



II. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

DIRECCIÓN TERRITORIAL DE EMPLEO Y LABORA

9240 RESOLUCIÓN INSCRIPCIÓN CONVENIO COLECTIVO COMERCIO DEL METAL

RESOLUCIÓN de la Dirección Territorial de Empleo y Labora de Alicante por la que se dispone el registro oficial y publicación del Convenio Colectivo para el sector del **COMERCIO DEL METAL de la provincia de Alicante**. Código convenio 03000255011982

ANTECEDENTES DE HECHO

I. Con fecha 28/06/2024 se remitió al Registro de Convenios de Alicante texto nuevo del convenio colectivo para el sector del Comercio del Metal de la provincia de Alicante. Dicho convenio ha sido suscrito, por un lado, por la patronal FEMPA y, por otro lado, por las centrales sindicales CCOO y UGT.

II. De acuerdo con la tramitación habitual, se solicitó informe a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social el 01/07/2024, habiéndose recibido en esta Dirección Territorial el 25/07/2024.

III. En fecha 7/08/2024 se efectuó requerimiento a la comisión negociadora para subsanar varias deficiencias observadas en el articulado del convenio. Este requerimiento fue atendido presentando subsanación en fecha 21/10/2024.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- La competencia para dictar la resolución del presente expediente la ostenta la Directora Territorial de Empleo y Labora de Alicante, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 39.3 de la Orden 9/2024, de 25 de abril, de la Conselleria de Educación, Universidades y Empleo, por la que se desarrolla el Decreto 136/2023, de 10 de agosto, del Consell, de aprobación del Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Educación, Universidades y Empleo



SEGUNDO.- Resultan de aplicación:

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

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

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

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

Alicante, 8 de noviembre de 2024

LA DIRECTORA TERRITORIAL

Cortes María Martínez de las Heras



TEXTO ARTICULADO
CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO
DEL COMERCIO DEL METAL
DE LA PROVINCIA DE ALICANTE
2024-2025

CAPITULO I
DISPOSICIONES GENERALES

Art. 1º.- AMBITOS DE APLICACIÓN

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

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

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

FUNCIONAL: El presente Convenio, que ha sido negociado por FEMPA, UGT y CCOO, es de aplicación a las empresas cuya actividad, exclusiva o principal, desarrollada profesionalmente y con establecimiento mercantil abierto consista en la venta y/o alquiler de cualquier clase de artículos, en cuya composición intervengan de modo principal o accesorio, elementos metálicos o derivados, bien sea al detall o



al por mayor en nombre propio y/o de terceros, y que no estén afectadas por un ciclo de producción, aunque el producto pueda sufrir un acondicionamiento previo. En el anexo I se establece, con carácter meramente enunciativo, una relación de los CNAE correspondientes a las actividades incluidas en el ámbito del presente Convenio.

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

TEMPORAL: El presente Convenio tendrá una vigencia de dos años, desde el día 1 de enero de 2024, hasta el día 31 de diciembre de 2025. Se considerará en vigor desde el día de su firma, sin perjuicio de la fecha de publicación en el BOP, terminando su vigencia el 31 de Diciembre de 2025, excepto para aquellas materias para las que se hubiere pactado una duración o vigencia diferenciada.

Hasta tanto no se logre acuerdo de Convenio que lo sustituya, se mantendrán vigentes tanto las cláusulas normativas, como las obligacionales del presente.

Art. 2º.- EFECTOS ECONOMICOS Y SOCIALES

Los efectos económicos y sociales comenzarán a regir a partir del día uno de enero de 2024.

No obstante, el ámbito temporal previsto en el precedente artículo, los efectos económicos y sociales comenzarán a regir a partir del uno de Enero de 2024, respecto de las percepciones salariales, permaneciendo estas garantizadas para sucesivas negociaciones o revisiones del Convenio.

Art. 3º.- REVISION O PRORROGA DEL CONVENIO

El presente convenio, una vez agotada su vigencia, se prorrogará tácitamente por años naturales, de no mediar denuncia expresa por cualquiera de las partes, con



un preaviso de 3 meses de antelación a la fecha de su vencimiento o de la pertinente prórroga, mediante escrito dirigido ante el órgano de la Administración competente y con una copia dirigida a la otra parte.

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

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

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

Art. 4º.- ABSORCION Y COMPENSACIÓN

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

Las disposiciones legales futuras que lleven consigo una variación económica en todos o alguno de los conceptos retribuidos existentes, o que supongan creación de otros nuevos, únicamente tendrán eficacia práctica en cuanto considerados aquellos en su totalidad, superen el nivel total de éste, debiéndose entender, en caso contrario absorbido por las mejoras pactadas en el mismo.

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



Art. 5º.- LEGISLACION APLICABLE

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

CAPITULO II

ORGANIZACION DEL TRABAJO

Art. 6º.- NORMAS GENERALES

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

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

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



CAPITULO III

INGRESOS, ASCENSOS, PLANTILLAS Y APRENDIZAJE

Art. 7º.- PERIODO DE PRUEBA

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

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

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

Art. 8º.- ASCENSOS

Los ascensos se ajustarán al régimen siguiente:

- A) El ascenso de los trabajadores y trabajadoras a puestos de trabajo que impliquen mando o confianza será de libre designación por la empresa.
- B) Para ascender a un grupo profesional superior, se establecerán sistemas de carácter objetivo, tomando como referencia, entre otras, las siguientes circunstancias:
 - Titulación adecuada
 - Conocimientos del puesto de trabajo.
 - Historial profesional.



- Haber desempeñado función de superior grupo profesional.
- La permanencia en el grupo profesional.

En cualquier caso, la decisión corresponderá al empresario, sin perjuicio de que se cumplan estas condiciones objetivas.

Art. 9.- CESE EN LA EMPRESA

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

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

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

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



Art. 10º.- FORMACION

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

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

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

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

Art. 11º.- CONTRATACION

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

Se estará a lo previsto en el artículo 11.2 del Estatuto de los Trabajadores y el Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para



la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual.

