



SECCIÓN QUINTA

Núm. 7347

DEPARTAMENTO DE PRESIDENCIA, ECONOMÍA Y JUSTICIA

SUBDIRECCIÓN PROVINCIAL DE TRABAJO DE ZARAGOZA

CONVENIOS COLECTIVOS

Sector Comercio del Metal de Zaragoza

RESOLUCIÓN de la Subdirección Provincial de Trabajo de Zaragoza por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del convenio colectivo del sector Comercio del Metal de Zaragoza.

Visto el texto del convenio colectivo del sector Comercio del Metal de Zaragoza (código de convenio 50000285011982), suscrito el día 14 de julio de 2025, de una parte, por la Federación de Empresarios del Metal de Zaragoza (FEMZ) y la Federación del Consejo del Comercio de CEPYME Zaragoza (FeCom CEPYME), en representación de las empresas del sector, y de otra parte, por la Federación de Servicios de CC.OO. Aragón (Servicios-CC.OO. Aragón) y Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de UGT Aragón (FeSMC-UGT Aragón), en representación de los trabajadores afectados, recibido en la Subdirección Provincial de Trabajo el día 14 de julio de 2025, requerida subsanación y presentada el 6 de octubre de 2025, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Subdirección Provincial de Trabajo de Zaragoza acuerda:

Primero. — Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de esta Subdirección Provincial, con notificación a la comisión negociadora.

Segundo. — Disponer su publicación en el BOPZ.

Zaragoza, a 7 de octubre de 2025. — La subdirectora provincial de Trabajo de Zaragoza, Ana María Catalán Cólera.

TEXTO ARTICULADO DEL CONVENIO COLECTIVO PARA LA ACTIVIDAD DE COMERCIO DEL METAL DE ZARAGOZA.

Año 2025

PREÁMBULO

El presente convenio colectivo se concierta por los representantes designados por la Federación de Empresarios del Metal de Zaragoza (FEMZ) y la Federación Consejo del Comercio de Cepyme Zaragoza (FeCOM CEPYME), en representación de la parte empresarial, y por la Federación de Servicios de CC.OO. Aragón (Servicios-CC.OO. Aragón) y la Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de UGT Aragón (FeSMC-UGT Aragón), en representación de la parte social.

El contenido del presente convenio colectivo regula las condiciones laborales de empresas y personas trabajadoras para la actividad del comercio del metal de la provincia de Zaragoza, manifestando las partes firmantes su vocación de considerarlo como la norma de referencia para el sector de la provincia, en todas las materias que se regulan en su texto articulado.

Zaragoza, a 14 de julio de 2025.

TEXTO ARTICULADO DEL CONVENIO

CAPÍTULO I

CLÁUSULAS GENERALES

Artículo 1.º *Ámbito del convenio.*

1.1. **ÁMBITO FUNCIONAL:** El presente convenio colectivo obliga a las empresas y personas trabajadoras del sector del Comercio del Metal, siempre que no se rijan por otro convenio por razón legal, que realicen su actividad dedicadas a la venta de artículos en proceso exclusivo de comercialización derivadas de las actividades propias del sector del metal, determinándose dichas actividades productivas en las recogidas en el ámbito funcional del convenio colectivo provincial para la Industria, la Tecnología y los Servicios del Metal de Zaragoza.

Este convenio vincula a todas las empresas y personas trabajadoras incluidos en su ámbito, no pudiendo ser dejado sin efecto en su totalidad, por acuerdos colectivos, pactos colectivos, sin perjuicio de la posibilidad de aplicar el procedimiento de inaplicación previsto en el artículo 57 del presente convenio.

1.2. **ÁMBITO TERRITORIAL:** El presente convenio afectará a las empresas que se encuentren radicadas en Zaragoza, capital o provincia.

1.3. **ÁMBITO PERSONAL:** El presente convenio afectará a todas las personas trabajadoras, sea cual fuere su grupo/división funcional, que durante su vigencia presten sus servicios bajo la dependencia y por cuenta de las empresas afectadas, sin más excepciones que las establecidas en el artículo primero, número tres, del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

1.4. **ÁMBITO TEMPORAL:** La duración de este convenio será de un año, iniciando su vigencia el 1 de enero de 2025 y finalizando el 31 de diciembre de 2025.

Art. 2.º *Prórroga. Denuncia.*

A la finalización de la vigencia del convenio, se entenderá automáticamente denunciado, prorrogándose en todos sus términos, hasta la firma del nuevo convenio.

No obstante, las partes se comprometen a realizar la constitución de la nueva comisión negociadora del próximo convenio para el 1 de diciembre de 2025.

Se procederá en el plazo de un mes a la constitución de la comisión negociadora a fijar un calendario de negociación.

Art. 3.º *Garantía de acuerdos.*

Los firmantes, con la legitimación y representatividad que ostentan, se comprometen al mantenimiento y efectividad de lo que se conviene, sin perjuicio de que, si cualquiera incumple las obligaciones que en el convenio se establecen, se le reconozca expresamente a quien resulte afectado por ello, el derecho a ejercitar los medios legales de cualquier naturaleza, tendentes a lograr su efectividad.

Art. 4.º *Unidad del convenio.*

El presente convenio, que se aprueba en consideración a la integridad de lo pactado en el conjunto de su texto, forma un todo relacionado e inseparable.

Las condiciones pactadas serán consideradas global e individualmente, pero siempre con referencia a cada persona trabajadora en su respectivo grupo profesional.

Art. 5.º *Compensación y absorción.*

Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por imperativo legal, jurisprudencial, contencioso-administrativo, convenios colectivos, pactos de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales, comarcales o regionales o por cualquier otra causa.

En lo económico, para la aplicación del convenio a cada caso concreto, se estará a lo pactado, con abstracción de los anteriores conceptos salariales, su cuantía y regulación. Con las excepciones específicas en los artículos 12, 13, 14 y 16 del presente convenio colectivo.

Art. 6.º *Productividad.*

Conscientes las partes de la necesidad de una mejora general de la eficacia del sistema productivo y de conseguir para ello la incorporación de todos los agentes de la producción y de la adecuación del marco social e institucional a la consecución

OPIN

de tales mejoras, las organizaciones firmantes consideran imprescindible clarificar los objetivos a alcanzar, así como los factores que inciden sobre los mismos y los instrumentos básicos para lograrlo, para orientar y facilitar las negociaciones en los distintos niveles.

Los objetivos a alcanzar son:

- Elevar la competitividad y la rentabilidad de las empresas.
- Optimizar la capacidad productiva de acuerdo con las orientaciones del mercado, con la finalidad de maximizar la riqueza y el bienestar de todos los agentes de la producción y de la sociedad en su conjunto.

Las partes consideran que sobre la consecución de estos objetivos influyen distintos órdenes de factores internos y externos al sistema productivo. Entre los segundos es imprescindible señalar la situación de crisis económica mundial y el nivel y la forma de desarrollo alcanzado por el país, así como el clima social relativo a los problemas de la productividad.

Por eso mismo, las partes están de acuerdo en llamar la atención de la Administración sobre la necesidad de abordar de forma permanente la sensibilización de la opinión pública sobre los factores que influyen en la productividad, afrontando con la intensidad necesaria la recogida de información y elaboración de estudios periódicos, e instrumentando las medidas concretas en orden a la consecución de los objetivos, contando para ello con la opinión y la colaboración de las partes firmantes.

Las partes consideran que los principales factores que inciden sobre la productividad son:

- La política de inversiones.
- La racionalización de la organización productiva.
- La mejora tecnológica.
- La programación empresarial de la producción y la productividad.
- El clima y la situación de las relaciones laborales.
- Las condiciones y la calidad de la vida en el trabajo.
- La política salarial y la incentivación material.
- La cualificación y adaptación de la mano de obra.
- El absentismo.

En consecuencia, es necesario arbitrar, mediante el establecimiento de compromisos concretos, mecanismos y procedimientos instrumentales para generar un proceso que dé lugar a la mejora de la productividad y permita alcanzar los objetivos señalados. Teniendo en cuenta, entre otros, la aplicación de los siguientes instrumentos y criterios:

1. Negociación de los asuntos relacionados con la productividad cuando ambas partes lo consideren oportuno, a través de acuerdos específicos a nivel de empresa. La introducción de estos temas se realizará de forma progresiva y tomando en consideración las circunstancias que concurren en cada caso.

2. Establecimiento de sistemas de medición de la productividad, adecuados a las circunstancias de empresa, que permitan hacer el seguimiento de esta. Estos sistemas contemplarán al menos dos niveles: el de la empresa en su conjunto y el del grupo de personas trabajadoras que lleve a cabo una operación o proceso diferenciado.

3. Establecimiento, con la participación de los/as representantes de los/as trabajadores/as, del nivel del índice de productividad que se considerará como normal, o período base para las comparaciones.

4. Participación de los/as representantes de los/as trabajadores/as en el seguimiento de las mediciones de productividad.

5. Receptividad de las empresas a las peticiones de corrección de aquellos obstáculos que frenen los avances de productividad, emitida por las personas trabajadoras.

6. Establecimiento de garantías acerca de la distribución de las mejoras de rentabilidad obtenidas por aumentos de productividad, aplicándolas al restablecimiento y/o incremento del excedente empresarial, inversiones que creen puestos de trabajo e incentivos salariales vinculados a la mejora de la productividad.



Durante el período de vigencia de este convenio se establece el siguiente orden de prioridades en los supuestos en que ello sea posible, para tal distribución:

- a) Restablecimiento del excedente empresarial para aquellas empresas en situación de crisis cuyo nivel no alcance el considerado como normal.
- b) Inversiones que creen puestos de trabajo.
- c) Incentivos salariales vinculados a la mejora de la productividad. Para la distribución de los mismos se tendrán en cuenta tanto el índice general como los índices de productividad de cada grupo de personas trabajadoras.

7. Los niveles normales de productividad se remuneran a través del salario pactado y son exigibles a cambio del mismo, excepto cuando no se alcanzan por circunstancias no imputables a las personas trabajadoras.

8. Los planes de mejora de productividad, a los que se aplicará lo establecido en el apartado 6, se implantarán teniendo en cuenta los siguientes criterios:

- a) Información previa de los mismos a las personas trabajadoras.
- b) Que objetivamente, tales planes no supongan discriminación de unas personas trabajadoras sobre otras.
- c) Establecimiento de períodos de prueba y de adaptación, cuando se introduzcan nuevos sistemas, garantizándose durante los mismos a las personas trabajadoras que se vean afectadas por el cambio las percepciones habituales que les vinieran siendo abonadas con anterioridad.
- d) Las condiciones de trabajo respetarán lo establecido por la ley.

Art. 7.º *Absentismo.*

Las partes firmantes reconocen la necesidad del tratamiento del problema que para nuestra sociedad supone el absentismo, y entienden que su reducción implica tanto un aumento de la presencia de las personas trabajadoras en el puesto de trabajo como la correcta organización de la medicina de empresa y de la Seguridad Social, junto con las adecuadas condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo, en orden a una efectiva protección de la salud física y mental de las personas trabajadoras. De igual forma, las partes son conscientes del grave quebranto que en la economía produce el absentismo cuando se superan determinados niveles, así como de la necesidad de reducirlo, dada su negativa incidencia en la productividad.

Para conseguir adecuadamente estos objetivos, acuerdan:

1. Requerir de las autoridades competentes que se tomen medidas eficaces tendientes a eliminar las circunstancias externas a la empresa favorecedoras del absentismo y, en particular, abrir el proceso de elaboración de una normativa que dé sentido y operatividad al objetivo antes indicado.

2. Hacer todo lo posible para suprimir el absentismo debido a causas relacionadas con el ambiente de trabajo, en orden a una efectiva mejora de las condiciones de trabajo, según los procedimientos previstos en la normativa aplicable en cada caso. En este sentido se aplicarán los convenios de la OIT.

3. Los/as representantes legales de las personas trabajadoras deberán ser consultados/as en todas aquellas decisiones relativas a tecnología, organización del trabajo y utilización de materias primas que tengan repercusión sobre la salud física y/o mental de las personas trabajadoras.

4. Necesidad de cuantificar y catalogar las causas del absentismo, entendido como la no presencia de las personas trabajadoras en el puesto de trabajo. No serán computables a efectos de tal cuantificación los siguientes supuestos: las ausencias, previa y debidamente justificadas, dentro de lo establecido legalmente, en los siguientes casos:

- Matrimonio.
- Nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- Traslado de domicilio habitual.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal.
- Realización de funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.



- Las personas trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses.
- Las ausencias derivadas de hospitalización.
- Las ausencias debidas a accidente laboral.
- Las ausencias ocasionadas por la suspensión de la actividad en caso de riesgo de accidente, cuando así se decrete por la autoridad laboral o lo decida el propio empresario, sea o no a instancia de los/as representantes legales de las personas trabajadoras.

- Los permisos por nacimiento y cuidado del menor de los progenitores.
- Los supuestos de suspensión de contrato de trabajo por causas legalmente establecidas, salvo en el supuesto primero del artículo 45.1 c) del Estatuto de los Trabajadores, que solo será computable cuando la baja sea acordada por servicios médicos sanitarios oficiales y tenga una duración de menos de veinte días consecutivos.

5. En las unidades de contratación se negociarán medidas correctoras del absentismo en función de circunstancias sectoriales, territoriales o de empresa, partiendo de criterios objetivos para su medición, para corregir el nivel de absentismo y alcanzar un coeficiente normal.

6. Para reducir el absentismo injustificado (entendiendo por tal tanto el debido a causas injustificadas como los supuestos fraudulentos), se negociará libremente esta cuestión cuando las partes así lo acuerden.

A efectos de tal negociación se tendrán como criterios básicos, entre otros, los siguientes:

- Reducción de las causas que lo generan.
- Instrumentación de campañas de explicación sobre los efectos negativos que el absentismo tiene tanto para la empresa como para las personas trabajadoras.
- Renegociación de los complementos económicos en situaciones de incapacidad transitoria (IT) a cargo del empresario, de acuerdo con los siguientes criterios:

Con el importe de dichos complementos se buscará la adecuada aplicación para cubrir efectivas necesidades de las personas trabajadoras enfermas y evitar asignaciones que fomenten situaciones fraudulentas. El destino que se dé al importe de estos fondos se decidirá con la participación de la representación de los/as trabajadores/as.

Para medir el absentismo se establecerán dos bloques de causas diferenciales:

1) Aquellas sobre las que no está al alcance de las partes actuar con plena eficacia en su disminución.

2) Aquellas en las que una actuación realista y negociada de partes puede conseguir su reducción a corto y medio plazo.

Tanto unas como otras se definirán y cuantificarán en cada ámbito de negociación en función de cuanto ha quedado antes señalado.

En orden a la reducción y control del absentismo por causas injustificadas y fraudulentas, los/as representantes legales de los/as trabajadores/as y la empresa actuarán conjuntamente en la aplicación de cualquier tipo de medidas.

- Establecimiento de gradaciones en función de los supuestos.

7. Recabar de la Administración la aplicación estricta de las medidas legales de control y comprobación correspondientes.

8. Las partes firmantes acuerdan la necesidad del seguimiento de la problemática del absentismo a través de la comisión paritaria de este convenio.

CAPÍTULO II

CLÁUSULAS ESPECÍFICAS

Art. 8.º *Jornada laboral y descanso semanal.*

La jornada laboral, tanto en actividad continuada como partida, durante toda la vigencia del convenio, queda establecida para los dos años de vigencia del convenio en 1.770 horas de trabajo efectivo en cómputo anual.

La distribución semanal de la jornada se hará como máximo en 5 jornadas y media dentro de la semana natural.



Trimestralmente se planificará y se entregarán a las personas trabajadoras en cada centro los cuadros horarios, con especificación de los distintos turnos y horas de entrada y salida.

Cualquier exceso sobre el horario fijado para cada día, será considerado como hora extra, salvo que se realice en base a la flexibilidad prevista en este artículo. Sin perjuicio de lo anterior, la empresa, con notificación a la persona trabajadora, podrá variar la citada planificación, cuando se produzcan situaciones de suspensión del contrato de trabajo por cualquier causa, permisos y licencias, con objeto de poder atender adecuadamente la demanda, preavisando en este caso, al menos con una antelación de 72 horas al momento de su realización.

FLEXIBILIZACIÓN Y DISTRIBUCIÓN IRREGULAR DE LA JORNADA.

Las empresas podrán flexibilizar hasta un 10% de la jornada anual correspondiente a cada persona trabajadora; 177 horas para jornada completa o su parte proporcional a la jornada anual para los contratados a tiempo parcial. A estos efectos, y dentro del anterior límite, la jornada ordinaria diaria podrá ampliarse hasta las 9 horas diarias y 45 horas semanales de trabajo efectivo, respetando en todo caso el descanso entre jornadas. La flexibilización operará sobre la jornada que cada persona trabajadora tenga pactada en el contrato o la jornada habitual que desempeñe en la empresa. Estas horas no tendrán la consideración de horas extras, siempre y cuando se compense con arreglo a lo establecido en los siguientes párrafos.

