichando o firmando por él o ella.

5. Las discusiones con otros trabajadores o trabajadoras en presencia del público o que trascienda a éste.

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

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

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

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

10. La embriaguez o consumo de drogas manifestados una sola vez y que repercuta negativamente en el trabajo.

ARTÍCULO 69. FALTAS MUY GRAVES

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

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

2. La simulación de enfermedad o accidente.

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

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/08156

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 y las compañeras de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la misma o durante la jornada laboral en cualquier otro lugar.

6. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, o revelar a personas extrañas a la misma el contenido de éstos.

7. Originar frecuentes riñas y pendencias con las o los compañeros de trabajo.

8. Falta notoria de respeto o consideración al público.

9. Los malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los o las superiores jerárquicos o a sus familiares, así como a los compañeros y compañeras y personas subordinadas.

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

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

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.

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/08156

17.- El acoso sexual, identificable por la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

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

ARTÍCULO 70. RÉGIMEN DE SANCIONES

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

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

ARTÍCULO 71. SANCIONES MÁXIMAS

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

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

2. Por faltas graves:
   a) Amonestación por escrito.
   b) Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

3. Por faltas muy graves:
   a) Amonestación por escrito
   b) Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días
   c) Despido en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo.

ARTÍCULO 72. PRESCRIPCIÓN

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

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/08156

CAPÍTULO XIV

DISPOSICIONES FINALES

PRIMERA. RECONOCIMIENTOS MÉDICOS

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

SEGUNDA. HORAS EXTRAORDINARIAS

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

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

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

TERCERA. INTERÉS POR MORA

El no cumplimiento desde 1 de enero de 2026 de las obligaciones económicas contenidas en el presente Convenio, llevará aparejado el pago del interés por mora del 10%, salvo causa justificada, no pudiendo alegarse como tal el desconocimiento del Convenio.

CUARTA. ACTUALIZACIÓN NORMATIVA

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

QUINTA. FORMACIÓN PROFESIONAL

Las partes firmantes coinciden en la necesidad de potenciar la Formación Profesional respecto de necesidades auténticas de mano de obra, 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.

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/08156

CAPÍTULO XV

DISPOSICIONES TRANSITORIAS INCAPACIDAD TEMPORAL

PRIMERA.

Los procesos de incapacidad temporal por contingencias comunes iniciados con anterioridad a la fecha de publicación del presente convenio colectivo se regirán por lo previsto en el artículo 55 del convenio colectivo de comercio del metal de la provincia de Valencia para los años 2023-2025 (BOP nº 206 de 25/10/23).

SEGUNDA.

Con la publicación del presente convenio en el Boletín Oficial de la Provincia, quedará extinguido el derecho al percibo del complemento de incapacidad temporal, a aquellas relaciones laborales extinguidas con anterioridad a tal entrada en vigor.

CNT

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/08156

ANEXO I

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE CATÁSTROFES Y FENÓMENOS METEOROLÓGICOS ADVERSOS

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

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

2. ALCANCE. - Aplica a toda la plantilla, contratistas y visitantes dentro de las instalaciones de la empresa, así como a las operaciones que puedan verse afectadas por estos eventos.

3. MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y PREPARACIÓN

3.1. Identificación de Riesgos

- ✓ Evaluar los riesgos meteorológicos más frecuentes en la zona donde esté ubicado el centro de trabajo/empresa: inundaciones, fuertes lluvias, tormentas eléctricas, olas de calor, etc.
- ✓ Mantener actualizados los mapas de riesgo y las vías de evacuación.
- ✓ Realizar inspecciones periódicas de las infraestructuras para detectar vulnerabilidades.

A efectos de determinar la peligrosidad de los fenómenos meteorológicos se podrá seguir el sistema de alertas de la Agencia Estatal de Meteorología (AEMET): https://www.aemet.es/es/eltiempo/prediccion/avisos y de la Generalitat Valenciana (GVA): https://www.112cv.gva.es/es/emergencias-meteorologicas

3.2. Plan de Información y Formación

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

3.3. Recursos y Equipamiento

- ✓ Mantener un stock de suministros de emergencia (botiquines, linternas, generadores eléctricos, mantas, agua potable, etc.).