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

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

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

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

El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas en el centro de formación, no podrá ser superior al 65 por ciento, durante el primer año, o al 85 por ciento, durante el segundo, de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo de aplicación en la empresa, o, en su defecto, de la jornada máxima legal.

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

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



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

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

Se estará a lo previsto en el art. 11.3 del E.T. y en el Real Decreto 488/1998 de 27 de marzo.

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

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

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

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

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

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

Se entenderá por circunstancias de la producción el incremento ocasional e imprevisible y las oscilaciones que, aun tratándose de la actividad normal de la



empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, siempre que no responda a los supuestos incluidos en el artículo 16.1 del E.T.

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

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

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

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

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

11º.4.- CONTRATO A TIEMPO PARCIAL

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



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

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

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

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

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

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



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

11.5.- CONTRATO FIJO DISCONTINUO

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

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

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

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

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

CAPITULO IV

JORNADAS, HORARIO, VACACIONES Y LICENCIAS

Art. 12º.-JORNADA LABORAL

La jornada laboral durante la vigencia del presente Convenio será de 1.800 horas anuales de trabajo efectivo. La jornada laboral semanal no excederá de 40 horas. El número de horas ordinarias de trabajo efectivo no podrá ser superior a 9



horas diarias. Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a un descanso semanal ininterrumpido que como regla general comprenderá la tarde del sábado o en su caso la mañana del lunes y el día completo del domingo. No obstante lo dicho, las empresas pueden libremente de acuerdo la representación legal del personal, pactar la distribución de la jornada con los límites legales existentes sobre la jornada diaria.

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

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

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

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

Flexibilidad horaria

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

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

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



siguientes:

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

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

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

Art. 13º.- VACACIONES

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

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

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

Si durante el período vacacional el trabajador o trabajadora sufre algún accidente o enfermedad, o incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o coincide con el periodo de suspensión del contrato de trabajo



previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del E.T, siempre que exista baja de la Seguridad Social, las vacaciones quedarán interrumpidas. En este caso el trabajador o trabajadora afectada podrá continuar las vacaciones hasta completar el período que le corresponda según lo establecido en el artículo 38 del E.T.

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

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

Como principio, para el derecho de opción de los trabajadores y trabajadoras, se establece que quien optó y tuvo preferencia sobre otro trabajador o trabajadora en la elección de un determinado turno, pierde esa primacía de opción hasta tanto no lo ejerciten el resto de sus compañeros y compañeras en la unidad de trabajo. Las personas trabajadoras con responsabilidades familiares tienen preferencia a que las suyas coincidan con los períodos vacacionales escolares.

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

Art. 14º.- LICENCIAS RETRIBUIDAS

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



Asimismo se concederán licencias retribuidas por las siguientes circunstancias y con la duración que a continuación se especifica:

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

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

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

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

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

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

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



6º.- Dos días de licencia, también retribuida al año, para asuntos propios, siempre que el trabajador preavise con la debida antelación y justifique la necesidad, no pudiendo exceder del 20% de los trabajadores de la plantilla, el personal que disfrute al mismo tiempo de la licencia. Se concederán dos días más en caso de desplazamiento.

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

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

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

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

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

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

Art. 15º.- EXCEDENCIAS

1.- La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección de un cargo público que imposibilite la



asistencia al trabajo. El reingreso deberá solicitarlo dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

5. El período en que el trabajador o la trabajadora permanezca en situación de excedencia por cuidado de familiares será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente. En los casos de excedencia por maternidad, el derecho a la reserva del puesto de trabajo establecido en el presente apartado, será de hasta un año.

No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.



CAPITULO V

SALARIO Y COMPLEMENTOS

Art. 16º.- SALARIO

Para el año 2024 se aplicará un incremento salarial del 3,00%.

Para el año 2025 se aplicará un incremento salarial del 3,00%.

Se incorporan como Anexo II las tablas salariales definitivas correspondientes a los años 2024 y 2025.

Al grupo VII, les será de aplicación lo siguiente:

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

En el caso de que el Salario Mínimo Interprofesional experimentase nuevas subidas durante la vigencia de este convenio, los incrementos porcentuales pactados serán absorbidos y/o compensados por la aplicación del S.M.I. en aquellos grupos profesionales que se pudieran ver afectados por el S.M.I. por ser inferiores a éste.

Atrasos en 2024 por entrada en vigor de las nuevas tablas salariales 2024

Las empresas podrán abonar las diferencias salariales que proceden como consecuencia de la aplicación de las tablas salariales 2024 en este acto suscritas, a partir de la presente fecha, y en todo caso desde la publicación en el BOPA del presente convenio y tablas salariales definitivas 2024 y 2025, debiendo estar íntegramente abonadas tales diferencias en la fecha máxima que expira el 31 de diciembre de 2024. Aquellas empresas que hubiesen venido efectuando entregas a cuenta deducirán las ya efectivamente realizadas de las que procede abonar con arreglo a las tablas salariales definitivas 2024 en este acto suscritas.



Art. 17º.- REVISION SALARIAL

Si el IPC interanual de diciembre de 2024 y 2025 fuera superior al 3% cada año, se aplicará un incremento adicional por la diferencia con un máximo del 1% por año con efecto sobre 2026, no devengando atrasos.

Art. 18º.- ANTIGÜEDAD

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

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

Por su parte, aquellos trabajadores y trabajadoras que el 1 de enero de 2015 hubieran superado el tope de los cuatro cuatrienios antes mencionado, únicamente cumplirán en su fecha el cuatrienio en curso de devengo y consolidarán dicho importe como complemento ad personam revalorizable en el mismo porcentaje que el salario base, pero no devengarán más cuatrienios.