Los requisitos por parte de las empresas para acogerse a dicha flexibilización serán:

a) No podrá aplicarse, salvo acuerdo entre las partes, a:

1) Las personas trabajadoras que tengan a su cuidado directo y exclusivo a un menor por razones de guarda legal o a un disminuido físico, psíquico o sensorial.

2) Quien tenga a su cuidado directo y exclusivo un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo.

3) Quien curse estudios tendentes a la obtención de un título oficial o programas de formación para el empleo.

b) Las empresas deberán comunicarlo a las personas trabajadoras y a los representantes de los trabajadores/as, si los hubiere, con una antelación mínima de 7 días naturales a la fecha en la que deba tener lugar la modificación de jornada.

c) La compensación del exceso o defecto de jornada se deberá efectuar dentro del año natural, salvo que tuviera lugar en el último trimestre del año, que como máximo se compensará en el primer trimestre del año siguiente. La compensación se realizará preferentemente en jornadas completas que se fijarán mediante acuerdo entre las partes.

d) De coincidir cualquier modificación con un festivo, la compensación deberá efectuarse en otro día festivo si se tuviese planificado trabajarlo.

e) La flexibilización recogida en el presente artículo afectará a las personas trabajadoras eventuales, proporcionalmente a la duración del contrato laboral.

DESCANSO SEMANAL.

Se estará, como mínimo, a lo dispuesto en la normativa vigente.

Cuando el descanso semanal coincida con festivo, la persona trabajadora conservará el derecho a su disfrute dentro del mes natural.

Art. 9.º *Horas extraordinarias.*

Las partes firmantes coinciden en los efectos positivos que pueden derivarse de una política social solidaria conducente a la supresión de las horas extraordinarias habituales. Para ello, se recomienda que en cada empresa se analice conjuntamente, entre los/as representantes de los/as trabajadores/as y la empresa, la posibilidad de realizar nuevas contrataciones, dentro de las modalidades de contratación vigentes, en sustitución de las horas extraordinarias suprimidas.

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a ochenta al año, salvo lo previsto en el párrafo siguiente. Para las personas trabajadoras que por la modalidad o duración de su contrato realizasen una jornada en cómputo anual inferior a la jornada general en la empresa, el número máximo anual de horas extraordinarias se reducirá en la misma proporción que exista entre tales jornadas.

NO P O B

No se tendrá en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su compensación como horas extraordinarias.

La dirección de la empresa informará mensualmente al comité de empresa, a los/as delegados/as de personal y delegados/as sindicales sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones.

La realización de horas extraordinarias conforme establece el artículo 35.5 del Estatuto de los Trabajadores, se registrará día a día y se totalizará en el período fijado para el abono de las retribuciones, entregando copia del resumen a la persona trabajadora en el recibo correspondiente. Todo ello se entiende sin perjuicio de la posibilidad de distribución irregular de la jornada.

Previamente a su realización, mediante acuerdo entre la persona trabajadora y la dirección de la empresa, se podrán compensar las horas extraordinarias realizadas por un tiempo equivalente de descanso al de su retribución monetaria, acordando igualmente, en este caso, el período de su disfrute.

Las horas extras se abonarán, si no se acuerda su disfrute en tiempo de descanso, con un recargo del 40% sobre el salario bruto hora de cada persona trabajadora y con un 75% las horas realizadas en festivos y/o en horario nocturno.

Art. 10.º *Vacaciones.*

Las vacaciones anuales retribuidas serán de 30 días naturales para todo el personal. Los/as que no hubieran completado un año efectivo en la plantilla disfrutarán del número de días proporcionales al tiempo de servicio prestado.

A efectos de disfrute del período de vacaciones, la empresa establecerá los correspondientes turnos, con dos meses de antelación, comprendidos entre los meses de junio a septiembre, ambos inclusive.

Para los supuestos de personal que preste servicios en dos o más empresas, se favorecerá que las fechas de disfrute del período de vacaciones en todas ellas coincida con el período de vacaciones señaladas en la empresa para la que realice la mayor jornada, en todo caso será requisito imprescindible que la persona trabajadora aporte certificado expedido por la empresa con mayor jornada en el que se especifique el período vacacional, aportándolo la persona trabajadora a su vez a la empresa a la que le solicite esta prevalencia observando un preaviso de dos meses.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48, apartados 4 a 8, y 48 bis del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

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

Igualmente, se podrá acumular el período de vacaciones al descanso por maternidad o al período de lactancia si este se ha acumulado.

Los festivos anuales que coincidan con vacaciones se deberán de disfrutar en otra fecha, salvo que el disfrute de estos se encuentre incluido en el cuadrante de vacaciones y calendario laboral.

El inicio de las vacaciones no podrá coincidir con los días de descanso semanal de la persona trabajadora.

Art. 11.º *Lactancia.*

Las personas trabajadoras podrán acumular las horas de ausencia del trabajo a las que tienen derecho por lactancia de un hijo menor de nueve meses, en un período

de 14 días laborables, acumulándose este período al descanso por el permiso por nacimiento y cuidado del menor, teniendo que preavisar su disfrute acumulado a la empresa, con una antelación de 15 días a la reincorporación al trabajo tras el mencionado descanso.

Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras.

CAPÍTULO III

CONDICIONES ECONÓMICAS

Art. 12.º *Retribuciones.*

Primero:

a) Año 2025: Se establece un incremento anual del 3% aplicado a las tablas establecidas para el año 2024 (anexo I).

b) Se incluye una columna en el anexo I en la que figura la retribución bruta anual, para cada grupo profesional en función de las horas anuales de trabajo señaladas a su vez en el artículo 8 del presente convenio.

Segundo. — En aquellas empresas en las que se haya operado con otros modelos salariales, las retribuciones para 2025 estarán constituidas por dichos salarios brutos, más el importe económico que resulte de aplicar un incremento del 3% sobre el salario base de las tablas salariales del convenio vigentes al 31 de diciembre de 2024, según grupos profesionales.

Para estos supuestos y a los efectos de su aplicación práctica, se operará sumando al salario base y a los complementos salariales que a nivel individual pudieran existir.

En relación con la compensación y absorción se estará a lo dispuesto en el artículo 5 del presente convenio.

En ningún supuesto podrá resultar una cantidad inferior, en cómputo global, a la que se derive de la aplicación de las tablas salariales.

En relación con el concepto de masa salarial individual, y como ya se decía en el texto del anterior convenio, ambas partes acuerdan no negociar incrementos en esta materia.

Tercero. — Los atrasos dimanantes de la aplicación del presente convenio podrán ser abonados por las empresas hasta el último día del mes siguiente al de la publicación del convenio en el BOPZ.

Art. 12.º bis. *Estructura salarial adaptada a la clasificación profesional por grupos.*

La adaptación de las antiguas tablas salariales de categorías al nuevo salario de grupo operará siguiendo los siguientes criterios.

Primero. — El presente convenio colectivo garantiza, a partir de 1 de enero de 2017, a todos los trabajadores y trabajadoras del sector como salario mínimo el fijado para su grupo profesional, clasificación funcional y nivel, consignado en el anexo I de este convenio.

Segundo:

a) Todos aquellos trabajadores y trabajadoras en activo en la empresa el 31 de diciembre de 2016 que provengan de una categoría profesional cuyo salario de tablas estuviera fijado en cuantía superior a la fijada en el nuevo salario de su grupo profesional de referencia, devengarán un complemento «ex categoría», que a todos los efectos tendrá el mismo tratamiento que el salario base, con carácter personal. Este complemento «ex categoría» ascenderá a la cantidad fijada en la columna denominada «Ex categoría 2018» del anexo I de este convenio.

b) Todos aquellos trabajadores y trabajadoras en activo en la empresa a 31 de diciembre de 2017, que estuvieran percibiendo retribuciones superiores en cómputo anual a las fijadas en el presente convenio, exceptuados los pluses y complementos de carácter obligatorio contenidos en el mismo y que provengan de una categoría profesional cuyo salario de tablas estuviera fijado en cuantía superior a la fijada en el nuevo salario de su grupo profesional de referencia, consignarán igualmente en su recibo de salario el complemento «ex categoría», que no constituirá retribución adicional ni merma salarial en su retribución en cómputo anual y que a todos los efectos tendrá el mismo tratamiento que el salario base, con carácter personal.

Este complemento «ex categoría» ascenderá a la cantidad fijada en la columna del anexo I denominada «Ex categoría 2018».

Art. 12.º ter. *Regulación salarial del complemento «ex categoría».*

El complemento «ex categoría», que será de aplicación a partir del 1 de enero de 2017 a quien corresponda, tendrá el mismo tratamiento que el salario base, por lo que computará a estos efectos para los cálculos de todos los pluses o complementos salariales regulados en el presente convenio colectivo.

La cuantía anual resultante se repartirá entre las 12 mensualidades ordinarias.

Este complemento, una vez constituido con arreglo a lo dispuesto en este artículo y en precedente, no será compensable ni absorbible, y le será de aplicación lo regulado en el artículo 12.º («Retribuciones») y en el artículo 13 («Revisión salarial») del presente convenio colectivo.

Art. 13.º *Revisión salarial.*

Finalizado el año 2025, si el IPC interanual de diciembre de 2025, fuera superior al 3%, se aplicará un incremento adicional máximo del 1% a las tablas salariales de 2025, con efecto de aplicación y devengo desde el 1 de enero de 2026 y que servirá de base de cálculo para realizar el incremento del año 2026.

Art. 14.º *COR.*

Se establece en el presente convenio, que las personas trabajadoras que perciban en sus empresas únicamente el salario base de convenio, más complemento *ad personam* sustitutivo de la antigüedad en su caso, serán retribuidos/as, además, por cada mensualidad ordinaria y extraordinaria con el concepto que se pacta de «Carencia de otras retribuciones», con la cuantía que figura en las tablas del anexo I.

Las empresas que abonen cualquier otra retribución distinta del salario base, excepción hecha del complemento *ad personam*, no vendrán obligadas a pagar dicho concepto sino hasta la diferencia, en su caso, entre el conjunto de aquellas retribuciones y el importe del COR.

En aquellas empresas que tengan implantado un sistema de incentivos o similar, o en las que en el futuro se establezcan, si una persona trabajadora no acepta la ejecución de su trabajo dentro de tal sistema perderá el derecho a la percepción de la «Carencia de otras retribuciones».

Este devengo tendrá la consideración de complemento de calidad o de cantidad.

Art. 15.º *Complemento de nocturnidad.*

La nocturnidad es un complemento que corresponde cobrar a las personas trabajadoras que toda o parte de su jornada este comprendida entre las 22:00 horas y las 6:00 horas. Este complemento será del 20% del salario base de la persona trabajadora, calculado de acuerdo con la siguiente fórmula:

$$\text{Salario hora} = \frac{\text{Salario base} \times 12}{\text{Jornada anual}}$$

RECARGO HORA NOCTURNA: Salario hora \times 20%.

Art. 16.º *Antigüedad. Complemento ad personam.*

Se mantiene el denominado «Complemento *ad personam*», sustitutivo del de antigüedad, para aquellos/as que consolidaron aquel a 1 de enero de 1997.

Dicho complemento *ad personam* no será compensable ni absorbible por ningún otro concepto salarial. El incremento de este complemento será el mismo que el pactado para la subida inicial del convenio, para cada año. Las posibles revisiones económicas de este complemento se llevarán a efecto, pero sin carácter retroactivo, salvo para aquellas personas trabajadoras que hayan venido cobrando atrasos hasta la firma de este convenio, que mantendrán su derecho.

Art. 17.º *Gratificaciones extraordinarias.*

Las gratificaciones extraordinarias de julio y de Navidad consistirán en el importe del salario base reflejado en el anexo I, más el complemento *ad personam* (sustitutivo de la antigüedad) y COR que correspondan. Se respetarán las condiciones actuales más beneficiosas, manteniéndose la proporcionalidad con la mensualidad ordinaria.

BOFN

En todo caso, podrá optarse por su prorrateo mensual, de común acuerdo entre ambas partes.

Las personas trabajadoras que disfruten el período de vacaciones anuales retribuidas en el mes de julio tienen derecho a que la gratificación extraordinaria de julio les sea abonada el día 30 de junio, o caso de ser este festivo, en el día laborable inmediatamente anterior a dicha fecha.

La paga de beneficios establecida hasta la fecha queda considerada como paga extraordinaria de marzo, con el mismo tratamiento que las anteriores, manteniendo igualmente la posibilidad de prorrateo mensual.

Las personas trabajadoras que no lleven un año en la empresa a fecha de cobro de cada una de las pagas extraordinarias, percibirán la parte proporcional que les corresponda.

Art. 18.º *Viajes y dietas.*

El personal al que se confiera alguna misión de servicio fuera de su residencia habitual de trabajo tendrá derecho a que se le abonen los gastos que hubiera efectuado, previa presentación de los justificantes correspondientes.

Cuando por instrucciones de la empresa, la persona trabajadora tenga que desplazarse con su propio vehículo fuera del término municipal de la localidad donde radique el centro de trabajo, tendrá derecho a percibir la cantidad de 0,19 euros por kilómetro, cantidad que queda fijada para toda la vigencia del convenio.

Art. 19.º *Plus especial.*

Las personas trabajadoras que presten sus servicios, pasadas las 18:30 horas, en los días 24 y 31 de diciembre, recibirán una compensación de 54,05 euros por cada uno de esos días durante la vigencia del convenio.

Art. 20.º *Plus de domingos y festivos y trabajo en jornadas especiales.*

La prestación de trabajo fuera del horario habitual de apertura del establecimiento y/o centro de trabajo, debido a trabajos especiales (*Black Friday*, víspera de Reyes, ferias, etc.) o preparación para las mismas (remarque de etiquetas, cambio de temporada, preparación de rebajas y/o ferias, etc.), será voluntaria, teniendo que abonarse como hora festiva.

Quienes presten servicio en domingos y/o festivos percibirán como plus salarial la siguiente retribución por hora trabajada durante toda la vigencia del convenio.

A) Personas trabajadoras con contrato específico de exclusiva prestación de servicios en domingos y/o festivos: No percibirán dicho plus.

B) Resto de personas trabajadoras: Percibirán un complemento equivalente al 30% del valor de la hora ordinaria, según la aplicación de la siguiente fórmula:

$$\text{Salario hora ordinaria} = \frac{\text{Salario anual convenio, según categoría}}{\text{Jornada anual}}$$

$$\text{SALARIO HORA EN DOMINGO Y/O FESTIVO} = \text{Salario hora ordinaria} * 130\%$$

En aquellas empresas donde a la fecha de la firma de este acuerdo se estuvieran satisfaciendo conceptos de esta naturaleza, se aplicará la fórmula de la compensación y/o absorción.

Art. 21.º *Plus salarial de fidelidad.*

1.º Aquellas personas trabajadoras que cuenten con una antigüedad ininterrumpida mínima en la empresa de 10 años y que alcancen la edad de 60 años percibirán mensualmente en su nómina un plus salarial denominado «De fidelidad». La cantidad a percibir será la que corresponda según cada caso, y en base a la siguiente escala:

- Antigüedad de 10 años: El 70% de la sexagésima parte de la suma de 2 mensualidades de su salario real a la fecha que alcance la edad antes señalada.
- Antigüedad de 15 años: El 70% de la sexagésima parte de la suma de 3 mensualidades de su salario real a la fecha que alcance la edad antes señalada.
- Antigüedad de 20 años: El 70% de la sexagésima parte de la suma de 4 mensualidades de su salario real a la fecha que alcance la edad antes señalada.
- Antigüedad de 25 años: El 70% de la sexagésima parte de la suma de 5 mensualidades de su salario real a la fecha que alcance la edad antes señalada.



- Antigüedad de 30 o más años: El 70% de la sexagésima parte de la suma de 6 mensualidades de su salario real a la fecha que alcance la edad antes señalada.

2.º El período de percepción de este plus salarial de fidelidad nunca podrá superar las 60 mensualidades, perdiéndose automáticamente el derecho a su cobro al cumplir la persona trabajadora afectada los 65 años, no siendo, asimismo, consolidable a partir de esa edad.

3.º La percepción del presente plus salarial se generará mes a mes, en tanto en cuanto la persona trabajadora que cumpla los requisitos establecidos se encuentre de alta en la empresa.

4.º La suma máxima del presente plus salarial no podrá superar la que se fije para cada anualidad de las de vigencia del convenio, señalándose como tope máximo durante la vigencia del convenio en 810,83 euros, en cómputo anual.

5.º La cantidad percibida en concepto de este plus salarial no se tendrá en cuenta a efectos del cálculo de la base indemnizatoria, cuando la rescisión de la relación laboral otorgue a la persona trabajadora el derecho a percibir cualquiera de las indemnizaciones contempladas en el Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO IV

MEJORAS SOCIALES

Art. 22.º *Ayuda por estudios.*

Con el fin de contribuir a los gastos de estudios y formación cultural, las empresas concederán a las personas trabajadoras a su servicio, cualquiera que sea el número de descendientes que posean, bien por filiación natural o filiación adoptiva, una cantidad total con carácter extrasalarial, equivalente a 134,11 euros anuales para el año 2025, que se hará efectiva en el mes de agosto, teniendo derecho a esta percepción aquellas personas trabajadoras cuyos descendientes estén comprendidos entre las edades de 3 y 16 años, ambos inclusive.