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/08156

- ✓ Asegurar que los sistemas de comunicación de emergencia (radios, teléfonos satelitales) estén operativos.
- ✓ Comunicar a la plantilla la activación del procedimiento, incluyendo, a las personas trabajadoras que no se encuentren en el centro de trabajo y se vayan a incorporar a la actividad y personas trabajadoras de otras empresas que presten servicios en el centro de trabajo.
- ✓ Implementar medidas de refuerzo estructural en zonas vulnerables.

4. PROCEDIMIENTOS DE ACTUACIÓN SEGÚN EL FENÓMENO METEOROLÓGICO

4.1. Fuertes lluvias, Tormentas Eléctricas y Fuertes Vientos

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

4.2. Inundaciones

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

4.3. Nevadas y Olas de Frío

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

4.4. Olas de Calor

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

4.5. Terremotos

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

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/08156

ANEXO II

CLASIFICACION PROFESIONAL

PRIMERA.- VIGENCIA

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

SEGUNDA.- PROCEDIMIENTO Y ESTRUCTURA

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

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

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

TERCERA.- IGUALDAD

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

CUARTA.- COMISION PARITARIA

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

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

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/08156

QUINTA.- CATEGORÍAS Y GRUPOS

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)	**GRUPO 1**
Jefe/a de equipo de informática	
Director/a de sección mercantil	
Director/a de sección técnica	
Encargado/a general	
Jefe/a de personal	
Jefe/a de compras	
Jefe/a de ventas	
	PERSONAL TÉCNICO MEDIO
Titulados/as de grado medio (ayudantes técnicos/as)	**GRUPO 2A**
Analista	
Jefe/a administrativo	
Jefe/a de división	
Jefe/a de almacén	
Jefe/a de grupo	**GRUPO 2B**
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	**GRUPO 3A**
Intérprete	
Cortador/a	

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/08156

Oficial administrativo/a u operador/a en máquinas contables	**GRUPO 3B**
Dependiente/a de 24 años en adelante	
Viajante	
	GRUPO 3C
Profesional de oficio de 1ª	
Chofer	
Repartidor/a	
Chofer mecánico/a	
Dependiente de 22 a 24 años	
	PERSONAL AUXILIAR DE OFICIO, VENTAS Y ADMINISTRACIÓN
Profesional de oficio de 2ª	**GRUPO 4A**
Mozo/a especializado	
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	**GRUPO 5**
Telefonista de 18 años en adelante	
Conserje	
Empaquetador/a de 18 años en adelante	
	PERSONAL APRENDIZ (PERSONAL DE 16 A 18 AÑOS)
Empaquetador/a de hasta 18 años	**GRUPO 6**
Telefonista de hasta 18 años	
Aspirante de 16 a 18 años	
Auxiliar de Caja de 16 a 18 años	
Aprendiz/a	

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/08156

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

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

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

SEXTA. TRABAJOS DE GRUPO INFERIOR

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

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

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/08156

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 trabajadores y las trabajadoras.

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

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

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

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

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/08156

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.

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/08156

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

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/08156

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

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/08156

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

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

Titulados/as de grado medio (ayudantes técnicos)
Analista
Jefe/a administrativo
Jefe/a de almacén
Jefe/a de división

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

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

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

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

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/08156

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

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/08156

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

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/08156

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 cumplimento de los estándares definidos por la empresa para la corrección

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/08156

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.

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/08156

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

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

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

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

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

11. Resolver y/o canalizar reclamaciones.

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

Profesional de oficio de 1ª
El o la chófer
Repartidor/a
El o la chófer mecánico/a
Dependiente/a de 22 a 24 años

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

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

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

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/08156

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Nivel Salarial 4A.-

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

Formación: titulación de ciclo formativo de grado medio, certificado de

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/08156

profesionalidad nivel II o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa y/o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión

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

Profesional de oficio de 2ª

Mozo/a especializado/a

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

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

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

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

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

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

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

7. Tareas de electrónica, automoción, instrumentación, soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, mecánica, pintura, etc. así como tareas de ajuste y verificación de aparatos, componentes, accesorios, etc.