Art. 19º.- PLUS DE CONVENIO

Las empresas sujetas al presente convenio abonarán al personal empleado encuadrado en los grupos profesionales I, II, III, IV y V un complemento salarial de



devengo mensual en concepto de Plus de Convenio. La cantidad a abonar por este concepto será igual para todos los grupos profesionales que lo devenguen y su importe viene reflejado en las tablas salariales.

Este plus no será de aplicación en el grupo VI.

Art. 20º.- PLUS DE TRANSPORTE

Las empresas afectadas por este Convenio abonarán a sus trabajadores y trabajadoras un plus extrasalarial por gastos y suplidos de transporte por día efectivamente trabajado. Este plus se incrementa de la misma manera que lo haga el salario para el presente año **2024**, sin efectos retroactivos quedando la cantidad a percibir por este concepto y a partir de la publicación del presente convenio en 2,69 euros, por día efectivamente trabajado para todos los grupos y contratos en caso de jornadas semanales de 6 días de trabajo y de 3,20 en el caso de jornadas semanales de 5 días de trabajo.

En caso de extrarradio, entendiéndose por tal situación la que tiene lugar cuando el centro de trabajo esté situado en el extrarradio del municipio donde radique, la cantidad a percibir por día efectivo de trabajo sería de 3,98 para jornadas semanales de 6 días de trabajo ó 4,77 euros para jornadas semanales de 5 días de trabajo a partir de la publicación del presente convenio, sin efectos retroactivos, para los trabajadores que tuvieren derecho al abono del mismo.

Para el 2025 las cantidades referidas por este concepto, se incrementarán en la misma proporción prevista en este Convenio para este concepto.

Art. 21º.- PAGAS EXTRAORDINARIAS

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



Art. 22º.- PARTICIPACION DE BENEFICIOS

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

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

Art. 23º.- GRATIFICACION DE VACACIONES

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

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

Art. 24º.- GRATIFICACION AL PERSONAL INTÉRPRETE

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

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



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

Art. 25º.- HORAS EXTRAORDINARIAS

Tendrán la consideración de horas extraordinarias, aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo. No se tendrá en cuenta a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de horas extraordinarias autorizadas, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios urgentes.

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

Art. 26º.- PAGO DE ANTICIPOS

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

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

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



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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión paritaria o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos de los que se refiere este apartado.

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

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



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

CAPITULO VI DIETAS Y KILOMETRAJE

Art. 28º.- DIETAS, KILOMETRAJE Y DESPLAZAMIENTOS

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

Para el año **2024**:

- Por dieta completa **39,07 Euros** como mínimo.
- Por media dieta **19,52 Euros** como mínimo.

Para el **2024 y 2025**, las cantidades referidas por estos conceptos, se incrementarán en la misma proporción prevista en este Convenio para este concepto, pero no serán revisables con carácter retroactivo, no devengando por tanto atrasos.

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

Cuando la persona trabajadora tuviere que realizar viajes por orden y cuenta de la empresa, por ésta se le proveerá de los medios de transporte precisos para realizarlo, sin que en ningún caso sea obligatoria la utilización por el trabajador o trabajadora de su vehículo particular, salvo que medie mutuo acuerdo entre ambas partes, en cuyo caso, se abonarán 0,35 euros por kilómetro para 2024, las cantidades referidas por este concepto, se incrementarán en la misma proporción prevista en este



Convenio para este concepto, pero no serán revisables con carácter retroactivo, no devengando por tanto atrasos.

Art.29º.- CLAUSULA DE MOVILIDAD INTERCENTROS

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

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

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

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

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

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



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

CAPITULO VII

PRENDAS DE TRABAJO

Art. 30º.- UNIFORMES Y REPOSICION DE PRENDAS

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

Siempre que la empresa exija una determinada uniformidad o indicación en el vestuario, será proporcionado por ésta. En otro caso se abonará la cantidad de **196,88 y 202,79** euros anuales como ayuda al expresado concepto para el **2024 y 2025 respectivamente**. La cantidad referida por este concepto, se incrementará en la misma proporción prevista en este Convenio para este concepto, pero no serán revisables con carácter retroactivo, no devengando por tanto atrasos.

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

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

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



CAPITULO VIII

COMISION PARITARIA O DE INTERPRETACION

Art.31º.- COMISION PARITARIA

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

- a) El conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación del presente Convenio Colectivo.
- b) Vigilancia del cumplimiento colectivo de lo pactado.
- c) Intervenir en los procedimientos de interpretación, mediación y arbitraje con carácter preceptivo en los conflictos colectivos sobre interpretación o aplicación del convenio, así como en la resolución de los conflictos que le sean sometidos sobre determinación del calendario laboral y sobre distribución de la jornada en los términos establecidos en los artículos del presente Convenio Colectivo.
- d) Intervenir en la resolución de las discrepancias surgidas en los períodos de consulta relativos a la no aplicación de las condiciones de trabajo establecidas en el presente Convenio Colectivo.
- e) La adaptación o, en su caso, modificación del convenio durante su vigencia.
- f) La adopción de acuerdos parciales para la modificación de alguno o algunos de los contenidos del Convenio prorrogados, con el fin de adaptarlos a las condiciones en las que, tras la terminación de la vigencia pactada, se desarrolle la actividad en el sector, estableciendo expresamente su vigencia.

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

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



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

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

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

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

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

CAPITULO IX

SEGURIDAD Y SALUD LABORAL. ASISTENCIA Y VARIOS

Art. 32º.- SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

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



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

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

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

Formación obligatoria de prevención de riesgos para operarios de almacén

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

Con el objetivo de reducir la siniestralidad y potenciar la cultura preventiva en los lugares de trabajo, de acuerdo con el Artículo 2. 2 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales y el Artículo 4.2 del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda establecer una formación mínima obligatoria, en materia de prevención de riesgos laborales, para todos los trabajadores y trabajadoras de las empresas afectadas por este convenio que realicen trabajos como operarios de almacén. Esta formación deberá ser impartida necesariamente por las entidades firmantes de este convenio o por entidades constituidas como servicios de prevención ajeno acreditados por la autoridad laboral o, cuando se trate de empresas encuadradas en el ámbito de aplicación de este convenio, que dispongan de una organización preventiva propia. El personal docente dispondrá de una formación acreditada correspondiente a los niveles intermedio o superior según lo establecido en el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención. Además las entidades deberán tener a su disposición las aulas y la equipación necesaria para impartir la formación. Las instalaciones habrán de cumplir con las condiciones higiénicas, acústicas, de habitabilidad y de seguridad



exigidas por la legislación aplicable a los centros de formación. La dotación de los servicios higiénico-sanitarios será acorde con la capacidad del centro.