En el caso de que ambos progenitores trabajen en una misma empresa y tengan más de un hijo en común, ambos tendrán derecho al percibo de las mismas cantidades.

Art. 23.º *Prestación por accidente laboral.*

Si como consecuencia de accidente laboral de cualquier persona trabajadora de la plantilla de la empresa, se derivara una situación de invalidez permanente en el grado de incapacidad total para su profesión habitual o de incapacidad permanente y absoluta para todo tipo de trabajo, la empresa abonará a la persona trabajadora afecta la cantidad de 35.000 euros, a tanto alzado y por una sola vez, si el derecho a su devengo se produce a partir de los 45 días siguientes a la publicación del convenio. Esta cantidad mantendrá su vigencia en tanto en cuanto no sea modificada por el siguiente convenio y en los propios términos del mismo.

Si como consecuencia de accidente laboral le sobreviniera la muerte, tendrán derecho al percibo de dicha cantidad los beneficiarios de este, o en su defecto, los derechohabientes.

El haber percibido la indemnización establecida en caso de incapacidad permanente total, no excluye su percepción en posteriores ocasiones si estas derivan de un hecho causante distinto.

El derecho al devengo y percibo de las prestaciones pactadas en cada caso nacerá en la fecha en que tenga lugar el accidente de trabajo.

Para cubrir estas prestaciones, las empresas podrán suscribir individualmente una póliza de seguros o colectivamente por medio de las federaciones de empresarios.

La obligación establecida en los párrafos anteriores no alcanza a aquellas empresas que tengan cubiertos estos riesgos por sus propios medios, más que en las diferencias para llegar a cubrir las prestaciones pactadas.

Art. 24.º *Plus de transporte.*

Las personas trabajadoras del sector percibirán por este concepto 1,52 euros por día de asistencia al trabajo.

En aquellas empresas donde a la fecha de la firma de este acuerdo se estuviera satisfaciendo conceptos de similar naturaleza, se aplicará la fórmula de la compensación y/o absorción.

La regulación de este plus de transporte respetará las condiciones más beneficiosas que hasta la fecha se vinieran disfrutando.

Art. 25.º Ropa de trabajo.

La empresa entregará toda aquella ropa de trabajo que exija a la persona trabajadora, siempre que la misma sea considerada como la uniformidad de la empresa.

CAPÍTULO V

Art. 26.º Guarda legal.

Las personas trabajadoras que tuvieran a su cargo hijos o cónyuges discapacitados tendrán derecho preferente para la elección de horario de trabajo, descanso semanal y vacaciones.

Quienes tuviesen a su cuidado, por razones de guarda legal a algún menor de 12 años, o a una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario, entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella. La persona trabajadora tendrá derecho a concretar dicha jornada de trabajo.

Art. 27.º Excedencia voluntaria por nacimiento y cuidado del menor.

A partir de la presentación del texto del presente convenio ante la autoridad laboral, esta excedencia se registrará por lo dispuesto en el artículo 46.3 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, será no superior a tres años entre la fecha de finalización del descanso por nacimiento y cuidado del menor, o en su caso de la resolución judicial o administrativa, y el período de excedencia, y se tendrá derecho a reincorporación automática a la empresa al finalizar el período de duración de la excedencia, siempre que se solicite dicha reincorporación con una antelación mínima de 30 días naturales respecto a la fecha de finalización de dicha excedencia.

Art. 28.º Excedencia voluntaria.

La persona trabajadora con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor de cuatro meses ni superior a cinco años, debiendo solicitar el reingreso con una antelación de 30 días a la fecha de terminación de su excedencia. Caso de incumplir el citado plazo, perderá el derecho al reingreso.

En el supuesto de que la solicitud inicial de excedencia voluntaria no agote la duración máxima de la misma, la persona trabajadora tendrá derecho a que se le conceda una sola prórroga a su excedencia voluntaria. Dicha prórroga deberá solicitarse con al menos 2 meses de antelación.

Al término de la excedencia, la persona trabajadora ocupará su plaza en el mismo centro y puesto de trabajo, gozando de las mejoras existentes en el momento de su incorporación, siempre que exista vacante, o en su defecto, al producirse la primera vacante.

Art. 28.º bis. Excedencia voluntaria por cuidado de un familiar.

También tendrán derecho a un período de excedencia de duración de un año prorrogable 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, con arreglo al artículo 46.3 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.

En estos casos la persona trabajadora tendrá derecho a la reserva de puesto durante el primer año, ampliándose dicha reserva a los dieciocho meses únicamente en el caso de que se trate de atender a familiares de primer grado de consanguinidad o filiación adoptiva.

Art. 28.º ter. Excedencia por motivos personales justificados.

Tendrán derecho a un período de excedencia, por un máximo de cuatro meses, asimilable durante los primeros 45 días a una excedencia forzosa, y por tanto con reingreso automático, previa petición y consensuado con la empresa, siempre que no interfiera negativamente en el mantenimiento de la actividad de la empresa, las personas trabajadoras que la soliciten por alguno de los siguientes motivos:

- Aquellas personas que estén matriculados en formación reglada y así lo precisen.



Art. 29.º Excedencia especial por fallecimiento.

En el caso de fallecimiento de cónyuge o hijos se tendrá derecho a una excedencia de hasta 15 días con derecho a reserva del puesto de trabajo, tras el disfrute de la licencia correspondiente.

Art. 30.º Retirada del permiso de conducir.

Cuando a un/a conductor/a, viajante o corredor/a de plaza le sea retirado temporalmente y por tiempo no superior a seis meses el permiso de conducir, por razón de sanción administrativa o infracción culposa, la empresa proporcionará a dicha persona trabajadora, a instancia del/de la interesado/a, otro puesto de trabajo dentro de la misma, percibiendo en ese tiempo las retribuciones correspondientes a su nuevo puesto.

En el mismo caso y cuando la retirada sea superior a seis meses y venga determinada por las razones antes expresadas, y por hechos acaecidos en relación o con ocasión del trabajo, de solicitarla, se le concederá a la persona trabajadora la situación de excedencia voluntaria durante el tiempo de dicha privación hasta un máximo de tres años.

La empresa, en los demás supuestos o cuando la persona trabajadora durante la prestación de sus servicios en la misma hubiese hecho uso del derecho del párrafo anterior o se reincidiera en la situación prevista en el párrafo 1.º, podrá entender que el/la mismo/a deja de ser apto/a para el trabajo que fue contratado/a, con las consecuencias legales que de ello se derivan.

Art. 31.º Definición de funciones.

Respecto de los grupos y divisiones funcionales señaladas en el convenio provincial como chóferes, con distinción del permiso de conducir a utilizar, hay que reseñar que el permiso al que se está refiriendo la tabla en cada caso, es aquel que se exige como requisito imprescindible para poder hacer uso del vehículo que habitualmente utiliza, sin que la posesión de un permiso de conducir pueda ser título suficiente para acceder al grupo y división funcional o al salario correspondientes, si este permiso no es usado como medio habitual de trabajo.

Art. 32.º Asistencia a consulta médica y/o sanitaria.

Las personas trabajadoras afectadas por este convenio dispondrán, previo aviso y posterior justificación, de dieciséis horas al año para asistencia médica y/o sanitaria.

En el cómputo de estas 16 horas estarán incluidas las que se utilicen para acompañamiento del cónyuge y parientes de primer y segundo grados por consanguinidad:

- Primer grado: Padres, hijos.
- Segundo grado: Abuelos, nietos, hermanos.

En el caso que la persona trabajadora preste sus servicios en el turno de noche, podrá adelantar la salida o retrasar la entrada del centro de trabajo, en el tiempo necesario para hacer efectiva la licencia descrita en este apartado.

Art. 33.º Complemento de incapacidad temporal.

Con el carácter de mejora voluntaria de las prestaciones de Seguridad Social, en el caso de incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral, debidamente acreditados por dicho organismo, las empresas abonarán un complemento de la base reguladora, a partir del día 16 de la baja, inclusive, consistente en un 25% de dicha base, con el límite máximo de doce meses.

Si la incapacidad temporal se produjera como consecuencia de enfermedad profesional o accidente laboral, las empresas complementarían hasta el 100% de los salarios de la persona trabajadora, desde el primer día, con el límite anteriormente señalado de doce meses.

Art. 34.º Permisos retribuidos.

Será de aplicación lo regulado a este respecto en el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores, con las siguientes precisiones:

- a) Fallecimiento de progenitores (padre o madre): Tres días laborables.
- Fallecimiento de cónyuge o hijos: Cuatro días laborables.



b) El derecho de ampliación de licencias (del apartado a) por necesitar hacer un desplazamiento al efecto se producirá cuando el mismo haya de realizarse a una distancia de, al menos, 50 kilómetros del domicilio de la persona trabajadora.

c) En los supuestos de hospitalización de familiares de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, y mientras dure la misma, la licencia durante el período de hospitalización podrá fraccionarse a opción de la persona trabajadora, siendo previamente comunicado a la empresa, en diez medios días naturales mientras dure el hecho causante, equivalentes a diez medias jornadas de trabajo.

d) La persona trabajadora dispondrá de ocho horas retribuidas al año para aquellos casos de asistencia sanitaria a consulta médica de especialistas de la Seguridad Social y pruebas diagnósticas prescritas por dichos especialistas, cuando coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo se prescriba dicha cita, debiendo la persona trabajadora presentar previamente a la empresa justificante de la referida citación médica.

El cómputo de los permisos retribuidos por matrimonio, accidente o enfermedad graves o fallecimiento de un familiar comenzará el primer día laborable a partir del hecho causante si este coincidiese en día no laborable.

Se entenderá asimismo este inicio del cómputo, referenciado en el párrafo anterior, cuando el trabajador haya finalizado su jornada.

No obstante, en lo que concierne a la interpretación sobre operativa de disfrute de los permisos retribuidos, se estará a lo dispuesto en la legislación y jurisprudencia al respecto de aplicación.

Art. 35.º Permisos no retribuidos o recuperables.

a) Las personas trabajadoras podrán disfrutar de un día de libre disposición por semestre. La persona trabajadora comunicará la fecha de disfrute al empleador con una antelación mínima de siete días.

No se podrán acumular los días de libre disposición a días de vacaciones, domingos y festivos.

La empresa decidirá la forma de compensación mediante recuperación o descuento salarial correspondiente. Si se optara por la recuperación, la empresa determinará la fecha de la misma, debiendo preavisar con una antelación mínima de siete días. La recuperación de los días de libre disposición deberá tener lugar en los tres meses naturales siguientes a la fecha de disfrute, respetando en todo caso el límite legal de la jornada diaria. No se podrá exigir la recuperación del día de libre disposición en domingos o festivos.

b) Serán permisos no retribuidos los exámenes para la obtención del carné de conducir, así como la asistencia a notarías por la adquisición y/o venta de viviendas y/o lectura de herencias y/o testamentos, debidamente justificados.

De mutuo acuerdo entre las partes se determinará si dicho tiempo se descuenta de nómina o se recupere el tiempo de trabajo.

c) Agotado el crédito horario del permiso para asistencia médica y/o sanitaria previsto en el artículo 32 del presente convenio, cuando a instancia de la persona trabajadora sea demandado más tiempo para atender estas necesidades, se tendrá derecho al mismo, siendo de mutuo acuerdo entre las partes, la recuperación de dicho tiempo o su descuento equivalente en la nómina correspondiente.

d) Flexibilidad horaria por cuidado de personas dependientes: Las personas trabajadoras que tengan a su cargo personas mayores, hijos menores con discapacidad psíquica, física o sensorial, tendrán derecho a tres horas semanales de flexibilidad horaria a fin de conciliar los horarios de los centros de educación especial y otros centros donde el hijo discapacitado reciba atención, así como la atención de las personas mayores con los horarios propios del puesto de trabajo.

e) Las personas trabajadoras con hijos menores de edad, o que sean tutores legales de menores de edad, cuando estos menores sufran cualquier tipo de acoso escolar, podrán disponer de las horas necesarias, debidamente justificadas, para asistir a reuniones preventivas y consultas especializadas en la materia.

Art. 36.º Adaptación de turnos para formación.

En aquellas empresas donde esté implantado un régimen de trabajo a turnos, si una persona trabajadora solicita la asistencia a un curso de formación directamente



relacionado con su puesto de trabajo, la empresa facilitará su asistencia al mismo mediante la adaptación de tales turnos.

Art. 37.º Parejas de hecho.

Se reconocen los derechos recogidos en este convenio colectivo y otras normas laborales a las parejas estables no casadas inscritas en el correspondiente registro, que se acreditará mediante certificación de dicho registro.

CAPÍTULO VI

COMISIONES PARITARIAS

Art. 38.º Comisión paritaria del convenio. Naturaleza.

La comisión paritaria del convenio, de acuerdo con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, de manera especial en los artículos 85 y 91, será un órgano al que le corresponderá el conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación del convenio.

Sus funciones específicas serán las siguientes:

A) Velar por el cumplimiento de los contenidos del convenio, e interpretar las discrepancias que le puedan ser sometidas a informe.

B) Velará por el cumplimiento de las medidas de flexibilización establecidas en el convenio.

C) Tendrá la capacidad de negociar la revisión del convenio durante su vigencia.

D) Conocer de los desacuerdos de inaplicación de las condiciones de trabajo del convenio, de acuerdo con lo establecido en los artículos 82.3 y concordantes del Estatuto de los Trabajadores, procediendo según lo señalado en el artículo 57 del presente convenio.

E) Entender en cuantas otras cuestiones tiendan a una mayor efectividad práctica del convenio.

DIRECCIÓN DE LA COMISIÓN: Los escritos que sean dirigidos a la comisión paritaria respecto a estas funciones se podrán remitir a cualquiera de las organizaciones firmantes del convenio:

- Federación de Empresarios del Metal de Zaragoza: Calle Santander, 36, 2.ª planta, 50010 Zaragoza.
- Federación de Empresarios de Comercio y Servicios de Zaragoza y Provincia: Calle San Jorge, 10, 1.º, 50001 Zaragoza.
- Federación de Servicios de CC.OO. de Aragón: Paseo de la Constitución, 12, 4.º, 50008 Zaragoza.

La organización que reciba la comunicación y solicitud de intervención, gestionará la convocatoria de la comisión.

Art. 39.º Composición.

La comisión estará compuesta por seis vocales por cada una de ambas representaciones, sindical y empresarial, firmantes del convenio.

Podrán nombrarse asesores por cada parte o de común acuerdo, los cuales tendrán voz pero no voto.

Art. 40.º Convocatoria.

La comisión se reunirá a instancia de cualquiera de las partes, que comunicará a la otra el orden del día a tratar, poniéndose de acuerdo estas sobre el lugar, día y hora en que deba celebrarse la reunión.

La comisión, en primera convocatoria, no podrá actuar sin la presencia de todos/as los/as vocales previamente convocados/as y, en segunda convocatoria, media hora más tarde, actuará con los/as que asistan, teniendo voto únicamente un número paritario de los/as vocales presentes, sean titulares o suplentes.

Art. 41.º Acuerdos.

Los acuerdos requerirán el voto favorable de la mayoría de cada una de las representaciones.



Art. 42.º Comisión de empleo y formación.

Igualmente, ambas partes firmantes, con la finalidad de potenciar las acciones a favor de la creación y mantenimiento del empleo estable en el sector, acuerdan proceder a la constitución de una comisión de empleo y formación. Dicha comisión tendrá carácter paritario y se compondrá de un máximo de 6 vocales por cada una de las representaciones actuantes en la comisión negociadora.

Serán objetivos de esta comisión los siguientes:

—Conocimiento detallado del número de personas trabajadoras por el convenio y número de empresas existentes en la provincia.

—Desglose por subsectores de producción de las empresas afectadas por el convenio.

—Analizar la viabilidad de elaborar planes de actuación en la formación continua y ocupacional.

—Informar y divulgar la utilización de los instrumentos de empleo y colocación como el INEM, UIL, etc.

—Incentivar la presentación de planes de formación de empresa, así como la participación de las personas trabajadoras en planes agrupados sectoriales.

—Certificar, previa solicitud de la empresa su participación en planes de formación desarrollados por la misma.

La empresa favorecerá e impulsará la participación de sus personas trabajadoras en la formación continua de la siguiente manera:

- Informando a la representación legal de las personas trabajadoras de la participación de la empresa en los diferentes planes.

- Favoreciendo la participación de las personas trabajadoras.

- La empresa favorecerá la tramitación de los permisos individuales de formación ante la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo (FUNDAE) u organismo que lo sustituya.

- Impulsando la participación de los colectivos que tienen más dificultad de acceso a la formación, tales como:

- Personas trabajadoras con contratos eventuales y temporales.