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/08156

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

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

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

Auxiliar administrativo/a o perforista

Ayudante de oficio

Mozo/a

Personal de limpieza

Auxiliar de Caja de 25 años en adelante

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

1. Tareas administrativas desarrolladas con utilización de aplicaciones informáticas.

2. Tareas de reprografía.

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

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

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

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

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

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/08156

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:

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/08156

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

Grupo profesional 6.- Personal aprendiz

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

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

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

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

Empaquetador/a de hasta 18 años
Telefonista de hasta 18 años
Aspirante de 16 a 18 años
Auxiliar de Caja de 16 a 18 años
Aprendiz/a

Tareas:

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

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

NOVENA.- COMPLEMENTO "EX CATEGORIA PROFESIONAL"

Aquellas personas trabajadoras que el 26/07/21 (fecha de publicación del convenio colectivo para el comercio del metal de la provincia de Valencia para los años 2020 a 2022) ostentaban las categorías relacionadas en la tabla siguiente y que con arreglo al anterior sistema de categorías profesionales percibían un

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/08156

salario convenio superior al establecido para el grupo profesional al que quedaron adscritos, se les mantendrá la diferencia como complemento "Ad personam", denominado complemento "ex categoría profesional". Dicho complemento no será compensable ni absorbible, y se revalorizará anualmente en el mismo incremento que el convenio. Este complemento dado que supone una garantía salarial para aquellas personas trabajadoras cuyos salarios de categoría eran superiores a los de grupo, no será abonable a las de nuevo ingreso tras la publicación en el BOP del convenio 2020-2022. Asimismo, este complemento se considerará salario a todos los efectos y se incluirá para el cálculo de las pagas extraordinarias de junio y diciembre.

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

CNT

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/08156

ANEXO III

MEDIDAS PLANIFICADAS para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas de más de 50 personas trabajadoras

Preámbulo: Tras la publicación de la Ley 4/2023 de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI y su reglamento de desarrollo previsto en el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas, se ha hecho necesario abordar por la negociación colectiva el mandato legal que estas normas contienen para garantizar el derecho a la igualdad de todas las personas, en especial de las personas lesbianas, gays, trans, bisexuales e intersexuales en el ámbito laboral.

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

De conformidad con el art. 15.1 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI y art. 2 del RD 1026/2024, las medidas que contiene el presente acuerdo serán obligatorias para las empresas de más de 50 personas trabajadoras y voluntarias para aquellas que cuenten con menos.

Asimismo, las empresas afectadas por la obligación legal desarrollada en el presente convenio colectivo atenderán a la realidad de las familias diversas, cónyuges y parejas de hecho LGTBI, y garantizarán en los términos legales o convencionales el acceso a los permisos, beneficios sociales y derechos sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género. Se promoverá la heterogeneidad de las plantillas para lograr entornos laborales diversos, inclusivos y seguros, garantizando la protección contra comportamientos LGTBIfóbicos.

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

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/08156

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

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

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

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

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

Artículo Segundo. - COMISIÓN PARA LA INCLUSIVIDAD

Las partes firmantes se comprometen a la difusión y a velar por el cumplimiento de lo establecido en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, para que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades en las empresas sea real y efectivo.

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

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/08156

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

a) Fomentar que las empresas implementen una cultura corporativa igualitaria en todos sus ámbitos.
b) Efectuar un seguimiento paritario de las posibles discriminaciones, directas e indirectas por cuestiones de edad, discapacidad, género, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, religión o convicciones, opinión política, orientación o identidad sexual (LGTBI), afiliación sindical, lengua o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. Todo ello con el fin de alcanzar una gestión óptima de los recursos humanos que evite discriminaciones y pueda ofrecer igualdad de oportunidades reales, apoyándose en un permanente recurso al diálogo social.
c) Fomentar que las empresas asuman como propios los principios de no discriminación e igualdad de trato definidas en el apartado anterior.