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

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

1. Tendrá una duración mínima de 6 horas.
2. La formación se impartirá de manera presencial.

3. Se compondrá de una parte común o troncal, con una duración de 2 horas, y una parte específica, con una duración de 4 horas.

4. Contenido formativo para operarios en almacén, logística y aprovisionamiento:

1. Parte común o troncal.

1.1 Verificación, identificación y vigilancia del lugar de trabajo y su entorno.

1.2 Derechos y obligaciones:

- Marco normativo general y específico.
- Divulgación y participación.

1.3 Seguridad vial.

1.4 Primeros auxilios y medidas de emergencia.

2. Parte específica.

2.1 Definición de los trabajos.

– Descripción de los procedimientos y procesos seguros del trabajo del puesto de trabajo.

2.2 Técnicas preventivas específicas.

- Evaluación e información específica de riesgos.
- Riesgos específicos y medidas preventivas.
- Protecciones colectivas (colocación, usos y obligaciones y mantenimiento).
- Protecciones individuales (colocación, usos y obligaciones y mantenimiento).

2.3 Medios auxiliares, equipos y herramientas.

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



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

Art. 33º.- DISCAPACIDAD

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

Art. 34º.- COMPLEMENTO POR INCAPACIDAD TEMPORAL

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

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

2º.- En caso de que en el año natural la persona trabajadora cause más de una baja médica por contingencias comunes debidamente acreditada por la Seguridad Social, la empresa abonará a partir de la segunda baja médica inclusive, el 50% de sus retribuciones salariales los tres primeros días de baja, y desde el cuarto día hasta un máximo de 12 meses abonará el importe íntegro de sus retribuciones salariales.



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

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

Para el año 2024

Todas las empresas afectadas por el presente convenio, suscribirán un seguro que cubra las contingencias de incapacidad permanente total para la profesión habitual, incapacidad permanente absoluta para todo tipo de trabajo, gran invalidez y muerte, derivadas de accidente durante 24 horas diarias y/o de enfermedad profesional a favor de todos y cada uno de los trabajadores para el año 2024. El capital asegurado ascenderá a **4.000,00 € (CUATRO MIL EUROS)**.

Para el año 2025

Todas las empresas afectadas por el presente convenio, suscribirán un seguro que cubra las contingencias de incapacidad permanente total para la profesión habitual, incapacidad permanente absoluta para todo tipo de trabajo, gran invalidez y muerte, derivadas de accidente laboral y/o de enfermedad profesional a favor de todos y cada uno de los trabajadores para el año 2025. El capital asegurado ascenderá a **10.000,00 euros**.

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



El seguro deberá suscribirse del siguiente modo:

- a) La Federación Empresarial del Metal de la Provincia de Alicante (FEMPA), se obliga a suscribir una póliza colectiva con una compañía aseguradora para cubrir las cantidades y contingencias arriba indicadas para 2024 y 2025, a favor de los trabajadores y trabajadoras de las empresas que soliciten su inclusión en la mencionada póliza, con el fin de que no queden unas empresas más agravadas que otras por ser superior la edad de sus trabajadores; de este modo el coste por persona será idéntico al promediarse las primas que hubiere correspondido en atención a sus edades.
- b) Todas las empresas afectadas por el presente convenio tienen la obligación de suscribir a todos sus trabajadores y trabajadoras en la póliza colectiva señalada en el párrafo anterior mediante la solicitud fehaciente a la Federación de Empresarios del Metal de la Provincia de Alicante y abonando la prima que por dicho concepto corresponda.
- c) La no inclusión de los trabajadores y trabajadoras en una póliza que cubra las contingencias descritas en el presente artículo, por parte de su empresa, determinará que recaiga sobre la misma las garantías de las contingencias si llegaran a producirse. No obstante en caso de que un siniestro se produzca como consecuencia de un estado de embriaguez o bajo los efectos de drogas o estupefacientes de cualquier tipo, o por la práctica de deportes de riesgo o que deriven de actos violentos, dicho siniestro no dará derecho al cobro de cantidad alguna.
- d) No será válida la inclusión de los trabajadores y trabajadoras en ninguna otra póliza que no sea suscrita por FEMPA, salvo aquellas que mejoren sustancialmente las condiciones suscritas. Ambas partes acuerdan que a estos efectos mejora sustancial es la que contienen aquellas pólizas que incrementen como mínimo en un 15% los capitales fijados en este artículo 35 y para los años de vigencia del presente convenio. En caso de que aquellas pólizas no respetasen tal mejora sustancial, ambas partes acuerdan que carecerán de eficacia a los efectos aquí establecidos.
- e) La Comisión Paritaria del Convenio vigilará el cumplimiento de lo pactado en los puntos c) y d), y siempre que cumplan el apartado d) del presente artículo, evaluará aquellas pólizas de accidentes laborales que para el cumplimiento de este artículo se suscriban fuera de la Federación de Empresarios del Metal, emitiendo un certificado de validez, con el fin de que se mantengan las



condiciones en este artículo establecidas suscritas por las principales centrales sindicales y la patronal FEMPA.

En caso de que un siniestro se produzca como consecuencia de un estado de embriaguez o bajo los efectos de drogas o estupefacientes de cualquier tipo o como consecuencia de las situaciones que las pólizas de seguros contemplen como exclusiones, dicho siniestro no dará derecho al cobro de cantidad alguna.