- Mujeres trabajadoras. En este sentido se impulsará una formación continua específica e integral, que tenga valor profesional más allá de la específica de cada empresa, que se realice tanto dentro como fuera de la jornada, y se dirija a mujeres subrepresentadas en determinados puestos o que precisen formación para reanudar su actividad laboral después de períodos de baja maternal o excedencia.

Art. 43.º Comisión de salud laboral.

Sobre la facultad que se establece en el artículo 2.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales para que en la negociación colectiva se establezca prescripciones relativas a la adopción de medidas preventivas, siendo estas consideradas normas sobre prevención de riesgos laborales, en el presente artículo se establecen los criterios de aplicación en el sector de Comercio Metal de la provincia de Zaragoza.

El empresario tiene la obligación de velar por la seguridad y salud de sus trabajadores y de procurar, a su vez, por que se cumplan todas las disposiciones legales en materia de seguridad e higiene en el trabajo, así como potenciar las acciones técnico-preventivas a favor de la salud de los trabajadores que tiendan a disminuir los riesgos laborales, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, así como, a promover unas condiciones de trabajo que tengan en cuenta la adecuación del trabajo a la persona. Asimismo, los trabajadores tienen la obligación de cumplir las normas, que en materia de seguridad y salud laboral establece la legislación vigente.

En tal sentido, la empresa queda obligada a poner a disposición de las personas trabajadoras equipos de protección individual (EPI) adecuados para el trabajo que debe realizarse, de modo que en su utilización se garantice la seguridad y salud de las personas trabajadoras. Igualmente queda obligada a garantizar que las personas trabajadoras reciban una formación e información adecuada sobre los riesgos que se generen en el desempeño del trabajo, así como sobre las medidas de prevención y protección que hayan de adoptarse.

El empresario garantizará a las personas trabajadoras a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes a su puesto de

N P O B

trabajo, acorde a lo establecido en el artículo 22 de la Ley de Prevención, realizada a través del servicio de prevención de riesgos laborales, respetándose la confidencialidad de los datos obtenidos.

Las horas empleadas en los reconocimientos, que sean legalmente obligatorios, se considerarán como efectivas de trabajo.

La evaluación de riesgos a que se refiere el artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las personas trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimiento o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones de trabajo de la trabajadora afectada.

Las empresas, a petición de los delegados de prevención o de la representación de los trabajadores en el comité de prevención laboral y de la salud, procederán a analizar conjuntamente con ellos, la adopción de las medidas preventivas que resulten más adecuadas en función de las características de los distintos puestos de trabajo de la empresa, incluyendo las medidas preventivas de carácter psicosocial.

Ambas partes firmantes, con la finalidad de potenciar las acciones preventivas en favor de la salud de las personas trabajadoras, acuerdan proceder a la constitución de una comisión de salud laboral.

Dicha comisión tendrá carácter paritario y se compondrá de un máximo de 6 vocales por cada una de las representaciones actuantes en la comisión negociadora.

Las partes firmantes coinciden en la necesidad de potenciar las acciones técnico preventivas en favor de la salud de las personas trabajadoras. Tales acciones habrán de orientarse a la disminución de los riesgos laborales, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

A tal efecto, consideran que es preciso contar en el seno de la empresa con la colaboración de todos, de forma que las medidas preventivas permitan disminuir efectivamente los riesgos derivados del proceso productivo.

Art. 44.º Planes de igualdad y otras medidas de promoción de la igualdad de género.

1. Las empresas del sector están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso, acordar, con la representación laboral unitaria y la sindical, en su caso, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, siempre que estén obligadas a elaborar un plan de igualdad.

2. Con el fin de establecer un nuevo marco jurídico hacia la plena igualdad, desde el 7 de marzo de 2022, todas las empresas de 50 o más personas trabajadoras deben contar con un plan de igualdad negociado y registrado públicamente.

3. El incumplimiento de esta obligación empresarial supondrá una infracción grave de acuerdo con la nueva redacción del artículo 7.13 LISOS.

Las empresas de 50 o más trabajadores, previa realización de un diagnóstico de situación, elaborarán y aplicarán un plan de igualdad con el alcance y contenido establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, que deberá negociarse con los representantes de los trabajadores.

La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa negociación a con los órganos de representación unitaria y sindical.

4. Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas evaluables, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Entre esas medidas se recogerá la clasificación profesional, cuya definición debe basarse en un análisis correlacional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones.



5. Los planes de igualdad determinarán los objetivos concretos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

6. Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad contemplarán, entre otras, las materias de acceso al empleo, procesos de selección y contratación, clasificación profesional, promoción y formación profesional, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo, condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres, ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, infrarrepresentación femenina, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, salud laboral, violencia de género y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

7. Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

8. En todo caso, se garantiza el acceso de la representación unitaria y sindical o, en su defecto, de las propias personas trabajadoras interesadas, a la información sobre el contenido de los planes de igualdad y la consecución de sus objetivos.

9. Las empresas están obligadas a inscribir dicho plan en el Registro de Planes de Igualdad de las Empresas, como parte de los Registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, conforme a la nueva redacción del artículo 46 LO 3/2007. Las personas trabajadoras podrán acceder a este Registro, a través de su representación sindical o del delegado de personal.

Art. 45.º *Violencia de género.*

De acuerdo con lo establecido en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, la trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a decidir la concreción de una reducción de la jornada de trabajo con la disminución proporcional del salario o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género, podrá suspender su contrato de trabajo durante un período que tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

Las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas cuando así lo determinen y detallen, mediante informe expreso, los servicios sociales de atención o servicios de salud competentes.

Art. 46.º *Igualdad de género.*

La igualdad de género implica que las mujeres y los hombres gozan de las mismas condiciones y oportunidades de lograr la efectividad plena de sus derechos.

Para lograr que esa igualdad pueda alcanzarse se necesitan medidas específicas para mitigar los obstáculos.

Con el objetivo de incluir en este artículo la Ley 4/2018, de 19 de abril, de identidad y de expresión de género e igualdad de social y no discriminación de la Comunidad Autónoma de Aragón, en la que se regulan los principios, medidas y procedimientos destinados a garantizar los derechos establecidos en el artículo 3 de la presente Ley, se establece lo siguiente:

a) Las empresas se comprometerán a la no discriminación en la contratación a ninguna persona por motivos de identidad y/o expresión de género.

b) Para el reconocimiento de su identidad de género libremente manifestada: Sustitución a nivel de empresa su nombre registral por su nombre habitual en todo tipo de tarjetas de fichaje, chapas identificativas, trimestrales, etc.

c) Al libre desarrollo de su personalidad, acorde con su identidad o expresión de género, facilitando a estas personas su derecho a la intimidad, colaborando con su tránsito social.



d) Para la asistencia médica necesaria, tanto si son por la seguridad social como por privado, se estará a lo dispuesto en los artículos 32 y 35 c) del presente convenio, garantizando a las personas transexuales la atención necesaria y adecuada a sus necesidades médicas.

e) Para la tramitación de la documentación necesaria para poder hacer efectivo su derecho al cambio de género y/o nombre en el registro civil, tarjeta sanitaria y cuantos documentos precise, con tratamiento similar a lo dispuesto el artículo 35 b) del presente convenio.

f) En el caso de que alguien de la plantilla tuviera un/a hijo/a transexual, podrá hacer uso del crédito señalado en el apartado d), para el acompañamiento indicado en el mismo, siendo extensible a las necesidades de acompañamiento al centro escolar y/o académico que se requiera.

Art. 47.º *Comisión de clasificación profesional.*

Esta comisión de trabajo, en el desarrollo de sus funciones, ha llevado a cabo la ordenación y actualización del vigente sistema de clasificación profesional del convenio al sistema de grupos profesionales, a expensas de su posterior desarrollo en el ámbito del AMAC.

El 1 de enero de 2017 se produjo la plena entrada en vigor del sistema de clasificación profesional con el criterio de «Grupo profesional» que dimana de la aplicación del artículo 22 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, quedando en esa fecha extinguidas las antiguas categorías profesionales; las descripciones de las funciones de los grupos profesionales se detallan en la cláusula adicional quinta del convenio.

Las cuestiones que se puedan derivar de estas modificaciones de categorías serán entendidas por la comisión paritaria del convenio.

CAPÍTULO VII

Art. 48.º *De los/as delegados/as sindicales.*

En aquellos centros de trabajo con plantilla que exceda de 250 trabajadores, se estará a lo establecido en el artículo 10 de la Ley Orgánica 11/85 de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

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

El/la delegado/a sindical deberá ser persona trabajadora en activo de las respectivas empresas, y designado/a de acuerdo con los Estatutos de la central o sindicato a quien represente. Será preferentemente, miembro del comité de empresa.

FUNCIONES DE LOS/LAS DELEGADOS/AS SINDICALES:

1. Representar y defender los intereses del sindicato a quien representa, y de los/as afiliados/as del mismo a la empresa y servir de instrumento de comunicación entre su central sindical o sindicato y la dirección de las respectivas empresas.

2. Podrán asistir a las reuniones del comité de empresa, comités de seguridad y salud, y comités paritarios de interpretación, con voz y sin voto, y siempre que tales órganos admitan previamente su presencia.

3. Tendrán acceso a la misma información y documentación que la empresa deba poner a disposición del comité de empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados/as a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. Poseerá las mismas garantías y derechos reconocidos por la ley, convenios colectivos y por el presente convenio a los/as miembros de comités de empresa.

4. Serán oídos/as por la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a las personas trabajadoras en general, y a los/as afiliados/as al sindicato.

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

a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los/as afiliados/as al sindicato.



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

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

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

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

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

9. En aquellos centros en los que ello sea materialmente factible, y en los que posean una plantilla superior a 1.000 trabajadores/as, la dirección de la empresa facilitará utilización de un local, a fin de que el/la delegado/a, representante del sindicato, ejerza las funciones y tareas que como tal le correspondan.

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

CUOTA SINDICAL:

En las empresas de más de 50 trabajadores/as y a requerimiento de personas trabajadoras afiliadas a las centrales sindicales que suscriben el presente convenio, las empresas descontarán en la nómina mensual de las personas trabajadoras, el importe de la cuota sindical correspondiente. La persona trabajadora interesada en la realización de tal operación, remitirá a la dirección de la empresa un escrito en el que se exprese con claridad la orden de descuento, la central sindical a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de cuenta corriente o libreta de la caja de ahorros, 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 hubiese.

EXCEDENCIAS:

Podrá solicitar la situación de excedencia aquella persona trabajadora en activo que ostentara cargo sindical de relevancia provincial, a nivel de secretariado del sindicato respectivo, y nacional en cualquiera de sus modalidades. Permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a su empresa si lo solicitara en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo. En las empresas con plantilla inferior a 50 personas trabajadoras, los/as afectados/as por el término de su excedencia, cubrirán la primera vacante que de su grupo profesional se produzca en su plantilla de pertenencia, salvo pacto individual en contrario.

PARTICIPACIÓN EN LAS NEGOCIACIONES DE CONVENIOS COLECTIVOS:

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

Art. 49.º De los comités de empresa.

1. Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las leyes, se reconoce a los comités de empresa las siguientes funciones:

A) Ser informado por la dirección de la empresa:

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

N P O B

b) Anualmente, conocer y tener a su 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 a los socios.

c) 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 de la empresa.

d) En función de la materia de que se trata:

1. 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.

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

3. El empresario facilitará al comité de empresa el modelo o modelos de contrato 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.

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

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

B) Ejercer la labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

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

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

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

C) Participar, como reglamentariamente se determine, en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de las personas trabajadoras o de sus familiares.

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

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

F) Los/as miembros del comité de empresa, y este en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados a) y c) del punto A) de este artículo, aún después de dejar de pertenecer al comité de empresa, y en especial en todas aquellas materias sobre las que la dirección señale expresamente el carácter reservado.

G) El comité velará no solo 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.

2. GARANTÍAS.

a) Ningún/a miembro del comité de empresa o delegado/a de personal podrá ser despedido/a o sancionado/a durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que este se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación de la persona trabajadora en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos, aparte del interesado/a, el comité de empresa, o restantes delegados/as de personal, y el/la delegado/a 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 las demás personas trabajadoras; en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

FORUM

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

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

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

Podrán acumularse las horas de los/as distintos/as miembros del comité y delegados/as de personal, en uno/a o varios/as de sus componentes, sin rebasar el máximo legal que determina la ley, pudiendo quedar relevado/a o relevados/as de los trabajos, sin perjuicio de su remuneración.

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

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

En aquellas empresas donde exista un único delegado o donde habiendo tres no se haga uso de la acumulación de horas prevista anteriormente, el crédito horario mensual de 15 horas podrá ser acumulado en un período bimensual, por ser el delegado convocado por su sindicato para la realización de un curso. Dicha convocatoria deberá ser preavisada por el sindicato con una antelación mínima de un mes y posteriormente justificada. Esta circunstancia estará limitada a una anualidad.

Art. 50.º *Formación y plus compensatorio de formación.*

En aras de conseguir un sector moderno y competitivo, es necesario contar con empresarios/as y personas trabajadoras con una formación adecuada y permanentemente actualizada. Es decir, la participación activa en modelos formativos que tengan por objeto una formación ajustada a las necesidades del mercado de trabajo, que atienda a los requerimientos de competitividad de las empresas de este sector, a la vez que satisfaga las aspiraciones de promoción profesional y desarrollo personal de las personas trabajadoras, capacitándoles para el desempeño cualificado de las diferentes profesiones.

Dicha participación en el plan formativo deberá ejecutarse a través de:

- La participación en planes de formación de la organización empresarial representativa y del sector del Comercio del Metal firmante del presente convenio (FEMZ), o asociaciones integradas en la misma, que colaboren activamente en el desarrollo formativo de este sector, a través del impulso de planes de formación, dirigidos prioritariamente a personas trabajadoras ocupadas afectadas por este convenio.

- La participación en planes de formación desarrollados por la empresa, por organismos públicos o privados o por otras entidades formativas acreditadas sin vinculación con las partes del convenio y que cumplan con el objetivo de mejorar la formación en el ámbito del convenio.

- La participación en planes de formación en materias del sector desarrollados por los sindicatos firmantes del presente convenio (CC.OO.).

A tal efecto se aplicará el sistema de acreditación siguiente:

1. Mediante certificación expedida por la organización empresarial más representativa del sector y firmante del presente convenio (FEMZ), participe en el desarrollo de planes formativos, que acredite su adhesión a la misma, con traslado a la comisión paritaria.

2. Mediante certificación expedida por una de las organizaciones sindicales más representativas del sector y firmantes del presente convenio, que acredite la participación de la empresa en algún plan formativo de este sector desarrollado por ellos, con traslado a la comisión paritaria.



3. Mediante certificación expedida por la comisión de empleo y formación del presente convenio, previa solicitud de la empresa en la que conste su participación en planes y programas de formación desarrollados por la propia empresa, por organismos públicos o privados o por otras entidades formativas acreditadas para impartir formación en el ámbito de las actividades reguladas por este convenio. Dicha solicitud deberá ir firmada con el visto bueno de la representación legal de las personas trabajadoras de la empresa, en su caso, y se dará traslado a la comisión paritaria.

Dichas certificaciones tendrán validez anual, pudiendo ser renovadas automáticamente si se mantiene el cumplimiento de los requisitos tenidos en cuenta para su expedición, o revocadas en cualquier momento si se dejasen de cumplir.

Por ello, las partes acuerdan por unanimidad que aquellas empresas que no acrediten su participación en algún plan formativo de las modalidades descritas anteriormente deberán abonar a sus las personas trabajadoras un plus compensatorio de formación, de naturaleza salarial, en cuantía de 50 euros mensuales durante la vigencia del presente convenio, que se percibirán igualmente en los períodos de incapacidad temporal y disfrute de vacaciones de la persona trabajadora.

Será la dirección de la empresa la que determinará el grado de participación y los contenidos de la formación a incluir en su plan o planes formativos, los cuales comunicará, a la representación legal de las personas trabajadoras de la empresa, en su caso.

CAPÍTULO VIII

CONTRATACIÓN

Art. 51.º *Contrato de relevo.*

Con fecha 19-2-2013 se registró en el INSS en cumplimiento del artículo 4 del Real Decreto 1716/2012, de 28 de diciembre, y a los efectos previstos en la disposición final duodécima de la Ley 27/2011, el texto del convenio vigente en ese momento, con el fin de que las personas trabajadoras que cumplan los requisitos legales se puedan acoger a la normativa anteriormente vigente. Para ello, las empresas deberán certificar ante el INSS que la persona trabajadora estaba en la empresa antes del mencionado registro.

Para el resto de personas trabajadoras respecto a este tipo de contratación, se estará a los términos regulados en cada caso por la legislación vigente.

Art. 52. *Modalidades de contratación temporal.*

1. CONTRATO DE DURACIÓN DETERMINADA POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN:

A) Se entenderá por circunstancias de la producción el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones (incluidas las vacaciones anuales) 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 respondan a los supuestos incluidos en el artículo 16.1 ET.

Su duración no podrá ser superior a seis meses. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

No obstante lo anterior, las partes integrantes de este convenio en virtud del artículo 15.2 ET, acuerdan prorrogar la duración máxima del contrato, por una única vez hasta un año.