Artículo Tercero. ACCESO AL EMPLEO

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

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

Artículo Cuarto. APOYO EN LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

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

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/08156

ARTÍCULO Quinto. - FORMACIÓN, SENSIBILIZACIÓN Y LENGUAJE

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

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

Los aspectos mínimos que deberán contener son:

- ✓ Conocimiento general y difusión del conjunto de medidas planificadas LGTBI recogidas en el presente convenio colectivo o los acuerdos de empresa en su caso, así como su alcance y contenido.
- ✓ Conocimiento de las definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género contenidas en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.
- ✓ Conocimiento y difusión del protocolo de acompañamiento a las personas trans en el empleo, en caso de que se disponga del mismo.
- ✓ Conocimiento y difusión del protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.
- ✓ Fomento de medidas para garantizar la utilización de un lenguaje respetuoso con la diversidad.
- ✓ En el supuesto de los cursos dirigido a las personas que se encarguen o participen en procesos de selección, mandos intermedios, puestos directivos o cualquiera que tenga a su cargo personas trabajadoras, la formación podrá referirse a cuestiones tales como: capacitación en diversidad e inclusión, fomento de la empatía y de la escucha activa, gestión de la diversidad en entornos laborales, liderazgo inclusivo en la gestión de equipos, prevención y abordaje de acoso y discriminación por orientación sexual, identidad y/o expresión de género y diversidad sexo genérica o familiar, etc.

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

Los artículos 36 y 39 del presente convenio garantizan el acceso a los permisos retribuidos y no retribuidos en igualdad de condiciones a todas las personas trabajadoras sin posibilidad de discriminación alguna si concurre el hecho causante regulado en cada caso.

Si las empresas disponen de un programa de beneficios sociales, deberán garantizar el acceso a los mismos en igualdad de condiciones a todas las

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/08156

personas trabajadoras, sin posibilidad de denegación por motivos de orientación o identidad sexual (LGTBI).

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

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

1. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS:

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

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

La anterior declaración se reitera en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, cuyo objetivo es desarrollar y garantizar los derechos de las personas lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersexuales erradicando las situaciones de discriminación, para asegurar que en España se pueda vivir la orientación sexual, la identidad sexual, la expresión de género, las características sexuales y la diversidad familiar con plena libertad.

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

El presente protocolo tiene como objetivo prevenir que se produzca el acoso en el entorno laboral y, si ocurre, asegurar que se dispone de los procedimientos adecuados para tratar el problema y evitar que se repita. Con estas medidas se

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/08156

pretende garantizar en las empresas entornos laborales libres de acoso, en los que todas las personas están obligadas a respetar su integridad y dignidad en el ámbito profesional y personal.

Por lo anteriormente expuesto, y en desarrollo del deber establecido en el artículo 48.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, BOE de 23 de marzo de 2007, así como en el artículo 15.1 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI. las partes firmantes acuerdan el siguiente protocolo:

2. ÁMBITO PERSONAL:

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

3. DEFINICIONES Y MEDIDAS PREVENTIVAS:

3.1 Definiciones:

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

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

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

d) Acoso y violencia contra las personas LGTBI: De conformidad con el artículo 3.d) de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, es acoso discriminatorio cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en la citada ley, con el objetivo o la consecuencia de

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/08156

atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo como consecuencia de su orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

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

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

Estas conductas se pueden presentar de tres formas:

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

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

1) Sensibilizar a la plantilla tanto en la definición y formas de manifestación de los diferentes tipos de acoso, como en los procedimientos de actuación determinados en este protocolo, caso de producirse.
2) Respetar el principio de no tolerar estas conductas, empleándose de ser necesarias, las medidas disciplinarias previstas en la legislación laboral de aplicación.
3) Establecer el principio de corresponsabilidad de todas las personas trabajadoras en la vigilancia de los comportamientos laborales, principalmente de aquellos que tengan responsabilidades directivas o de mando.
4) Definir programas formativos y/o de comunicación, que favorezcan la comunicación y cercanía en cualquiera de los niveles de la organización.
5) Difusión de los protocolos de aplicación en la empresa a todas las personas trabajadoras.