Art. 36º.- JUBILACION ANTICIPADA Y PARCIAL

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

Art. 37º.- DERECHOS SINDICALES

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

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



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

Las funciones de los delegados/as sindicales son:

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

Podrán asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo y Comités Paritarios de interpretación con voz y sin voto.

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

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

- Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al Sindicato.

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



- La implantación o previsión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

La dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la empresa, si la hubiera.

PARTICIPACION EN LAS NEGOCIACIONES DE CONVENIOS COLECTIVOS.-

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

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

Ser informado por la dirección de la empresa:

Trimestralmente sobre la evolución general del sector económico al que



pertenece la empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa.

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

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

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

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

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

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

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

Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:



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

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

- Los miembros del Comité de Empresa y éste en su conjunto, observarán el sigilo profesional en todo lo referente a los apartados anteriores, aún después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa y en especial todas aquellas materias en las que la dirección señale expresamente el carácter reservado.

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

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

Poseerán prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto de los demás miembros de la plantilla, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

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



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

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

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

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

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

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



CAPITULO X

REGIMEN DISCIPLINARIO

Art. 38.- La empresa podrá sancionar las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores y trabajadoras de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en el presente capítulo.

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

Art. 40.- FALTAS LEVES

Se considerarán faltas leves las siguientes.

- a) La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de quince minutos en un mes.
- b) No comunicar la inasistencia en tiempo oportuno cuando se falte al trabajo por motivo justificado a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
- c) Pequeños descuidos en la conservación en los géneros o del material de la empresa.
- d) No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio y/o datos familiares o personales que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración tributaria, con arreglo a lo previsto en la LOPD y siempre que no se produzca perjuicio a la empresa.
- e) Las discusiones con otros trabajadores dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sea en presencia del público.
- f) El abandono del trabajo sin causa justificada, aún cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio grave a la empresa o hubiere causado riesgo a la integridad de las personas, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
- g) Falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
- h) No atender al público con la corrección y diligencia debidos.



- i) Faltar un día de trabajo sin la debida autorización o causa justificada.
- j) La inasistencia, sin la debida justificación, a los cursos de formación teórica o práctica a los que el trabajador se hubiere comprometido a asistir.
- k) Incumplir la prohibición tácita o expresa de fumar en el centro de trabajo.

Art. 41.- FALTAS GRAVES

Se considerarán como faltas graves las siguientes:

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



Art. 42º.- FALTAS MUY GRAVES

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

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



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

Art. 43.- REGIMEN DE SANCIONES

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

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

Art. 44.- GRADUACION DE LAS SANCIONES

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

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

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

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

Art. 45.- PRESCRIPCION

La facultad de la Dirección de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días y para las muy



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

DISPOSICIONES ADICIONALES

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

SEGUNDA.- FOMENTO DE LA CONTRATACION INDEFINIDA

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

TERCERA.- IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN.

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

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



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

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

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

Se acuerda durante la vigencia del presente convenio, la creación de una comisión para la igualdad de oportunidades y no discriminación, integrada por la representación empresarial y los sindicatos firmantes del Convenio.

QUINTA.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

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

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

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



SEXTA.- COMISION DE REDACCION Y ADAPTACION DEL TEXTO

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

Ambas partes asumen el compromiso irrenunciable de iniciar los trabajos de adaptación y redacción de cara al próximo convenio, antes del 31 de octubre de 2025.



ANEXO I

COMERCIO AL POR MAYOR O AL POR MENOR Y ALQUILER

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



- Comercio al por mayor de aparatos e instrumentos ortopédicos y ópticos.

- Comercio de bazares.

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

A modo orientativo se detallan los CNAES correspondientes

CODIGOS CNAE 2009 CONVENIO COMERCIO METAL.

CODIGO CONVENIO 03000255011982

4511	Venta de automóviles y vehículos de motor ligeros
4519	Venta de otros vehículos de motor
4531	Comercio al por mayor de repuestos y accesorios de vehículos de motor
4532	Comercio al por menor de repuestos y accesorios de vehículos de motor
4614	Intermediarios del comercio de maquinaria, equipo industrial, embarcaciones y aeronaves
4615	Intermediarios del comercio de muebles, artículos para el hogar y ferretería
4643	Comercio al por mayor de aparatos electrodomésticos
4647	Comercio al por mayor de muebles, alfombras y aparatos de iluminación
4648	Comercio al por mayor de artículos de relojería y joyería
4649	Comercio al por mayor de otros artículos de uso doméstico
4651	Comercio al por mayor de ordenadores, equipos periféricos y programas informáticos
4652	Comercio al por mayor de equipos electrónicos y de telecomunicaciones y sus componentes
4661	Comercio al por mayor de maquinaria, equipos y suministros agrícolas
4662	Comercio al por mayor de máquinas herramienta



- 4663 Comercio al por mayor de maquinaria para la minería, la construcción y la ing. civil
- 4664 Comercio al por mayor de maquinaria para la industria textil y de máquinas de coser y tricotar
- 4666 Comercio al por mayor de otra maquinaria y equipo de oficina
- 4669 Comercio al por mayor de otra maquinaria y equipo
- 4672 Comercio al por mayor de metales y minerales metálicos
- 4674 Comercio al por mayor de ferretería, fontanería y calefacción
- 4677 Comercio al por mayor de chatarra y productos de desecho
- 4719 Otro comercio al por menor en establecimientos no especializados
- 4741 Comercio al por menor de ordenadores, equipos periféricos y programas informáticos en establecimientos especializados
- 4742 Comercio al por menor de equipos de telecomunicaciones en establecimientos espec.
- 4743 Comercio al por menor de equipos de audio y vídeo en establecimientos especializ
- 4752 Comercio al por menor de ferretería, pintura y vidrio en establecimientos especializ.
- 4754 Comercio al por menor de aparatos electrodomésticos en establecimientos especializ.
- 4759 Comercio al por menor de muebles, aparatos de iluminación y otros artículos de uso doméstico en establecimientos especializados
- 4763 Comercio al por menor de grabaciones de música y vídeo en establecimientos espec.
- 4765 Comercio al por menor de juegos y juguetes en establecimientos especializados
- 4774 Comercio al por menor de artículos médicos y ortopédicos en establecimientos espec.
- 4777 Comercio al por menor de artículos de relojería y joyería en establecimientos espec.
- 7722 Alquiler de cintas de vídeo y discos
- 7731 Alquiler de maquinaria y equipo de uso agrícola