B) 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.



No podrá identificarse como causa de este contrato la realización de los trabajos en el marco de contrata, subcontrata o concesiones administrativas que constituyan la actividad habitual u ordinaria de la empresa, sin perjuicio de su celebración cuando concurran las circunstancias de la producción en los términos anteriores.

2. Contrato de duración determinada para la sustitución de persona trabajadora:

Podrán celebrarse contratos de duración determinada para la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo, siempre que se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución. En tal supuesto, la prestación de servicios podrá iniciarse antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida, coincidiendo en el desarrollo de las funciones el tiempo imprescindible para garantizar el desempeño adecuado del puesto y, como máximo, durante quince días.

Asimismo, el contrato de sustitución podrá concertarse para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora, cuando dicha reducción se ampare en causas legalmente establecidas o reguladas en el convenio colectivo y se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.

El contrato de sustitución podrá ser también celebrado para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo, sin que su duración pueda ser en este caso superior a tres meses, o el plazo inferior recogido en convenio colectivo, ni pueda celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima.

Art. 53.º *Contratos a tiempo parcial.*

Los contratos a tiempo parcial, concertados por cuatro o menos horas diarias, serán prestados preferentemente en horario continuado.

Art. 54.º *Contrato para la formación en alterancia y contrato formativo para la obtención de la práctica profesional.*

CONTRATO PARA LA FORMACIÓN EN ALTERNANCIA.

El contrato de formación en alternancia tiene por objeto compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos en el ámbito de la formación profesional, los estudios universitarios o del Catálogo de Especialidades Formativas del Sistema Nacional de Empleo.

Se realizará de acuerdo con las siguientes reglas:

a) 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 artículo 58 ET.

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.

b) 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.

c) La actividad desempeñada por la persona trabajadora en la empresa deberá estar directamente relacionada con las actividades formativas que justifican la contratación laboral, coordinándose e integrándose en un programa de formación común, elaborado en el marco de los acuerdos y convenios de cooperación suscritos por las autoridades laborales o educativas de formación profesional o universidades con empresas y entidades colaboradoras.

d) La persona contratada contará con una persona tutora designada por el centro o entidad de formación y otra designada por la empresa. Esta última, que deberá contar con la formación o experiencia adecuadas para tales tareas, tendrá como función dar seguimiento al plan formativo individual en la empresa, según lo previsto en el acuerdo de cooperación concertado con el centro o entidad formativa. Dicho centro o entidad deberá, a su vez, garantizar la coordinación con la persona tutora en la empresa.



e) Los centros de formación profesional, las entidades formativas acreditadas o inscritas y los centros universitarios, en el marco de los acuerdos y convenios de cooperación, elaborarán, con la participación de la empresa, los planes formativos individuales donde se especifique el contenido de la formación, el calendario y las actividades y los requisitos de tutoría para el cumplimiento de sus objetivos.

f) Son parte sustancial de este contrato tanto la formación teórica dispensada por el centro o entidad de formación o la propia empresa, cuando así se establezca, como la correspondiente formación práctica dispensada por la empresa y el centro. Reglamentariamente se desarrollarán el sistema de impartición y las características de la formación, así como los aspectos relacionados con la financiación de la actividad formativa.

g) La duración del contrato será la prevista en el correspondiente plan o programa formativo, con un mínimo 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 períodos 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.

h) Solo podrá celebrarse un contrato de formación en alternancia por cada ciclo formativo de formación profesional y titulación universitaria, certificado de profesionalidad o itinerario de especialidades formativas del Catálogo de Especialidades Formativas del Sistema Nacional de Empleo.

No obstante, podrán formalizarse contratos de formación en alternancia con varias empresas en base al mismo ciclo, certificado de profesionalidad o itinerario de especialidades del catálogo citado, siempre que dichos contratos respondan a distintas actividades vinculadas al ciclo, al plan o al programa formativo y sin que la duración máxima de todos los contratos pueda exceder el límite previsto en el apartado anterior.

i) 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 del convenio provincial.

j) 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.

k) Las personas contratadas con contrato de formación en alternancia no podrán realizar horas complementarias ni horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3.

Tampoco podrán realizar trabajos nocturnos ni trabajo a turnos.

Excepcionalmente, podrán realizarse actividades laborales en los citados períodos cuando las actividades formativas para la adquisición de los aprendizajes previstos en el plan formativo no pueden desarrollarse en otros períodos, debido a la naturaleza de la actividad.

l) No podrá establecerse período de prueba en estos contratos.

m) La retribución no podrá ser inferior al sesenta por ciento el primer año ni al setenta y cinco por ciento el segundo, respecto de la fijada en convenio para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas, en proporción al tiempo de trabajo efectivo. En ningún caso la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional:

El contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios se regirá por las siguientes reglas:

a) Podrá concertarse con quienes estuviesen en posesión de un título universitario o de un título de grado medio o superior, especialista, máster profesional o



certificado del sistema de formación profesional, de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, así como con quienes posean un título equivalente de enseñanzas artísticas o deportivas del sistema educativo, que habiliten o capaciten para el ejercicio de la actividad laboral.

b) Deberá concertarse dentro de los tres años, o de los cinco años si se concerta con una persona con discapacidad, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios. No podrá suscribirse con quien ya haya obtenido experiencia profesional o realizado actividad formativa en la misma actividad dentro de la empresa por un tiempo superior a tres meses, sin que se computen a estos efectos los períodos de formación o prácticas que formen parte del currículo exigido para la obtención de la titulación o certificado que habilita esta contratación.

c) La duración de este contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de un año.

d) Ninguna persona podrá ser contratada en la misma o distinta empresa por tiempo superior a los máximos previstos en el apartado anterior en virtud de la misma titulación o certificado profesional. Tampoco se podrá estar contratado en formación en la misma empresa para el mismo puesto de trabajo por tiempo superior a los máximos previstos en el apartado anterior, aunque se trate de distinta titulación o distinto certificado.

A los efectos de este artículo, los títulos de grado, máster y doctorado correspondientes a los estudios universitarios no se considerarán la misma titulación, salvo que al ser contratado por primera vez mediante un contrato para la realización de práctica profesional la persona trabajadora estuviera ya en posesión del título superior de que se trate.

e) Se podrá establecer un período de prueba que en ningún caso podrá exceder de un mes.

f) El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación objeto del contrato. La empresa elaborará el plan formativo individual en el que se especifique el contenido de la práctica profesional, y asignará tutor o tutora que cuente con la formación o experiencia adecuadas para el seguimiento del plan y el correcto cumplimiento del objeto del contrato.

g) A la finalización del contrato la persona trabajadora tendrá derecho a la certificación del contenido de la práctica realizada.

h) Las personas contratadas bajo esta no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3.

i) La retribución por el tiempo de trabajo efectivo será la del grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas. La retribución no podrá ser inferior a la retribución mínima establecida para el contrato para la formación en alternancia ni al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

j) Reglamentariamente se desarrollará el alcance de la formación correspondiente al contrato de formación para la obtención de prácticas profesionales, particularmente, en el caso de acciones formativas específicas dirigidas a la digitalización, la innovación o la sostenibilidad, incluyendo la posibilidad de micro acreditaciones de los sistemas de formación profesional o universitaria.

Art. 55.º Preaviso de finalización de contratos.

Las empresas estarán obligadas a preavisar por escrito con quince días de antelación de la finalización de los contratos, cuando así estén obligadas legalmente. En cuanto a los demás supuestos, en que no estén obligadas legalmente, procurarán comunicarlo en el citado plazo.

Art. 56.º Teletrabajo y trabajo a distancia.

Se reconoce el trabajo a distancia y el teletrabajo como una forma innovadora de organización y ejecución de la prestación laboral derivada del propio avance de las nuevas tecnologías, que permite la realización de la actividad laboral fuera de las instalaciones de la empresa, siendo de aplicación en esta materia lo dispuesto en el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores; en el Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, y en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de Trabajo a Distancia.



El teletrabajo es voluntario tanto para la persona trabajadora como para la empresa. En la modalidad de teletrabajo se deberá vigilar, tanto el sistema de registro de jornada, como la desconexión digital de la persona trabajadora.

Las partes firmantes del presente convenio acuerda crear un grupo de trabajo para avanzar en materia de teletrabajo.

CAPÍTULO IX

Art. 57.º *Inaplicación de las condiciones de trabajo del convenio.*

Las empresas podrán proceder a inaplicar las condiciones de trabajo previstas en este convenio colectivo actuando conforme a lo establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, y respecto a las materias recogidas en dicho artículo.

La decisión de la inaplicación de condiciones de trabajo deberá ir precedida, en las empresas en que existan representantes legales de los trabajadores (comités de empresa o delegados de personal), de un período de consultas con los mismos, de duración no superior a quince días. La representación legal de los trabajadores podrá contar con el asesoramiento que esta decida.

En las empresas en las que no exista representación legal de los mismos, la empresa comunicará al conjunto de la plantilla la decisión de proceder a la inaplicación del convenio colectivo, pudiendo estos optar por atribuir su representación para la negociación del acuerdo, a su elección, a una comisión de un máximo de tres miembros integrada por personas trabajadoras de la propia empresa y elegida por estos democráticamente o a una comisión de igual número de componentes designados, según su representatividad, por los sindicatos más representativos del sector y que estuvieran legitimados para formar parte de la comisión negociadora del presente convenio colectivo. En cualquier caso, las personas trabajadoras podrán contar con el asesoramiento que decidan.

El acuerdo alcanzado entre empresa y personas trabajadoras para la inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en este convenio colectivo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. El acuerdo de inaplicación no podrá dar lugar al incumplimiento de las obligaciones establecidas en el convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género o de las que estuvieran previstas, en su caso, en el Plan de Igualdad aplicable en la empresa. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio y a la autoridad laboral, en el plazo de siete días.

En caso de desacuerdo durante el período de consultas las partes someterán la discrepancia a la comisión paritaria del convenio, aportando la información y documentación necesaria, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. A estos efectos, se considerará información necesaria, al menos, la materia de inaplicación, el período de inaplicación, las personas trabajadoras afectadas, así como el acta de desacuerdo y las actas del período de consulta, si las hubiere.

En el supuesto de que no se consiga el acuerdo en la comisión paritaria, las partes someterán sus discrepancias a los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos establecidos en el Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Aragón (ASECLA) gestionado por el SAMA (Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje).

Para el seguimiento de la inaplicación, cada tres meses, se reunirán las partes, para valorar el buen desarrollo de las medidas establecidas.

Asimismo, si durante el período de efectividad de inaplicación surgieran discrepancias sobre el buen desarrollo de la aplicación de la programación de la progresiva convergencia hacia la recuperación de las condiciones establecidas en el convenio colectivo, que deberán haberse determinado con exactitud, según lo establecido en el párrafo cuarto de este artículo, las partes podrán solicitar su sometimiento a los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos laborales previstos en el párrafo anterior.

CAPÍTULO X

Art. 58.º *Código de conducta laboral.*

Se acuerda trasladar a este texto articulado el contenido del régimen disciplinario regulado en el acuerdo para la sustitución de la Ordenanza de Comercio que a continuación se detalla literalmente:

«Artículo 12. La empresa podrá sancionar las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en el presente texto.

Artículo 13. Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia y trascendencia, en leve, grave o muy grave.

Artículo 14. *Faltas leves.*

SE CONSIDERARÁN FALTAS LEVES LAS SIGUIENTES:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de quince minutos en un mes.
2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
3. Pequeños descuidos en la conservación en los géneros o del material de la empresa.
4. No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio.
5. Las discusiones con otros trabajadores dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sea en presencia del público.
6. El abandono del trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio grave a la empresa o hubiere causado riesgo a la integridad de las personas, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
7. Falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
8. No atender al público con la corrección y diligencia debidos.
9. Faltar un día de trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

Artículo 15. *Faltas graves.*

SE CONSIDERARÁN COMO FALTAS GRAVES LAS SIGUIENTES:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de treinta minutos en un mes.
2. La desobediencia a la dirección de la empresa o a quienes se encuentren con facultades de dirección u organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de trabajo. Si la desobediencia fuese reiterada o implicase quebranto manifiesto de la disciplina en el trabajo o de ella se derivase perjuicio para la empresa o para las personas podrá ser calificada como falta muy grave.
3. Descuido importante en la conservación de los géneros o del material de la empresa.
4. Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él.
5. Las discusiones con otros trabajadores en presencia del público o que trascienda a este.
6. 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.
7. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.
8. La inasistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de dos días en seis meses.
9. La comisión de tres faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción o amonestación por escrito.

Artículo 16. *Faltas muy graves.*

SE CONSIDERARÁN COMO FALTAS MUY GRAVES LAS SIGUIENTES:

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



2. La simulación de enfermedad o accidente.

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

4. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

5. El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral en cualquier otro lugar.

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

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

8. Falta notoria de respeto o consideración al público.

9. Los malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.

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

11. 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.

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

13. La embriaguez habitual y drogodependencia manifestada en jornada laboral y en su puesto de trabajo. El estado de embriaguez o la ingestión de estupefacientes manifestados una sola vez serán constitutivos de falta grave.

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

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

Artículo 17. *Régimen de sanciones.*

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

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

Artículo 18. *Sanciones máximas.*

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

1.^a POR FALTAS LEVES: Amonestación verbal. Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.

2.^a POR FALTAS GRAVES: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

3.^a POR FALTAS MUY GRAVES: Desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo.

Artículo 19. *Prescripción.*

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

CLÁUSULA ADICIONAL PRIMERA

PLURIEMPLEO

Las partes firmantes de este convenio estiman conveniente erradicar el pluriempleo, como regla general.

A estos efectos se estima necesario que se aplique con el máximo rigor las sanciones previstas en la legislación vigente en los casos de personas trabajadoras no dadas de alta en la Seguridad Social por estar dadas de alta ya en otra empresa.

Para coadyuvar al objetivo de controlar el pluriempleo se considera esencial el cumplimiento exacto del requisito de dar a conocer a los/as representantes legales de las personas trabajadoras los boletines de cotización a la Seguridad Social, así como los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa, así como de los documentos relativos a la terminación de la relación laboral, conforme dispone el artículo 64.1.6 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

CLÁUSULA ADICIONAL SEGUNDA

SOLUCION EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS LABORALES

Las partes firmantes acuerdan adherirse al sistema extrajudicial para la solución de los conflictos laborales, desarrollado por el Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje, que afecten a las personas trabajadoras y empresas incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio, sin necesidad de expresa individualización, en el marco de lo acordado por los agentes sociales en el IV ASECLA y en su Reglamento de aplicación.

CLÁUSULA ADICIONAL TERCERA

Con independencia del cómputo anual de horas que se señala en el artículo 8 del convenio, y con abstracción de su distribución en cada caso concreto, se entenderá que la jornada laboral semanal finalizará el sábado al término de su horario de mañana.

Las horas que se realicen el sábado por la tarde se retribuirán con el mismo importe que las horas extraordinarias. Todo ello sin perjuicio de que a nivel de empresa se establezca otra fórmula.

CLÁUSULA ADICIONAL CUARTA

ACTIVIDADES DE LA CNAE CORRESPONDIENTES AL SECTOR

Las actividades que obligan a las empresas y personas trabajadoras del sector Comercio del Metal según el artículo 1.1 del convenio, que en razón de su desempeño prevalente en la empresa resulten integradas en el campo de aplicación de este convenio están incluidas en el presente anexo, donde se recogen las actividades de la CNAE correspondientes al sector. Se entiende por actividad principal, la prevalente o preponderante dentro de un ciclo único de hacer empresarial, bajo una misma forma jurídica y estructura unitaria.

Al objeto de dar cumplimiento al Real Decreto 10/2025, de 14 de enero, por el que se aprueba la Clasificación Nacional de Actividades Económicas 2025 (CNAE-2025), adjuntamos la nueva relación de CNAES, siguiendo la tabla de conversión de los CNAES 2009 vs CNAES 2025.

Esta relación tiene un carácter enunciativo y no exhaustivo, siendo susceptible de ser ampliada o complementada con aquellas actividades económicas que en un futuro puedan figurar en la Clasificación Nacional de Actividades Económicas.