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/08156

4. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN:

Las empresas afectadas por este protocolo garantizan la activación del procedimiento descrito a continuación cuando se produzca una denuncia de acoso moral, sexual, por razón de sexo, acoso y violencia contra las personas LGTBI o acto discriminatorio, contando para ello con la participación de la representación de las personas trabajadoras.

a) Principios del procedimiento de actuación: El procedimiento de actuación se regirá por los siguientes principios, que deberán ser observados en todo momento:

- ✓ Garantía de confidencialidad y protección de la intimidad y la dignidad de las personas implicadas, garantizando en todo caso la preservación de la identidad y circunstancias personales de quien denuncie, así como la protección física y psicológica de la presunta víctima.
- ✓ Prioridad y tramitación urgente.
- ✓ Investigación exhaustiva de los hechos, objetiva e imparcial, y si es preciso, dirigida por profesionales especializados que garantice una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas.
- ✓ Garantía de actuación adoptando las medidas necesarias, incluidas, en su caso, las de carácter disciplinario, contra la persona o personas cuyas conductas de acoso resulten probadas, así como también con relación a quien formule imputación o denuncia falsa, mediando mala fe.
- ✓ Indemnidad frente a represalias, garantizando que no se producirá trato adverso o efecto negativo en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de denuncia o manifestación en cualquier sentido dirigida a impedir la situación de acoso y a iniciar el presente procedimiento, (sin perjuicio de las medidas disciplinarias que pudieran arbitrarse en situaciones de denuncia manifiestamente falsas) o como consecuencia de su participación en la investigación en cualquier forma.
- ✓ Garantía de que la persona acosada pueda seguir en su puesto de trabajo en las mismas condiciones si esa es su voluntad.

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

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

1) Directamente por la persona afectada.
2) A través de la representación de las personas trabajadoras o cualquier otra persona autorizada por la víctima y en cuyo caso deberá constar el consentimiento expreso e informado de la víctima.
3) Por cualquier persona que tenga conocimiento de la situación.

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/08156

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

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

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

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

e) Procedimiento previo: Con la puesta en conocimiento de la situación de acoso, se iniciará de forma automática un procedimiento previo, salvo que la gravedad de los hechos recomiende lo contrario, cuyo objetivo es resolver el problema de forma inmediata ya que, en ocasiones, el mero hecho de manifestar a la persona que presuntamente acosa a otra las consecuencias ofensivas o intimidatorias que genera su comportamiento, es suficiente para que se solucione el problema.

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

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

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

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

En el más breve plazo posible, sin superar nunca un máximo de treinta días, se deberá redactar un informe que contenga la descripción de los hechos denunciados, la metodología empleada, las circunstancias concurrentes, la intensidad de estos, la reiteración en la conducta, el grado de afectación sobre

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/08156

las obligaciones laborales y el entorno laboral de la presunta víctima y las medidas cautelares y/o preventivas si procede.

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

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

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

h) Asistencia a las partes: Durante la tramitación del expediente las partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de confianza, sea o no representante de las personas trabajadoras, quien deberá guardar sigilo sobre la información a que tenga acceso.

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

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

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

En todo caso, si se constata cualquier situación de acoso o acto discriminatorio se impondrán las medidas sancionadoras disciplinarias previstas. Del mismo modo, si resultase acreditado, se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

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

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/08156

ANEXO IV MOVILIDAD SOSTENIBLE

PREÁMBULO

Las partes firmantes del presente convenio acuerdan la incorporación al texto del presente Anexo, a efectos de dar cumplimiento al deber de negociación de medidas dirigidas a promover la elaboración de planes de movilidad sostenible al trabajo.

Dicho deber se establece conforme a lo previsto en la Ley 9/2025, de 3 de diciembre, de Movilidad Sostenible, así como en el artículo 85.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en la medida en que resulte aplicable a los convenios colectivos cuya comisión negociadora se constituya con posterioridad a la entrada en vigor de la citada norma.