- 7732 Alquiler de maquinaria y equipo para la construcción e ingeniería civil
- 7733 Alquiler de maquinaria y equipo de oficina, incluidos ordenadores
- 7734 Alquiler de medios de navegación
- 7739 Alquiler de otra maquinaria, equipos y bienes tangibles n.c.o.p.



TABLAS SALARIALES CONVENIO DE COMERCIO DEL METAL

AÑO 2024

GRUPOS	CATEGORIAS PROFESIONALES	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	ANUAL
GRUPO I	Director/a RRHH	1.308,39 €	48,40 €	20.351,85 €
	Director/a compras			
	Director zona			
	Director de almacén			
	Director admon./financiero			
	Licenciados/ingenieros			
	Director de postventa			
GRUPO II	Jefe almacén	1.221,50 €	48,40 €	19.048,50 €
	Jefe sección			
	Controller			
GRUPO III	Cajero	1.140,19 €	48,40 €	17.828,85 €
	Informático			
	Vendedor especializado			
	Comercial			
	Encargado establec.			



GRUPO IV	Dependiente/vendedor	1.103,72 €	48,40 €	17.281,80 €
	Profesional oficio 1ª			
	Conductor + 3500kg			
	Oficial administrativo			
GRUPO V				
GRUPO V	Auxiliar administrativo	1.010,00 €	48,40 €	15.876,00 €
	Profesional oficio 2ª			
	Auxiliar administrativo			
	Auxiliar de caja			
	Repartidor			
	Almacenero			
GRUPO V				
GRUPO V	Auxiliar de dependiente	1.010,00 €	48,40 €	15.876,00 €
	Auxiliar de almacén			
	Reponedor			
	Telefonista/recepcionista			
	Auxiliar de oficio			
	Personal de limpieza			



GRUPO VI	Formación 1º, año	65%SMI	65%SMI
	Formacion 2º año	85%SMI	85%SMI
	Ayudante menor 18 Años	SMI	SMI

CATEGORIAS A EXTINGUIR			
que no se asimilan al resto de grupos profesionales			
	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	ANUAL
Cobrador	1.010,00 €	48,40 €	15.876,00 €
Jefe de Sección	1.140,20 €	48,40 €	17.829,00 €
Conserje	1.010,00 €	48,40 €	15.876,00 €
Vigilante	1.010,00 €	48,40 €	15.876,00 €
Contable	1.140,20 €	48,40 €	17.829,00 €
Encargado General	1.308,39 €	48,40 €	20.351,85 €
Dependiente Mayor	1.174,32 €	48,40 €	18.340,80 €
Capataz	1.010,00 €	48,40 €	15.876,00 €
Taquimecanógrafo	1.140,20 €	48,40 €	17.829,00 €
Auxiliar Caja de 25 años	1.010,00 €	48,40 €	15.876,00 €
Mozo Especializado	1.010,00 €	48,40 €	15.876,00 €

Estas categorías son suprimidas en el nuevo sistema de clasificación profesional, por lo que los trabajadores contratados en dichas categorías mantendrán su actual salario, con las actualizaciones correspondientes hasta su jubilación o cese en el sector.



Vigentes desde su publicación	
PLUS TRANSPORTE (POR DÍA EFECTIVAMENTE TRABAJADO)	
CIUDAD	2,69€ para jornadas de 6 dias de trabajo a la semana 3,20€ para jornadas de 5 dias de trabajo a la semana
EXTRARADIO	3,98€ para jornadas de 6 dias de trabajo a la semana 4,77€ para jornadas de 5 dias de trabajo a la semana
DIETA COMPLETA	39,07€
MEDIA DIETA	19,52€
KILOMETRAJE	0,35€
UNIFORMES Y REPOSICION DE PRENDAS	196,88€

TABLAS SALARIALES CONVENIO DE COMERCIO DEL METAL

AÑO 2025

GRUPOS	CATEGORIAS PROFESIONALES	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	ANUAL
GRUPO I	Director/a RRHH	1.347,64 €	49,85 €	20.962,35 €
	Director/a compras			
	Director zona			
	Director de almacén			
	Director admon./financiero			
	Licenciados/ingenieros			
	Director de postventa			



GRUPO II	Jefe almacén	1.258,15 €	49,85 €	19.620,00 €
	Jefe sección			
	Controller			
GRUPO III	Cajero	1.174,40 €	49,85 €	18.363,75 €
	Informático			
	Comercial			
	Vendedor especializado			
	Comercial			
	Encargado establec.			
GRUPO IV	Dependiente/vendedor	1.136,83 €	49,85 €	17.800,20 €
	Profesional oficio 1ª			
	Conductor + 3500kg			
	Oficial administrativo			



GRUPO V	Auxiliar administrativo	1.040,30 €	49,85 €	16.352,25 €
	Profesional oficio 2ª			
	Auxiliar administrativo			
	Auxiliar de caja			
	Repartidor			
	Almacenero			
GRUPO V	Auxiliar de dependiente	1.040,30 €	49,85 €	16.352,25 €
	Auxiliar de almacén			
	Reponedor			
	Telefonista/recepcionista			
	Auxiliar de oficio			
	Personal de limpieza			
GRUPO VI	Formación 1º año	65%SMI		65%SMI
	Formacion 2º año	85%SMI		85%SMI
	Ayudante menor 18 Años	SMI		SMI