46.14	Actividades de intermediarios del comercio al por mayor de maquinaria, equipo industrial, embarcaciones y aeronaves
46.15	Actividades de intermediarios del comercio al por mayor de muebles, artículos para el hogar y ferretería
46.18	Actividades de intermediarios del comercio al por mayor de otros productos específicos (*)
46.43	Comercio al por mayor de aparatos electrodomésticos



46.47	Comercio al por mayor de muebles para el hogar, oficinas y establecimientos comerciales, alfombras y aparatos de iluminación
46.48	Comercio al por mayor de artículos de relojería y joyería
46.49	Comercio al por mayor de otros artículos de uso doméstico
46.50	Comercio al por mayor de equipos para las tecnologías de la información y las comunicaciones
46.61	Comercio al por mayor de maquinaria, equipos y suministros agrícolas
46.62	Comercio al por mayor de máquinas herramienta
46.63	Comercio al por mayor de maquinaria para la minería, la construcción y la ingeniería civil
46.64	Comercio al por mayor de otra maquinaria y equipo
46.71	Comercio al por mayor de vehículos de motor
46.72	Comercio al por mayor de repuestos y accesorios de vehículos de motor
46.73	Comercio al por mayor de motocicletas, y repuestos y accesorios de motocicletas
46.82	Comercio al por mayor de metales y minerales metálicos
46.83	Comercio al por mayor de madera, materiales de construcción y aparatos sanitarios (*)
46.84	Comercio al por mayor de equipos y suministros de ferretería, fontanería y calefacción
46.87	Comercio al por mayor de chatarra y productos de desecho
46.89	Otro comercio al por mayor especializado N.C.O.P. (*)
47.12	Otro comercio al por menor no especializado (*)
47.40	Comercio al por menor de equipos para las tecnologías de la información y las comunicaciones
47.52	Comercio al por menor de ferretería, materiales de construcción, pinturas y vidrio
47.54	Comercio al por menor de aparatos electrodomésticos
47.55	Comercio al por menor de muebles, aparatos de iluminación, vajilla y otros artículos de uso doméstico
47.63	Comercio al por menor de artículos deportivos
47.64	Comercio al por menor de juegos y juguetes
47.69	Comercio al por menor de artículos culturales y recreativos N.C.O.P.
47.74	Comercio al por menor de artículos médicos y ortopédicos
47.77	Comercio al por menor de artículos de relojería y joyería
47.78	Comercio al por menor de otros productos nuevos (*)
47.79	Comercio al por menor de artículos de segunda mano (*)
47.81	Comercio al por menor de vehículos de motor
47.82	Comercio al por menor de repuestos y accesorios de vehículos de motor
47.83	Comercio al por menor de motocicletas, y repuestos y accesorios de motocicletas
47.91	Actividades de servicios de intermediación para el comercio al por menor no especializado (*)
47.92	Actividades de servicios de intermediación para el comercio al por menor especializado (*)
60.39	Otras actividades de distribución de contenidos
77.11	Alquiler de automóviles y vehículos de motor ligeros
77.12	Alquiler de camiones
77.21	Alquiler de artículos de ocio y deportivos
77.22	Alquiler de efectos personales y artículos de uso doméstico

77.31	Alquiler de maquinaria y equipo de uso agrícola
77.32	Alquiler de maquinaria y equipo para la construcción e ingeniería civil
77.33	Alquiler de maquinaria y equipo de oficina y ordenadores
77.34	Alquiler de medios de navegación
77.35	Alquiler de medios de transporte aéreo
77.39	Alquiler de otra maquinaria, equipos y bienes tangibles N.C.O.P.
95.32	Reparación y mantenimiento de motocicletas

N.C.O.P. No comprendidos en otras partes.

(*) Aquellos casos en los que los productos sean principalmente de metal.

A las empresas cuya actividad sea la venta de parques eólicos y su mantenimiento o reparación, con CNAE 28.99, les será de aplicación el convenio colectivo provincial para la Industria Siderometalúrgica de Zaragoza en lo referente a los pluses de penosidad y o peligrosidad, regulados en la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica de 29 de julio de 1970, que ambas partes aceptan como norma pactada, de acuerdo a la cláusula final de dicho convenio.

CLÁUSULA ADICIONAL QUINTA

SISTEMA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Con la plena entrada en vigor el 1 de enero de 2017 de la clasificación profesional por grupos, quedaron extinguidas las antiguas categorías. A tal efecto quedaron constituidos siete grupos profesionales (0 a VI), en el que se distribuyeron todas las antiguas categorías profesionales en los distintos grupos (0 a VI) con sus correspondientes divisiones funcionales.

Con posterioridad en el convenio con ámbito temporal 2020 a 2022, se procedió a eliminar el grupo profesional VI, con División Funcional:

SERVICIOS AUXILIARES (personal de limpieza y ayudante menor de 18 años), pasando a integrarse en el grupo V, con la misma división funcional (servicios auxiliares) y por tanto, misma retribución que este grupo V, quedando definidos los grupos profesionales como en la actualidad.

DESCRIPCIÓN DE LAS FUNCIONES EN LOS GRUPOS PROFESIONALES:

Artículo 1. *Criterios generales.*

1.1. El presente acuerdo sobre clasificación profesional se ha establecido fundamentalmente atendiendo a los criterios que el artículo 22 del texto refundido del Estatutos 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 con distintas funciones y especialidades profesionales. Asimismo, y dado que se pretende sustituir a los sistemas de clasificación basados en categorías profesionales, estas se tomarán como una de las referencias de integración en los grupos profesionales.

1.2. La clasificación se realizará en grupos profesionales y divisiones funcionales por interpretación y aplicación de criterios generales objetivos y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen las personas trabajadoras.

1.3. En el caso de concurrencia en un puesto de trabajo de tareas básicas correspondientes a diferentes grupos profesionales, la clasificación se realizará en función de las actividades propias del grupo profesional superior. Este criterio de clasificación no supondrá que se excluya en los puestos de trabajo de cada grupo profesional la realización de tareas complementarias que sean básicas para puestos clasificados en grupos profesionales inferiores.

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

Todos las personas trabajadoras serán adscritos a un determinado grupo profesional y a una división funcional. Ambas circunstancias definirán su posición en el esquema organizativo de cada empresa.

N P O B

1.5. Los criterios de definición de los grupos profesionales y divisiones funcionales se acomodarán a reglas comunes para todas las personas trabajadoras, garantizando la ausencia de discriminación directa o indirecta entre hombres y mujeres.

1.6. Las categorías profesionales vigentes en este convenio se toman como referencia de integración en los grupos profesionales, a título orientativo se mencionan en cada uno de los mismos, y se clasifican en divisiones funcionales definidas en los siguientes términos:

ADMINISTRACIÓN Y MARKETING.

Es el personal que por sus conocimientos y/o experiencia realiza tareas que permiten informar de la gestión y de la actividad económico-contable, funciones de recursos humanos, gestión de los departamentos de compras, ventas, *marketing*, servicios de informática y de proyectos de hardware y software, pudiendo realizar a su vez funciones de supervisión o coordinación.

VENTAS, DISTRIBUCIÓN Y LOGÍSTICA.

Es el personal que por sus conocimientos y/o experiencia realiza tareas de venta al público, servicios de atención a clientes, control y reposición de productos, servicios de reparto y transporte, gestión de almacén, revisión de *stocks* y preparación de mercancías, carga, descarga, embalaje y preparación de pedidos, pudiendo realizar a su vez funciones de supervisión o coordinación.

SERVICIOS AUXILIARES.

Es el personal que por sus conocimientos y/o experiencia realiza tareas de mantenimiento de maquinaria e instalaciones, reparación de útiles y elementos de trabajo, conservación de zonas e inmuebles, servicios de limpieza, servicios de vigilancia, exposición de escaparates y vitrinas, soporte telefónico a clientes y otros trabajos que comporten atención a las personas, pudiendo realizar a su vez funciones de supervisión o coordinación.

1.7. Los criterios de definición de los grupos profesionales y divisiones funcionales se efectuarán de forma que no exista discriminación.

1.8. Los factores que influyen en la clasificación profesional de las personas 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, todo ello según los criterios determinados por el artículo 22 del texto refundido del Estatutos de los Trabajadores, son los siguientes:

A. CONOCIMIENTOS.

Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta, además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente el cometido, 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.

Artículo 2. *Cláusula de salvaguarda.*

Aquellas empresas que tengan convenio propio no quedarán afectadas por el contenido del presente acuerdo, salvo pacto en contrario. Finalizada la vigencia de su actual convenio, o antes si las partes firmantes de dichos convenios así lo deciden, podrán negociar en lo relativo a la clasificación profesional lo que a sus intereses conenga, teniendo como referencia el presente acuerdo.

Artículo 3. *Movilidad funcional.*

1. La movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o la especialidad profesional o el oficio propio de la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional.

2. La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional solo será posible si existiesen razones técnicas u organizativas que la justificasen y por el tiempo imprescindible para su atención. En el caso de encomienda de funciones inferiores, esta deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva. El empresario deberá comunicar esta situación a los representantes de los trabajadores.

3. La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. No cabrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida o falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional. En todo caso la empresa garantizará al trabajador la formación necesaria para la realización de las funciones de que se trate.

4. Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen funciones superiores a las del grupo profesional por un período superior a seis meses durante un año o a ocho durante dos años, el trabajador podrá reclamar el ascenso, si a ello no obsta lo dispuesto en el convenio colectivo o, en todo caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en la empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente. Estas acciones serán acumulables. Contra la negativa de la empresa, y previo informe del comité o, en su caso, de los delegados de personal, el trabajador podrá reclamar ante la jurisdicción competente.

5. El cambio de funciones distintas de las pactadas no incluidas en los supuestos previstos en este artículo requerirá el acuerdo de las partes o, en su defecto, el sometimiento a las reglas previstas para las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo en el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores y en el presente convenio.

Artículo 4. *Ascensos, promoción profesional.*

Los ascensos se ajustarán al siguiente procedimiento:

A) El ascenso de las personas trabajadoras a puestos de trabajo que impliquen mando o confianza, serán de libre designación por la empresa.

B) Para ascender o promocionar a un grupo profesional superior, se tendrán en cuenta los criterios contemplados en el acuerdo de clasificación profesional y 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 idénticas condiciones de idoneidad, se adjudicará el ascenso a más antiguo.

Los representantes legales de los trabajadores podrán tener conocimiento de la aplicación de lo anteriormente señalado.

N P O B

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL:

GRUPO PROFESIONAL 0.

CRITERIOS GENERALES: El directivo gestiona y organiza los recursos productivos de la área o empresa, con la finalidad de alcanzar los objetivos marcados con la mayor eficiencia posible. Ostenta la responsabilidad de elaborar el plan operativo y el presupuesto del área o empresa.

Desempeña sus funciones con un elevado nivel de autonomía, iniciativa y responsabilidad dentro de contextos complejos y heterogéneos.

FORMACIÓN: Titulación universitaria de grado superior o conocimientos equivalentes reconocidos por la empresa, completados con estudios específicos y/o con una dilatada experiencia profesional consolidada en el ejercicio de su profesión.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

- Director.
- Titulado de grado superior (cualquier división funcional).
- Titulados de grado medio (cualquier división funcional).

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

1. Liderar la gestión estratégica y el plan de negocios de su área o de la empresa.
2. Definir políticas generales o de área y controlar el desempeño general o de área.
3. Garantizar el cumplimiento de la normativa vigente.
4. Actuar e impulsar los valores organizacionales de la empresa o área.
5. 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, definición de procesos industriales, administración, asesoría jurídico-laboral y fiscal, etc.

GRUPO PROFESIONAL 1.

CRITERIOS GENERALES: Las personas trabajadoras 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 elaboración, 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 reconocidos por la empresa, completados con estudios específicos y/o con una dilatada experiencia profesional consolidada en el ejercicio de su profesión.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Administración y marketing:

- Jefe de división.
- Jefe de personal.
- Jefe de compras o ventas.
- Encargado general.

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 fabricación, de la totalidad de los mismos, o de un grupo de servicios o de la totalidad de los mismos.
2. Coordinación, supervisión, ordenación y/o dirección de trabajos heterogéneos o del conjunto de actividades dentro de un área, 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, definición de procesos industriales, 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 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 II.

CRITERIOS GENERALES: Son personas trabajadoras 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.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Administración y marketing:

- Jefe de administración.
- Ventas, distribución y logística:
- Jefe de tienda o almacén.
- Jefe de grupo o sección.
- Encargado de establecimiento.

Servicios auxiliares:

- Encargado de servicios.

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

2. Tareas de alto contenido técnico consistentes en prestar soporte con autonomía media y bajo directrices y normas que no delimitan totalmente la forma de proceder en funciones de investigación, control de calidad, vigilancia y control de procesos comerciales, desarrollo de proyecto sencillos, etc.

3. Tareas técnicas de dirección y supervisión en el área de contabilidad, consistentes en reunir los elementos suministrados por los ayudantes, confeccionar estados, balances, costos, provisiones de tesorería y otros trabajos análogos en base al plan contable de la empresa.

4. Estar al frente de un almacén, teniendo a su cargo la reposición, recepción, conservación y marca de las mercancías, el registro de su entrada y salida, su distribución a las secciones, a sucursales, el cumplimiento de los pedidos, la ordenación de los muestrarios, o tareas similares.

GRUPO PROFESIONAL III.

CRITERIOS GENERALES: Son aquellos personas trabajadoras que, con un grado medio de autonomía y en un marco de instrucciones, realizan tareas que pueden exigir su desarrollo por parte de personas trabajadoras encargados de su ejecución, funciones que suponen, integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas. Pueden suponer corresponsabilidad de mando.

FORMACIÓN: Titulación equiparable a ciclo formativo de grado medio o superior, y/o de módulo superior o conocimientos equivalentes reconocidos por la empresa y/o formación en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.



Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Administración y marketing:

- Contable.
- Oficial administrativo de 1.^a.

Ventas, distribución y logística:

- Comercial.
- Dependiente de 1.^a.
- chófer de vehículo de más de 3,5 TM permiso C.

Servicios auxiliares:

- Jefe de taller.
- Delineante y rotulista.

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 operarios de oficio o de procesos productivos.
2. Tareas técnicas de gestión comercial con responsabilidad sobre un sector geográfico delimitado y/o una gama específica de productos.
3. Actividades que impliquen la responsabilidad de un turno o de una unidad de producción que puedan ser secundadas por una o varias personas trabajadoras del grupo profesional inferior.
4. Tareas de venta y comercialización de productos. Atención a los clientes de acuerdo a las necesidades manifestadas por estos ayudándoles a identificar el producto más idóneo para satisfacerlas, utilizando la técnica de venta más adecuada al perfil del cliente, cerrando todos los aspectos del proceso de venta de acuerdo a los criterios establecidos por la empresa y la normativa en vigor.
5. Tareas técnicas en el área de contabilidad, confeccionar trabajos análogos en base al plan contable de la empresa.
6. Prestar servicio de transporte y entrega de mercancías con posesión de permiso de conducción adecuado C o análogo/superior y las operaciones relacionadas con los servicios de carga, descarga y entrega de mercancías, incluyendo la documentación relativa al despacho y entrega de mercancías.
7. Tareas realizadas fuera o dentro de los establecimientos de la empresa de gestión de visitas y encuestas de índole comercial o de relaciones públicas.
8. Redacción de correspondencia comercial, cálculo de precios a la vista de ofertas recibidas, recepción y tramitación de pedidos y propuestas de contestación.
9. Tareas de confección de toda clase de rótulos, carteles, escaparates y trabajos semejantes.
10. Tareas de delineación de proyectos sencillos, levantamiento de planos de conjunto y detalle, partiendo de información recibida y realizando los tanteos necesarios a la vez que proporcionando las soluciones requeridas.

GRUPO PROFESIONAL IV.

CRITERIOS GENERALES: Aquellos personas trabajadoras que realizan trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa y razonamiento por parte de las personas trabajadoras encargados de su ejecución, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos.

FORMACIÓN: Titulación equiparable a Bachillerato, ciclo formativo de grado medio o conocimientos equivalentes reconocidos por la empresa y/o formación en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Administración y marketing:

- Oficial Administrativo de 2.^a.

Ventas, distribución y logística:

- Visitador.
- Dependiente de 2.^a.
- chófer de vehículo de reparto.



Servicios auxiliares:

- Profesional de oficio de 1.^a.
- Profesional de oficio de 2.^a.

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 de apoyo en caja, empaquetado, entrega del producto, atención de devoluciones o cambios, tramitación de pedidos, etc.
4. Tareas que suponen la supervisión según normas generales recibidas de un mando inmediato superior de la ejecución práctica de las tareas en el taller, oficina o ventas.
5. Tareas de gestión de compras y aprovisionamiento de bienes convencionales de pequeña complejidad o de aprovisionamiento de bienes complejos sin autoridad sobre los mismos.
6. Tareas de codificación de programas de ordenador e instalación de paquetes informáticos bajo instrucciones directas del analista de la aplicación de informática.
7. Tareas de venta y comercialización de productos de complejidad y valor unitario.
8. Tareas realizadas fuera o dentro de los establecimientos de la empresa de gestión de visitas y encuestas de índole comercial o de relaciones públicas.
9. Conducción con permiso adecuado, entendiéndose que puede combinarse esta actividad con otras actividades conexas.
12. Tareas técnicas de oficio o de procesos productivos tales como: almacenaje, automoción, componentes, electricidad, electrónica, instrumentación, mecánica, montaje, pintura siderurgia, soldadura, o tareas similares, con capacitación suficiente.

GRUPO PROFESIONAL V.

CRITERIOS GENERALES: Tareas que se ejecuten con un alto grado de dependencia, según métodos claramente establecidos, con instrucciones específicas. Pueden requerir preferentemente esfuerzo físico, con escasa formación o conocimientos muy elementales y que ocasionalmente pueden necesitar de un pequeño período de adaptación.