Las partes coinciden en la conveniencia de pactar una cláusula de formulación sencilla y ajustada al contenido legal, con la finalidad de:

- recoger expresamente el deber de negociación de medidas de impulso en materia de movilidad sostenible al trabajo;
- respetar que la obligación de disponer de un plan de movilidad sostenible deriva directamente de la Ley 9/2025 para aquellos centros de trabajo que superen los umbrales legalmente establecidos

De este modo el contenido del presente anexo tiene por objeto dar cumplimiento, en el marco del presente convenio colectivo, al deber de negociar medidas para promover la elaboración de planes de movilidad sostenible al trabajo previsto en el artículo 85.1 del Estatuto de los Trabajadores, con el alcance y contenido establecidos en la Ley 9/2025, de 3 de diciembre, de Movilidad Sostenible; en consecuencia, su finalidad es establecer un marco de impulso y ordenación negocial para la elaboración y, en su caso, modificación de los referidos planes en el ámbito de los centros de trabajo en los que exista obligación legal de disponer de ellos, sin alterar ni ampliar el régimen de obligaciones, plazos, umbrales, sujetos obligados, contenido o seguimiento más allá de lo establecido en la normativa legal aplicable.

Primero.- Ámbito de aplicación y centros de trabajo afectados

Las medidas previstas en esta cláusula se aplicarán, dentro del ámbito funcional y territorial del presente convenio, a la negociación en las empresas respecto de aquellos centros de trabajo que, por superar los umbrales legales de plantilla, deban disponer de un plan de movilidad sostenible al trabajo, en los términos del artículo 26.1 de la Ley 9/2025, esto es aquellas con centros de trabajo con más de 200 personas trabajadoras o 100 por turno.

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/08156

Segundo.- Compromiso de negociación de medidas de impulso

Las partes firmantes acuerdan que, en el ámbito de empresa o, en su caso, de centro de trabajo, se negociarán con la representación legal de las personas trabajadoras medidas dirigidas a promover la elaboración de los planes de movilidad sostenible al trabajo, orientadas a buscar soluciones de movilidad que contemplen el impulso del transporte colectivo, la movilidad de bajas emisiones, la movilidad activa y la movilidad compartida o colaborativa, y que persigan contribuir a los objetivos de calidad del aire y reducción de emisiones, evitar la congestión y prevenir accidentes en los desplazamientos al trabajo, de conformidad con el artículo 85.1 del Estatuto de los Trabajadores y con el artículo 26.3 de la Ley 9/2025.

Tercero.- Sujetos negociadores cuando no exista representación legal

En las empresas en las que no exista representación legal de las personas trabajadoras, la negociación vinculada a la elaboración del plan se articulará mediante la comisión negociadora prevista en el artículo 26.2 de la Ley 9/2025, constituida por la representación de la empresa y por una representación de las personas trabajadoras integrada por los sindicatos más representativos y los sindicatos representativos del sector con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación, en proporción a su representatividad y garantizando la participación de todos los sindicatos legitimados.

Cuarto.- Referencia al contenido legal del plan y su seguimiento

La negociación y elaboración del plan de movilidad sostenible al trabajo se realizará con el alcance y contenido establecidos en el artículo 26 de la Ley 9/2025, incluyendo soluciones de movilidad sostenible como las allí enumeradas a título ejemplificativo, así como las medidas de mejora de la seguridad vial y prevención de accidentes en los desplazamientos al centro de trabajo, promoviendo la formación correspondiente y teniendo en cuenta, en los términos legalmente previstos, no solo a las personas trabajadoras del centro sino también a visitantes, personal proveedor y cualesquiera otras personas que requieran acceder al mismo; asimismo, se asumirá el seguimiento del plan y la elaboración de los informes de seguimiento con la periodicidad prevista en el artículo 26.2 de la Ley 9/2025.