CATEGORIAS A EXTINGUIR			
que no se asimilan al resto de grupos profesionales			
	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	ANUAL
Cobrador	1.040,30 €	49,85 €	16.352,25 €
Jefe de Sección	1.174,41 €	49,85 €	18.363,90 €
Conserje	1.040,30 €	49,85 €	16.352,25 €
Vigilante	1.040,30 €	49,85 €	16.352,25 €
Contable	1.174,41 €	49,85 €	18.363,90 €
Encargado General	1.347,64 €	49,85 €	20.962,35 €
Dependiente Mayor	1.209,55 €	49,85 €	18.891,00 €
Capataz	1.040,30 €	49,85 €	16.352,25 €
Taquimecanógrafo	1.174,41 €	49,85 €	18.363,90 €
Auxiliar Caja de 25 años	1.040,30 €	49,85 €	16.352,25 €
Mozo Especializado	1.040,30 €	49,85 €	16.352,25 €

Estas categorías son suprimidas en el nuevo sistema de clasificación profesional, por lo que los trabajadores contratados en dichas categorías mantendrán su actual salario, con las actualizaciones correspondientes hasta su jubilación o cese en el sector.



Vigentes desde su publicación	
PLUS TRANSPORTE (POR DÍA EFECTIVAMENTE TRABAJADO)	
CIUDAD	2,77€ para jornadas de 6 dias de trabajo a la semana 3,30€ para jornadas de 5 dias de trabajo a la semana
EXTRARADIO	4,10€ para jornadas de 6 dias de trabajo a la semana 4,91€ para jornadas de 5 dias de trabajo a la semana
DIETA COMPLETA	40,24€
MEDIA DIETA	20,11€
KILOMETRAJE	0,36€
UNIFORMES Y REPOSICION DE PRENDAS	202,79€



ANEXO III

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

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

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

VINCULACION A LA TOTALIDAD

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

PROCEDIMIENTO Y ESTRUCTURA

El presente acuerdo se ha adoptado atendiendo fundamentalmente a los criterios que el art. 22 del Estatuto de los Trabajadores fija para la existencia del Grupo Profesional, es decir, aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, incluyendo en cada grupo diversas categorías profesionales hasta el momento vigentes, con sus correspondientes tareas, funciones, especialidades



profesionales y responsabilidades. Asimismo y dado que se sustituirá el anterior sistema de clasificación basado en categorías profesionales, éstas se tomarán como una de las referencias de integración en los grupos profesionales.

La nueva estructura de encuadramiento profesional del Convenio Colectivo Provincial para el Comercio del Metal de la Provincia de Alicante, basada en grupos profesionales, constará de **6 GRUPOS PROFESIONALES** a los cuales se asimilan todas las categorías del convenio, con las únicas excepciones que más adelante se señalan, y atendiendo a los criterios generales de conocimientos, autonomía, responsabilidad, iniciativa, mando, complejidad y funciones a desarrollar.

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

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

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

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

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

Trade Marketing Digital: Diseña estrategias innovadoras cuyo objetivo es, a través de los medios digitales (p.ej. redes sociales), generar tráfico, es decir, que el



consumidor acuda a los puntos de venta. También diseña estudios de mercado y de la competencia para generar estrategias que impulsen el producto/servicio de manera diferente.

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

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

Las excepciones referidas son las actuales categorías profesionales de Cobrador/a, Jefe/a de sección, Conserje, Vigilante, Contable, Encargado/a General, Dependiente mayor, Contable, Capataz. Taquimecanógrafo/a, Auxiliar de Caja de 25 años y Mozo/a Especializado/a, por lo que el personal contratados con dichas categorías mantendrán su actual salario, con las actualizaciones correspondientes hasta su jubilación o cese en el sector.

COMISION PARITARIA SOBRE CLASIFICACION PROFESIONAL

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

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

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



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

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

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

ARTICULO 1º.- CRITERIOS GENERALES

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

La dirección de la empresa realizará la clasificación del trabajador o trabajadora, valorando las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación laboral.

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

La realización de funciones de un grupo superior o inferior se llevará a cabo de conformidad con lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.



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

ARTICULO 2º.-FACTORES DE CLASIFICACION PROFESIONAL

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

ADMINISTRACION Y MARKETING

Es el personal que desarrolla servicios de administración y gestión en general, función de RR HH, servicios de análisis y desarrollo de proyectos software y hardware y del resto de aplicaciones informáticas; soporte telefónico a clientes; contabilidad; proveedores; acreedores; facturación; gestión de cobros y pagos y formalización de libros, gestión de diferentes departamentos, compras; marketing; control de ofertas; y orientación.

VENTAS, DISTRIBUCIÓN Y LOGÍSTICA

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

SERVICIOS AUXILIARES

Es el personal que por sus conocimientos y/o experiencia realiza servicios de mantenimiento de maquinaria e instalaciones, reparación de útiles y elementos de



trabajo, conservación de zonas e inmuebles, servicios de limpieza, servicio de vigilancia, exposición de escaparates y vitrinas y trabajos propios de oficios clásicos.

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

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

A. Conocimientos

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

B. Iniciativa

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

C. Autonomía

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

D. Responsabilidad

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



E. Mando

Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta:

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

F. Complejidad

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

ARTICULO 3º.- CLASIFICACION PROFESIONAL

GRUPO PROFESIONAL 1.-

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

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

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

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:



Administración y marketing

- Director/a administración/financiero
- Director/a RRHH
- Director/a de zona
- Licenciados/as/ingenieros/as

Venta, distribución y logística

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

TAREAS

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

- 1.- Supervisión y dirección técnica de un proceso o sección, de la totalidad del mismo, o de un grupo de servicios o de la totalidad de los mismos.
- 2.- Coordinación, supervisión, ordenación y/o dirección de trabajos heterogéneos o de conjunto de actividades dentro de un área, servicio o departamento.
- 3.- Responsabilidad y dirección de la explotación de un ordenador o de redes locales de servicios informáticos sobre el conjunto de servicios de procesos de datos en unidades de dimensiones medias.