FORMACIÓN: Conocimientos elementales relacionados con las tareas que desempeña, así como conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Administración y marketing:

- Auxiliar administrativo.

Ventas, distribución y logística:

- chófer de turismo.
- Mozo tienda.

Servicios auxiliares:

- Capataz.
- Peón especialista.
- Peón.
- Personal de limpieza.

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

1. Tareas de electrónica, siderurgia, automoción, instrumentación, montaje o soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, mecánica, pintura, etc.
2. Operaciones elementales con máquinas sencillas, entendiéndose por tales a aquellas que no requieran adiestramiento y conocimientos específicos.
3. Tareas de carga y descarga, manuales o con ayuda de elementos mecánicos simples.
4. Tareas de suministro de materiales en el proceso productivo.
5. Tareas que consisten en efectuar recados, encargos, transporte manual, llevar o recoger correspondencia.

6. Conducción con permiso adecuado, entendiéndose que puede combinarse esta actividad con otras actividades conexas.

7. Tareas de control de accesos a edificios y locales, sin requisitos especiales ni arma.

8. Tareas de coordinación de los trabajos y personas trabajadoras de oficio básicos.

9. Tareas de limpieza en general de instalaciones, baños, oficinas, áreas comunes, etc.

DISPOSICIÓN FINAL

COMISIÓN PRO REFORMA DEL CONVENIO

Las partes firmantes, conscientes de la importancia del sector de Comercio del Metal en la provincia, y de la necesidad de modernización del mismo para adaptarse a los nuevos retos y realidades, constituirán en el plazo de dos meses desde la publicación del presente convenio, una comisión de trabajo, encargada de buscar consensos en torno a aspectos que deberán abordarse en el siguiente convenio, tales como:

- La simplificación de la estructura salarial:

- Absorción en el salario base de los complementos excategorías, impacto y cronograma.

- Supresión por absorción en el salario base del «Complemento otras retribuciones» COR.

- Supresión por absorción en el salario base del plus de transporte.

- El impacto de las nuevas tecnologías en las personas y en el trabajo.

- Cualquiera otros que se considere oportuno de común acuerdo.

Dicha comisión deberá elaborar un documento antes del 31 de diciembre de 2025, con las conclusiones de los trabajos desarrollados, que sirva de base para la toma de acuerdos en la negociación del próximo convenio.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA

Las partes se reiteran en el compromiso establecido en la disposición transitoria primera del convenio 2023-2024:

«Las partes adquieren el compromiso de converger el plus ex categoría en el plazo de tres años desde la publicación del convenio. Todo ello teniendo en cuenta que las personas que tuvieran una remuneración bruta en términos anuales a las tablas del convenio según su categoría, operará la compensación y absorción del citado complemento».

DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA

En aras de conseguir un marco normativo común para la comunidad autónoma y al objeto de armonizar la futura modificación del artículo 84 del ET, que tiene por finalidad dar prioridad aplicativa a los convenios autonómicos, tras la finalización de la vigencia de este convenio las partes se comprometen a ampliar el ámbito territorial del mismo, incluyendo al resto de las provincias de la comunidad autónoma.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA TERCERA

De conformidad con lo establecido en el artículo 15.1 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, estas medidas se aplicarán a todas aquellas empresas comprendidas en el artículo 1.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, que cuenten con más de cincuenta personas trabajadoras en su plantilla y serán de aplicación voluntaria en las empresas de cincuenta o menos personas trabajadoras.

1. IGUALDAD DE TRATO Y NO DISCRIMINACIÓN.

Las empresas del sector desarrollarán acciones para crear un contexto favorable a la diversidad y a avanzar en la erradicación de la discriminación de las personas LGTBI tanto en lo relativo no solo a la orientación e identidad sexual sino también a la expresión de género o características sexuales.

2. ACCESO AL EMPLEO.

Las empresas desarrollarán medidas dirigidas a erradicar estereotipos en el acceso al empleo de las personas LGTBI, en especial a través de la formación adecuada de las personas que participan en los procesos de selección.

Para ello es preciso establecer criterios claros y concretos para garantizar un adecuado proceso de selección y contratación que priorice la formación o idoneidad

N P O B

de la persona para el puesto de trabajo, independientemente de su orientación e identidad sexual o su expresión de género, con especial atención a las personas trans como colectivo especialmente vulnerable.

3. CLASIFICACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL.

Las empresas basarán la clasificación, promoción profesional y ascensos en criterios objetivos, tales como el nivel de cualificación y la capacidad, evitando discriminación directa o indirecta para las personas LGTBI, garantizando el desarrollo de su carrera profesional en igualdad de condiciones.

4. FORMACIÓN, SENSIBILIZACIÓN Y LENGUAJE.

Las empresas integrarán en sus planes de formación módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral, con especial incidencia en la igualdad de trato y oportunidades y en la no discriminación. La formación irá dirigida a toda la plantilla, incluyendo a los mandos intermedios, puestos directivos y personas trabajadoras con responsabilidad en la dirección de personal y recursos humanos.

Los aspectos mínimos que deberán contener son:

—Conocimiento general y difusión del conjunto de medidas planificadas LGTBI recogidas en el presente convenio colectivo, así como su alcance y contenido.

—Conocimiento de las definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género contenidas en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

—Conocimiento y difusión del protocolo de acompañamiento a las personas trans en el empleo, en caso de que se disponga del mismo.

—Conocimiento y difusión del protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales. Se fomentarán medidas para garantizar la utilización de un lenguaje respetuoso con la diversidad.

5. ENTORNOS LABORALES DIVERSOS, SEGUROS E INCLUSIVOS.

Las empresas promoverán la heterogeneidad de las plantillas para lograr entornos laborales diversos, inclusivos y seguros. Para ello se garantizará la protección contra comportamientos LGTBIfóbicos, especialmente, a través de los protocolos frente al acoso y la violencia en el trabajo.

Sexto. — *Permisos y beneficios sociales.*

Se garantizará el acceso a los permisos, beneficios sociales y derechos sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género, teniendo en cuenta la realidad de las familias diversas, cónyuges y parejas de hecho LGTBI conforme a la legislación vigente.

En este sentido se garantizará a todas las personas trabajadoras el disfrute en condiciones de igualdad de los permisos fijados legalmente para la asistencia a consultas médicas o trámites legales, con especial atención a las personas trans.

6. RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

Los comportamientos que atenten contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras serán considerados como faltas muy graves.

7. DEFINICIONES.

Orientación sexual.

Atracción física, sexual o afectiva hacia una persona. La orientación sexual puede ser heterosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas de distinto sexo; homosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas del mismo sexo; o bisexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva hacia personas de diferentes sexos, no necesariamente al mismo tiempo, de la misma manera, en el mismo grado ni con la misma intensidad.

Las personas homosexuales pueden ser gais, si son hombres, o lesbianas, si son mujeres.

IDENTIDAD SEXUAL.

Vivencia interna e individual del sexo tal y como cada persona la siente y auto-define, pudiendo o no corresponder con el sexo asignado al nacer.

EXPRESIÓN DE GÉNERO.

Manifestación que cada persona hace de su identidad sexual.

LEY DE EQUIDAD SEXUAL

PERSONA TRANS.

Persona cuya identidad sexual no se corresponde con el sexo asignado al nacer.

INTERSEXUALIDAD.

La condición de aquellas personas nacidas con unas características biológicas, anatómicas o fisiológicas, una anatomía sexual, unos órganos reproductivos o un patrón cromosómico que no se corresponden con las nociones socialmente establecidas de los cuerpos masculinos o femeninos.

FAMILIA LGTBI.

Aquella en la que uno o más de sus integrantes son personas LGTBI, englobándose dentro de ellas las familias homoparentales, es decir, las compuestas por personas lesbianas, gais o bisexuales con descendientes menores de edad que se encuentran de forma estable bajo guardia, tutela o patria potestad, o con descendientes mayores de edad con discapacidad a cargo.

LGTBIFOBIA.

Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas LGTBI por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

HOMOFOBIA.

Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas homosexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

BIFOBIA.

Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas bisexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

TRANSFOBIA.

Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas trans por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

MEDIDAS DE ACCIÓN POSITIVA.

Diferencias de trato orientadas a prevenir, eliminar y, en su caso, compensar cualquier forma de discriminación o desventaja en su dimensión colectiva o social. Tales medidas serán aplicables en tanto subsistan las situaciones de discriminación o las desventajas que las justifican y habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con los medios para su desarrollo y los objetivos que persigan.

INDUCCIÓN, ORDEN O INSTRUCCIÓN DE DISCRIMINAR.

Es discriminatoria toda inducción, orden o instrucción de discriminar por cualquiera de las causas establecidas en esta ley. La inducción ha de ser concreta, directa y eficaz para hacer surgir en otra persona una actuación discriminatoria.

DISCRIMINACIÓN DIRECTA.

Situación en que se encuentra una persona o grupo en que se integra que sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otras en situación análoga o comparable por razón de orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales. Se considerará discriminación directa la denegación de ajustes razonables a las personas con discapacidad. A tal efecto, se entienden por ajustes razonables las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas del ambiente físico, social y actitudinal que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular de manera eficaz y práctica, para facilitar la accesibilidad y la participación y garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos.

DISCRIMINACIÓN INDIRECTA.

Se produce cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros ocasiona o puede ocasionar a una o varias personas una desventaja particular con respecto a otras por razón de orientación sexual, e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

DISCRIMINACIÓN MÚLTIPLE E INTERSECCIONAL.

Se produce discriminación múltiple cuando una persona es discriminada, de manera simultánea o consecutiva, por dos o más causas de las previstas en Ley 4/2023,

de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, y/o por otra causa o causas de discriminación previstas en la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación. Se produce discriminación interseccional cuando concurren o interactúan diversas causas comprendidas en el apartado anterior, generando una forma específica de discriminación.

ACOSO DISCRIMINATORIO.

Cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en la Ley 4/2023, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

DISCRIMINACIÓN POR ASOCIACIÓN Y DISCRIMINACIÓN POR ERROR.

Existe discriminación por asociación cuando una persona o grupo en que se integra, debido a su relación con otra sobre la que concurre alguna de las causas de discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, es objeto de un trato discriminatorio. La discriminación por error es aquella que se funda en una apreciación incorrecta acerca de las características de la persona o personas discriminadas.

8. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO Y LA VIOLENCIA CONTRA LAS PERSONAS LGTBI.

Según lo establecido en el anexo II del Real Decreto 1026/2024, se adjunta en el anexo II un modelo de protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI que podrá ser utilizado por las empresas del sector.

CLÁUSULA FINAL

En todo lo no previsto en el texto articulado de este convenio, se estará a lo dispuesto en el I Acuerdo Marco del Comercio (AMAC), el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones de general aplicación.

ANEXO I

TABLAS SALARIALES AÑO 2025							
GRUPO PROFESIONAL	DIVISIÓN FUNCIONAL	ANTERIOR CATEGORIA PROFESIONAL ASIMILABLE	EX CATEGORIA 2018	Salario Base 2025	COR MENSUAL	Total Mes	Retribución Bruta Anual €
GRUPO 0	Dirección		0,00	1931,99	259,76	2191,74	32876,17
	Titulado Grado Superior		0,00	1769,61	237,63	2007,24	30108,63
	Titulado Grado Medio		0,00	1526,34	204,46	1730,80	25962,05
GRUPO I	Administración y Marketing	Jefe de división	700,24	1688,89	226,62	1915,51	28732,64
		Jefe de compras o ventas o personal	0,00	1688,89	226,62	1915,51	28732,64
		Encargado general	0,00	1688,89	226,62	1915,51	28732,64
GRUPO II	Ventas, Distribución y Logística	Jefe de tienda o almacén	2355,03	1388,19	185,60	1573,79	23606,82
		Jefe de grupo o sección	885,40	1388,19	185,60	1573,79	23606,82
	Administración y Marketing	Encargado establecimiento	0,00	1388,19	185,60	1573,79	23606,82
		Jefe Administración	0,00	1574,55	211,01	1785,56	26783,46
GRUPO III	Ventas, Distribución y Logística	Encargado de Servicios	0,00	1444,81	193,33	1638,14	24572,11
		Comercial	460,98	1311,87	175,21	1487,08	22306,18
	Administración y Marketing	Dependiente de 1ª	0,00	1311,87	175,21	1487,08	22306,18
		Chofer vehículo más de 3,5 TM perm	0,00	1311,87	175,21	1487,08	22306,18
	Servicios Auxiliares	Contable	460,98	1311,87	175,21	1487,08	22306,18
		Oficial administrativo 1ª	0,00	1311,87	175,21	1487,08	22306,25
		Jefe de taller	1289,18	1201,82	160,19	1362,01	20430,19
	Delinante y Rotulista	0,00	1201,82	160,19	1362,01	20430,19	
GRUPO IV	Ventas, Distribución y Logística	Visitador	254,44	1195,46	159,33	1354,79	20321,92
		Dependiente de 2ª	254,44	1195,46	159,33	1354,79	20321,92
		Chofer vehículo reparto	0,00	1195,46	159,33	1354,79	20321,92
	Administración y Marketing	Oficial administrativo 2ª	0,00	1225,36	163,40	1388,76	20831,41
		Profesional de oficio de 1ª	0,00	1164,42	155,09	1319,52	19792,75
Servicios Auxiliares	Profesional de oficio de 2ª	0,00	1164,42	155,09	1319,52	19792,75	
GRUPO V	Ventas, Distribución y Logística	Chofer turismo	0,00	1138,81	151,60	1290,41	19356,10
		Mozo tienda	0,00	1138,81	151,60	1290,41	19356,10
	Administración y Marketing	Auxiliar Administrativo	0,00	1138,81	151,60	1290,41	19356,10
		Capataz	0,00	1121,16	149,19	1270,35	19055,27
	Servicios Auxiliares	Peon Especialista	0,00	1121,16	149,19	1270,35	19055,27
		Peon	0,00	1121,16	149,19	1270,35	19055,27

ANEXO II

MODELO DE PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO Y LA VIOLENCIA CONTRA LAS PERSONAS LGTBI

La estructura y contenido del protocolo ante situaciones de acoso por orientación e identidad sexual y expresión de género se ajustará, como mínimo, en virtud de lo estipulado en el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrollará el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas, a lo recogido en los siguientes apartados:

SECCIÓN I

APARTADOS DEL PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO Y LA VIOLENCIA CONTRA LAS PERSONAS LGTBI

a) Declaración de principios en la que se manifieste el compromiso explícito y firme de no tolerar en el seno de la empresa ningún tipo de práctica discriminatoria considerada como acoso por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género, quedando prohibida expresamente cualquier conducta de esta naturaleza.

b) ÁMBITO DE APLICACIÓN:

El protocolo será de aplicación directa a las personas que trabajan en la empresa, independientemente del vínculo jurídico que las una a esta, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la empresa. También se aplicará a quienes solicitan un puesto de trabajo, al personal de puesta a disposición, proveedores, clientes y visitas, entre otros.

c) PRINCIPIOS RECTORES Y GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO:

- Agilidad, diligencia y rapidez en la investigación y resolución de la conducta denunciada que deben ser realizadas sin demoras indebidas, respetando los plazos que se determinen para cada parte del proceso y que constarán en el protocolo.
- Respeto y protección de la intimidad y dignidad a las personas afectadas ofreciendo un tratamiento justo a todas las implicadas.
- Confidencialidad: Las personas que intervienen en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva, no transmitirán ni divulgarán información sobre el contenido de las denuncias presentadas, en proceso de investigación, o resueltas.
- Protección suficiente de la víctima ante posibles represalias, atendiendo al cuidado de su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación y considerando especialmente las circunstancias laborales que rodeen a la persona agredida.
- Contradicción a fin de garantizar una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas.
- Restitución de las víctimas: Si el acoso realizado se hubiera concretado en una modificación de las condiciones laborales de la víctima la empresa debe restituirla en sus condiciones anteriores, si así lo solicitara.
- Prohibición de represalias: Queda expresamente prohibido y será declarado nulo cualquier acto constitutivo de represalia, incluidas las amenazas de represalia y las tentativas de represalia contra las personas que presenten una comunicación de denuncia por los medios habilitados para ello, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso.

d) PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN:

El protocolo determinará el procedimiento para la presentación de la denuncia o queja, así como el plazo máximo para su resolución, sin perjuicio de la aplicación de las disposiciones previstas en la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción, en su respectivo ámbito personal y material.

La denuncia puede presentarse por la persona afectada o por quien esta autorice, mediante el procedimiento acordado para ello y ante la persona que se determine de la comisión encargada del proceso de investigación.



En caso de que la denuncia no sea presentada directamente por la persona afectada, se debe incluir su consentimiento expreso e informado para iniciar las actuaciones del protocolo.

Tras la recepción de la queja o denuncia y, una vez constatada la situación de acoso se adoptarán medidas cautelares o preventivas que aparten a la víctima de la persona acosadora mientras se desarrolla el procedimiento de actuación hasta su resolución.