Quinto.- Coordinación con planificación de movilidad concurrente

Para la elaboración del plan, y en los términos del artículo 26.3 de la Ley 9/2025, se tendrán en cuenta, cuando existan, el plan de movilidad sostenible de la entidad local en cuyo ámbito territorial se ubique el centro, así como, en su caso, los instrumentos de regulación de la movilidad aprobados por la Administración competente en materia de transportes y movilidad; adicionalmente, cuando coincidan en un mismo lugar varios centros obligados, se promoverán mecanismos de coordinación entre ellos para el intercambio de información y la puesta en marcha de soluciones de movilidad sostenible, conforme al artículo 26.6 de la Ley 9/2025.

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/08156

Sexto.- Centros de alta ocupación
Cuando el centro de trabajo tenga la condición de centro de alta ocupación en los términos del artículo 26.5 de la Ley 9/2025, el plan incluirá las medidas adicionales allí previstas, sin que esta cláusula innove, module o amplíe el contenido legal exigible.

Séptimo.- Registro y comunicaciones previstas legalmente
Las actuaciones relativas a la incorporación del plan al registro previsto en el Espacio de Datos Integrado de Movilidad (EDIM) y, en su caso, las comunicaciones a la autoridad competente que procedan para su incorporación al mismo, se efectuarán en los términos legalmente establecidos, sin que por esta cláusula se añadan obligaciones formales distintas a las previstas en la Ley 9/2025.

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/08156

ANEXO V MODELO DE CONSULTA A LA COMISION PARITARIA

CNT

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/08156

MODELO PARA LA FORMULACIÓN DE CONSULTAS A LA COMISIÓN PARITARIA DEL CONVENIO COLECTIVO DE COMERCIO DE METAL DE LA PROVINCIA DE VALENCIA 2026-2028

Datos del o la consultante:
Empresa/Organización/Persona interesada: _____
Actúa en calidad de[1]: _____
Domicilio de la empresa: _____
Nº de personas trabajadoras: _____
Datos de contacto adicionales de la empresa:
Email_____
Teléfono_____
Datos de contacto del o la consultante:
Email_____
Teléfono_____

Artículo del convenio sobre el que se formula la consulta/discrepancia:_____

HECHOS O MOTIVOS DE LA CONSULTA/DISCREPANCIA

[1] Miembro del comité de empresa, delegado/a de personal, delegado/a sindical, trabajador/a, secretario/a, director/a de organización, director/a RR.HH, ….etc.

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/08156

SOLICITA: Que la comisión paritaria del convenio colectivo de comercio del metal de la provincia de Valencia, se pronuncie sobre lo expuesto en relación con la aplicación e interpretación del artículo _____ de aquel.

Firma [2]

Fecha:

[2] Información de protección de datos: Los datos de carácter personal suministrados por la o el usuario/ solicitante serán tratados adecuadamente conforme a lo dispuesto en la ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales y normativa de desarrollo, se recogerán a través de los mecanismos correspondientes, que contendrán los campos imprescindibles para la finalidad y servicio solicitados y quedarán incorporados a un fichero automatizado de servicios con la finalidad de prestar servicios y cumplimiento de las obligaciones derivadas de la aplicación del Convenio Colectivo de comercio del metal de la provincia de Valencia, de titularidad compartida por la Federación Empresarial Metalúrgica Valenciana (FEMEVAL), Unión General de los Trabajadores (UGT) y Comisiones Obreras (CCOO) bajo custodia de dichas entidades a los efectos de prestar los servicios que nos solicita.
Los datos proporcionados se conservarán mientras se mantenga la relación, prestación del servicio solicitado o durante los años necesarios para cumplir con las obligaciones legales. Los datos únicamente serán cedidos a las empresas sobre las que verse la consulta o discrepancia planteada para que puedan efectuar las alegaciones que a su derecho convengan sobre lo formulado por el o la solicitante. No se prevé realizar transferencias internacionales de datos y siempre que fuera a realizarse algún tipo de cesión de datos personales, de forma previa, se solicitaría el consentimiento expreso, informado, e inequívoco por parte de los y las titulares.
Este consentimiento lícito otorgado por el o la abajo firmante puede ser retirado en cualquier momento, previa comunicación a la comisión paritaria mediante escrito al efecto.
Asimismo, el o la titular de tales datos se da por enterada de la posibilidad de ejercitar los derechos acceso, rectificación, supresión, portabilidad de sus datos y la limitación u oposición en relación a los mismos, para lo cual podrá dirigirse a la dirección de FEMEVAL Avda. Blasco Ibáñez, 127 (46022) Valencia o a la siguiente dirección de correo electrónico: cpcomerciometal@femeval.es. Si considera que el tratamiento no se ajusta a la normativa vigente, podrá presentar una reclamación ante la autoridad de control en www.agpd.es.