4.- Tareas de dirección técnica de alta complejidad y heterogeneidad, con elevado nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo, en funciones de investigación, control de calidad, administración, asesoría jurídico-laboral y fiscal, etc.

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

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

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

8.- Tareas de análisis de sistemas informáticos, consistentes en definir, desarrollar e implantar los sistemas mecanizados, tanto a nivel físico (hardware) como a nivel lógico (Software).

GRUPO PROFESIONAL 2.-

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

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



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

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

Comprende a título orientativo las siguientes categorías:

Administración y marketing

Controller

Venta, distribución y logística

Jefe/a de sección

Jefe/a de almacén

TAREAS

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

1.- Funciones que suponen la responsabilidad de ordenar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas de producción, comercialización, mantenimiento, almacén, logística, administración, servicios, etc.,o en cualquier agrupación de ellas, cuando las dimensiones de la empresa aconsejen tales agrupaciones.

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



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

GRUPO PROFESIONAL 3.-

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

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

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

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Administración y marketing:

- Informático/a.
- Cajero/a.

Venta, distribución y logística:

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



TAREAS

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

1. Tareas técnicas que consisten en el ejercicio del mando directo al frente de un conjunto de vendedores/as.
2. Tareas técnicas de codificación de programas de ordenador en el lenguaje apropiado, verificando su correcta ejecución y documentándoles adecuadamente.
3. Actividades de venta que impliquen la necesidad de conocimiento técnicos específicos adquiridos en el desempeño de su puesto de trabajo. Proporcionar la información solicitada por el cliente demostrando habilidades comunicativas y utilizando la técnica de venta más adecuada al perfil del cliente. Preparar para el cliente, en su caso, el producto que necesite manipulación y/o instrucciones específicas para su uso (despiece, cortado, montaje, instalación, etc), utilizando las técnicas y utensilios adecuados y aplicando en todo momento la normativa de seguridad y prevención de riesgos laborales.
4. Tareas de cobro y control de efectivo, utilizando los distintos medios de pago, manejando adecuadamente los equipos disponibles, asegurando su fiabilidad y cumpliendo la normativa aplicable.
5. Tareas técnicas de gestión comercial con responsabilidad sobre un sector geográfico delimitado y/o una gama específica de productos.

GRUPO PROFESIONAL 4.-

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

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



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

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Administración y marketing

- Oficial administrativo/a

Venta, distribución y logística

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

Servicios auxiliares

- Profesional de oficio 1ª

TAREAS

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

- 1.- Redacción de correspondencia comercial, cálculo de precios a la vista de ofertas recibidas, recepción y tramitación de pedidos y propuestas de contestación.
- 2.- Tareas que consisten en establecer, en base a documentos contables, una parte de la contabilidad.
- 3.- Tareas que suponen la supervisión según normas generales recibidas de un mando inmediato superior de la ejecución práctica de las tareas en la venta, taller, u oficina.



4.- Tareas de gestión de compras de aprovisionamientos y bienes convencionales de pequeña complejidad o de aprovisionamiento de bienes complejos sin autoridad sobre los mismos.

5.- Tareas de cobro de la venta de productos por diferente medios de pago, manejando adecuadamente los equipos disponibles, asegurando su fiabilidad y cumplimiento la normativa aplicable.

6.- Tareas de codificación de programas de ordenador e instalación de paquetes informáticos bajo instrucciones directas del analista de la explotación de aplicación informática.

7.- Tareas de venta y comercialización de productos. Atención a los clientes de acuerdo a las necesidades manifestadas por éstos ayudándoles a identificar el producto más idóneo para satisfacerlas y utilizando la técnica de venta más adecuada para el perfil de cliente, cerrando todos los aspectos del proceso de compraventa de acuerdo con los criterios establecidos por la empresa y la normativa aplicable.

8.- Tareas de traducción, corresponsalía, mecanización de datos y atención de comunicaciones personales con suficiente dominio de un idioma extranjero y alta confidencialidad.

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

10.-Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios/as que realizan las labores auxiliares a la línea principal de producción, abasteciendo y preparando materias, equipos, herramientas, evacuaciones, etc., realizando el control de las máquinas y vehículos que se utilizan.

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



12.- Prestar servicio de transporte y entrega de mercancías con conducción de permiso adecuado C1, C2, D, E y/o mercancías peligrosas y las operaciones relacionadas con los servicios de carga y descarga y entrega de las mercancías incluyendo la documentación relativa al despacho y entrega de mercancías.

GRUPO PROFESIONAL 5.-

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

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

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

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Administración y marketing

Auxiliar administrativo/a

Telefonista/recepcionista

Venta, distribución y logística

Auxiliar de caja

Repartidor/a

Almacenero/a

Auxiliar de almacén



Auxiliar de dependiente

Reponedor/a

Servicios auxiliares

Profesional de oficio de 2ª

Auxiliar de oficio

Personal de limpieza

TAREAS

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

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

2.- Tareas elementales de cálculo de salarios, valoración de costes, funciones de cobro y pago, etc. dependiendo y ejecutando directamente las órdenes de un mando superior.

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

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

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



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

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

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

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

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

11.- Tareas de atención al cliente, tales como la práctica de la venta, ocasionalmente cuando no conlleve un conocimiento técnico del producto, la entrega del producto, comunicación de precios o empaquetado, bajo la supervisión de su superior (el dependiente en el caso del auxiliar de dependiente).

12.- Tareas de promoción para la venta.

13.- Tareas manuales.

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



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

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

17.- Tareas de ayuda en máquinas-vehículos.

GRUPO PROFESIONAL 6

Formación 1º año

Formación 2º año

Formación 3º año

Ayudante menor de 18 años.

TAREAS

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