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/08156

CONVENIO COLECTIVO COMERCIO DEL METAL DE LA PROVINCIA DE VALENCIA

TABLAS 2026. En vigor desde 1 de enero de 2026

GRUPOS PROFESIONALES	TABLAS 2026	
	SALARIO GRUPO	
	MENSUAL	ANUAL
GRUPO 1	2.283,04 €	31.962,56 €
GRUPO 2A	1.978,51 €	27.699,14 €
GRUPO 2B	1.676,51 €	23.471,14 €
GRUPO 3A	1.561,37 €	21.859,18 €
GRUPO 3B	1.518,62 €	21.260,68 €
GRUPO 3C	1.416,38 €	19.829,32 €
GRUPO 4A	1.371,68 €	19.203,52 €
GRUPO 4B	1.359,46 €	19.032,44 €
GRUPO 5	1.276,33 €	17.868,62 €
GRUPO 6A	SMI Vigente	

La dieta se abonará a	28,49 €
La media dieta se abonará a	11,32 €
El kilometraje se abonará a	0,32 €
Bolsa de Vacaciones	63,47 €
Tope máximo del quebranto de moneda será	67,70 €
Seguro convenio	21.465,00 €

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/08156

CATEGORIAS QUE DESAPARECEN EN LA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL		
	MENSUAL 2026	ANUAL 2026
Maestro Industrial	1.622,89 €	22.720,46 €
Jefe/a de sucursal y supermercados	1.978,51 €	27.699,14 €
Vendedor/a, comprador/a, subastador/a	1.605,70 €	22.479,80 €
Corredor/a de plaza	1.420,19 €	19.882,66 €
Dependiente mayor	1.643,28 €	23.005,92 €
Ayudante de 18 a 22 años	1.359,49 €	19.032,86 €
Secretario/a	1.518,06 €	21.252,84 €
Taquimecanógrafo/a en idioma extranjero	1.676,49 €	23.470,86 €
Dibujante	1.978,41 €	27.697,74 €
Escaparatista	1.796,43 €	25.150,02 €
Ayudante de montaje	1.367,43 €	19.144,02 €
Delineante	1.619,29 €	22.670,06 €
Visador/a	1.619,28 €	22.669,92 €
Rotulista	1.619,28 €	22.669,92 €
Ayudante de cortador/a	1.398,27 €	19.575,78 €
Jefe/a de taller	1.541,91 €	21.586,74 €
Capataz/a	1.376,02 €	19.264,28 €
Ascensorista	1.367,35 €	19.142,90 €
Cobrador/a	1.240,81 €	17.371,34 €
Vigilante, sereno/a, ordenanza, portero/a	1.240,81 €	17.371,34 €

COMPLEMENTO EXCATEGORIA 2026		
Aplicable desde 01/01/26 a todo el personal que se encontrara encuadrado en alguna de estas categorías a fecha 26/07/21		
CATEGORIAS	GRUPO	2026
Jefe/a administrativo	2A	130,62 €
Jefe/a de grupo	2B	124,83 €
Jefe/a de sección administrativa	2B	119,97 €
Encargado/a de establecimiento	3A	44,33 €
Profesional de oficio de 2ª	4A	4,34 €
Empaquetador/a de 18 años en adelante	5	83,08 €
Auxiliar de Caja de 18 a 25 años	5	33,95 €

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/08156