En el plazo máximo de los días laborables acordados y desde que se convoca la comisión, esta debe emitir un informe vinculante en uno de los sentidos siguientes:

- Constatar indicios de acoso objeto del protocolo y, si procede, proponer la apertura del expediente sancionador.
- No apreciar indicios de acoso objeto del protocolo. El informe deberá incluir, como mínimo, la descripción de los hechos, la metodología empleada, la valoración del caso, los resultados de la investigación y las medidas cautelares o preventivas, si procede.

e) RESOLUCIÓN:

En esta fase se tomarán las medidas de actuación necesarias teniendo en cuenta las evidencias, recomendaciones y propuestas de intervención del informe emitido por la comisión.

Si hay evidencias de la existencia de una situación de acoso por razón de orientación e identidad sexual o expresión de género, se instará la incoación de un expediente sancionador por una situación probada de acoso, se pedirá la adopción de medidas correctoras, y, si procede, se continuarán aplicando las medidas de protección a la víctima.

Si no hay evidencias de la existencia de una situación de acoso se procederá a archivar la denuncia.

SECCIÓN II

MODELO DE PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO Y LA VIOLENCIA CONTRA LAS PERSONAS LGTBI

1. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS.

La empresa (NOMBRE DE LA EMPRESA) formaliza la siguiente declaración de principios, en el sentido de subrayar cómo deben ser las relaciones entre el personal de empresa y las conductas contrarias a la libertad de orientación sexual, la identidad y/o expresión de género que no resultan tolerables en la organización.

El presente protocolo resulta aplicable a todo comportamiento constitutivo de acoso o violencia dirigido a las personas LGTBI, incluidos los cometidos en el ámbito digital, además de cualesquiera otras conductas contrarias a la libertad de orientación sexual, la identidad y/o expresión de género que puedan manifestarse en (NOMBRE DE LA EMPRESA).

(NOMBRE DE LA EMPRESA), al implantar este procedimiento, asume su compromiso de no tolerar en el seno de la empresa ningún tipo de práctica discriminatoria considerada como acoso por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género, quedando prohibida expresamente cualquier conducta de esta naturaleza.

(NOMBRE DE LA EMPRESA) y la representación legal de las personas trabajadoras (en el caso de que se disponga de RLPT) se comprometen a tratar con la máxima diligencia cualquier situación de acoso que pueda producirse en nuestra empresa.

En el ámbito de (NOMBRE DE LA EMPRESA) no se permitirán ni tolerarán conductas que puedan ser constitutivas de cualquiera de las manifestaciones de acoso. La empresa sancionará tanto a quien incurra en una conducta ofensiva como a quien la promueva, fomente y/o tolere. Todo el personal de la empresa tiene la obligación de respetar los derechos fundamentales de todas las personas que conformamos (NOMBRE DE LA EMPRESA), así como de aquellas que presten servicios en ella. En especial, se abstendrán de tener comportamientos que resulten contrarios a la integridad, dignidad, intimidad y al principio de igualdad y no discriminación, promoviendo siempre conductas respetuosas.



No obstante lo anterior, en caso de estar sufriendo cualquiera de estas conductas o de tener conocimiento de estas, cualquier persona trabajadora dispondrá de la posibilidad de, mediante denuncia o reclamación, activar este protocolo como procedimiento interno, confidencial y rápido en aras a la erradicación de la conducta y reparación de sus efectos.

Instruido el correspondiente procedimiento formal, de confirmarse la concurrencia de cualquiera de las conductas referidas, (NOMBRE DE LA EMPRESA) sancionará a quien corresponda, comprometiéndose a usar todo su poder de dirección y sancionador para garantizar un entorno de trabajo adecuado a los principios de seguridad y salud en el trabajo y libre de violencia sexual y de conductas discriminatorias por razón de orientación sexual, identidad y/o expresión de género. Se considerará también discriminatoria toda inducción, orden o instrucción de discriminar.

2. ÁMBITO DE APLICACIÓN.

El presente protocolo será de aplicación directa a las personas que trabajan en la empresa, independientemente del vínculo jurídico que las una a esta, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la empresa. También se aplicará a quienes solicitan un puesto de trabajo, al personal de puesta a disposición, proveedores, clientes y visitas, entre otros.

3. PRINCIPIOS RECTORES.

Los principios rectores y garantías del procedimiento regulado a través de este protocolo serán los siguientes:

- Agilidad, diligencia y rapidez en la investigación y resolución de la conducta denunciada que deben ser realizadas sin demoras indebidas, respetando los plazos que se determinen para cada parte del proceso y que constarán en el protocolo.
- Respeto y protección de la intimidad y dignidad a las personas afectadas ofreciendo un tratamiento justo a todas las implicadas.
- Confidencialidad: Las personas que intervienen en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva, no transmitirán ni divulgarán información sobre el contenido de las denuncias presentadas, en proceso de investigación, o resueltas.
- Protección suficiente de la víctima ante posibles represalias, atendiendo al cuidado de su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación y considerando especialmente las circunstancias laborales que rodeen a la persona agredida.
- Contradicción a fin de garantizar una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas.
- Restitución de las víctimas: Si el acoso realizado se hubiera concretado en una modificación de las condiciones laborales de la víctima la empresa debe restituirla en sus condiciones anteriores, si así lo solicitara.
- Prohibición de represalias: Queda expresamente prohibido y será declarado nulo cualquier acto constitutivo de represalia, incluidas las amenazas de represalia y las tentativas de represalia contra las personas que presenten una comunicación de denuncia por los medios habilitados para ello, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso.

4. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN.

4.1. COMISIÓN INSTRUCTORA.

Se constituye una comisión instructora y de seguimiento para casos de acoso o violencia contra las personas LGTBI.

En aras a preservar la confidencialidad, se recomienda que la comisión esté integrada por 3 personas, con un máximo de 5 en caso necesario, y entre sus miembros se encuentre el/la responsable de la empresa o responsable de recursos humanos, representante/s de las personas trabajadoras, personal técnico de igualdad de la empresa si esta dispusiese de esta figura y/o personal técnico de prevención de riesgos laborales. Para su designación se tendrá en cuenta preferentemente su formación y/o experiencia en materia de igualdad y no discriminación y concretamente en acoso o violencia contra las personas LGTBI, siendo también recomendable que estas personas sean conocidas por todo el personal de la empresa y/o de la organización. En las



empresas en las que hay representación legal de las personas trabajadoras, participarán de forma paritaria en la comisión instructora la representación de la empresa y la de las personas trabajadoras.

Se hará constar el nombre apellidos y cargo de las personas pertenecientes a la comisión instructora así como de la persona que actúe de suplente en caso de enfermedad o ausencia de cualquiera de las personas integrantes de la comisión.

Con el fin de garantizar al máximo la confidencialidad de este procedimiento, las personas que sean miembros de esta comisión serán fijas.

En el protocolo se deberá hacer constar la duración de la comisión, normalmente la vigencia del protocolo.

Las personas indicadas que forman esta comisión instructora, cumplirán de manera exhaustiva la imparcialidad respecto a las partes afectadas, por lo que en caso de concurrir algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto, deberán abstenerse de actuar. En caso de que, a pesar de la existencia de estas causas, no se produjera la abstención, podrá solicitarse, por cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento, la recusación de dicha persona o personas de la comisión.

Adicionalmente, esta comisión, ya sea por acuerdo propio o por solicitud de alguna de las personas afectadas, podrá solicitar la participación de una persona experta externa que podrá acompañarla en la instrucción del procedimiento.

Esta comisión se reunirá en el plazo máximo de (estipular plazo acordado, se recomienda no exceder los 3 días laborables) días laborables a la fecha de recepción de una denuncia, reclamación o conocimiento de un comportamiento inadecuado, de conformidad con el procedimiento establecido en el presente protocolo para su presentación.

En el seno de la comisión se investigará, inmediata y minuciosamente, cualquier denuncia, comunicación, reclamación o informe sobre un comportamiento susceptible de ser considerado constitutivo de acoso o violencia contra las personas LGTBI. Las denuncias, reclamaciones e investigaciones se tratarán de manera absolutamente confidencial, de forma coherente con la necesidad de investigar y adoptar medidas correctivas, teniendo en cuenta que puede afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

Cuando de la denuncia planteada la comisión apreciase indicios de conducta delictiva propondrá a la dirección de (NOMBRE DE LA EMPRESA) la adopción inmediata de las correspondientes medidas cautelares y el traslado urgente al Ministerio Fiscal.

4.2. EL INICIO DEL PROCEDIMIENTO: LA DENUNCIA O RECLAMACIÓN.

En (NOMBRE DE LA EMPRESA) [INDICAR NOMBRE Y APELLIDOS, CARGO] es la persona encargada de iniciar la gestión y tramitación cualquier denuncia o reclamación que, conforme a este protocolo, pueda interponerse por las personas que prestan servicios en esta organización.

Las personas trabajadoras de (NOMBRE DE LA EMPRESA) deben saber que, salvo dolo o mala fe, no serán sancionadas por activar el protocolo. En caso de hacerlo, al interponer cualquier reclamación esta tendrá presunción de veracidad y será gestionada por la persona a la que se acaba de hacer referencia.

Las denuncias serán secretas y (NOMBRE DE LA EMPRESA) garantizará la confidencialidad de las partes afectadas.

A fin de garantizar la confidencialidad de cualquier denuncia, reclamación o comunicación de situación de acoso, (NOMBRE DE LA EMPRESA) habilita la cuenta de correo electrónico (INDICAR) a la que solo tendrán acceso la persona encargada de tramitar la denuncia o reclamación y las personas que integran la comisión instructora, y cuyo objeto es única y exclusivamente la presentación de este tipo de denuncias o reclamaciones. Con el fin de proteger la confidencialidad del procedimiento, la persona encargada de tramitar la denuncia o reclamación dará un código numérico a cada una de las partes afectadas.

La denuncia puede presentarse por la persona afectada o por quien esta autorice. En caso de que la denuncia no sea presentada directamente por la persona afectada, se debe incluir su consentimiento expreso e informado para iniciar las actuaciones del protocolo.



Recibida una denuncia, la persona encargada de tramitar la denuncia o reclamación la pondrá inmediatamente en conocimiento de la dirección de la empresa y de las demás personas que integran la comisión instructora.

Se pone a disposición de las personas trabajadoras de la empresa el modelo que figura en este protocolo para la formalización de la denuncia o reclamación. La presentación de la denuncia o reclamación mediante el formulario correspondiente será necesaria para el inicio del procedimiento en los términos que consta en el apartado siguiente.

Cuando de la denuncia planteada la comisión apreciase indicios de conducta delictiva propondrá a la dirección de (NOMBRE DE LA EMPRESA) la adopción inmediata de las correspondientes medidas cautelares y el traslado urgente al Ministerio Fiscal. Al margen de otras medidas cautelares que pudieran adoptarse, siempre se separará a la presunta persona acosadora de la víctima y, en ningún caso, se obligará a la víctima a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la empresa.

4.3. LA FASE PRELIMINAR O PROCEDIMIENTO INFORMAL.

Esta fase es potestativa para las partes y dependerá de la voluntad que exprese al respecto la víctima. La pretensión de esta fase preliminar es resolver la situación de acoso de forma urgente y eficaz para conseguir la interrupción de las situaciones de acoso y alcanzar una solución aceptada por las partes.

Recibida la denuncia o reclamación, la comisión instructora entrevistará a la persona afectada, pudiendo también entrevistar a la presunta persona agresora o a ambas partes, solicitar la intervención de personal experto, etc.

Este procedimiento informal o fase preliminar tendrá una duración máxima de (indicar plazo estipulado, se recomienda no exceder los siete días laborables) días laborables a contar desde la recepción de la denuncia o reclamación por parte de la comisión instructora. En ese plazo, la comisión instructora dará por finalizado esta fase preliminar, valorando la consistencia de la denuncia, indicando la consecución o no de la finalidad del procedimiento y, en su caso, proponiendo las actuaciones que estime convenientes, incluida la apertura del expediente. Todo el procedimiento será urgente y confidencial, protegiendo la dignidad y la intimidad de las personas afectadas. El expediente será confidencial y solo podrá tener acceso a él la citada comisión.

No obstante lo anterior, la comisión instructora, si las partes lo manifiestan expresamente, podrá obviar esta fase preliminar y pasar directamente a la tramitación del procedimiento formal, lo que comunicará a las partes. Asimismo, se pasará a iniciar el procedimiento formal si la persona denunciante no queda satisfecha con la solución propuesta por la comisión instructora en la fase de procedimiento informal.

En el caso de no iniciar el procedimiento formal, se levantará acta de la solución adoptada en esta fase preliminar y se informará a la dirección de la empresa.

Igualmente, se informará a la representación legal de las personas trabajadoras (en el caso de que se disponga de RLPT) y a la persona responsable de prevención de riesgos laborales, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso. En todo caso, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

4.4. PROCEDIMIENTO FORMAL.

En el caso de no activarse la fase preliminar o cuando el procedimiento no pueda resolverse no obstante haberse activado, se dará paso al procedimiento formal.

La comisión instructora realizará una investigación, en la que se resolverá a propósito de la concurrencia o no del acoso o conducta denunciada tras oír a las personas afectadas y testigos que se propongan, celebrar reuniones o requerir cuanta documentación sea necesaria, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de protección de datos de carácter personal y documentación reservada.

Las personas que sean requeridas deberán colaborar con la mayor diligencia posible.

Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la comisión instructora, la dirección de (NOMBRE DE LA EMPRESA) adoptará las medidas cautelares o preventivas necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones



laborales de las personas implicadas. Al margen de otras medidas cautelares, la dirección de (NOMBRE DE LA EMPRESA) separará a la presunta persona acosadora de la víctima.

En el desarrollo del procedimiento se dará primero audiencia a la víctima y después a la persona denunciada. Ambas partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza, sea o no representante legal y/o sindical de las personas trabajadoras, quien deberá guardar sigilo sobre la información a que tenga acceso. En cumplimiento del principio de contradicción siempre se dará audiencia a la parte denunciada.

La comisión de instrucción podrá, si lo estima pertinente, solicitar asesoramiento externo en materia de acoso o violencia contra las personas LGTBI durante la instrucción del procedimiento. Esta persona experta externa está obligada a garantizar la máxima confidencialidad respecto todo aquello de lo que pudiera tener conocimiento o a lo que pudiese tener acceso por formar parte de la comisión de resolución del conflicto en cuestión, y estará vinculada a las mismas causas de abstención y recusación que las personas integrantes de la comisión de instrucción.

Finalizada la investigación, la comisión emitirá un informe vinculante que se trasladará a dirección y en el que se recogerán como mínimo, la descripción de los hechos, la metodología empleada, la valoración del caso, los resultados de la investigación y las medidas cautelares o preventivas, si procede.

- Si de la prueba practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso, en cualquiera de sus manifestaciones, o de cualquier otro comportamiento no constitutivo de delito, pero contrario a los derechos y libertades de las personas LGTBI, en las conclusiones del acta, la comisión instructora instará a la empresa a adoptar las medidas sancionadoras oportunas mediante la apertura del expediente sancionador, pudiendo incluso, en caso de ser muy grave, proponer el despido disciplinario de la persona agresora.

- Si de la prueba practicada no se apreciasen indicios de acoso o violencia contra las personas LGTBI, la comisión hará constar en el acta que de la prueba expresamente practicada que no cabe apreciar la concurrencia de estas conductas.

Si, aun no existiendo acoso se detecta alguna actuación inadecuada o comportamiento susceptible de ser sancionado, la comisión instructora instará igualmente a la dirección de (NOMBRE DE LA EMPRESA) a adoptar medidas que al respecto se consideren pertinentes.

En el seno de la comisión instructora las decisiones se tomarán de forma consensuada, siempre que fuera posible y, en su defecto, por mayoría.

El procedimiento será ágil, eficaz, y se protegerá, en todo caso, la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas. A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto y con el debido respeto, tanto a la víctima y, en su caso, al/la denunciante, quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo, como al/la denunciado/a, cuya prueba de culpabilidad requiere la concurrencia de indicios en los términos previstos en la normativa laboral en caso de vulneración de derechos fundamentales.

Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán la obligación de actuar con estricta confidencialidad y de guardar sigilo y secreto profesional al respecto de toda la información a la que tengan acceso.

Esta fase de desarrollo formal deberá realizarse en el plazo máximo de (estipular plazo) días laborables acordados (se recomienda no exceder los diez días laborables). De concurrir razones que exijan, por su complejidad, mayor plazo, la comisión instructora podrá acordar la ampliación de este plazo sin superar en ningún caso el período de ampliación acordado.

5. RESOLUCIÓN DEL EXPEDIENTE DE ACOSO.

En esta fase se tomarán las medidas de actuación necesarias teniendo en cuenta las evidencias, recomendaciones y propuestas de intervención del informe emitido por la comisión.

La dirección de (NOMBRE DE LA EMPRESA), una vez recibido el informe vinculante elaborado por la comisión instructora, adoptará las decisiones que considere

N P O B

oportunas en el plazo de (estipular plazo) días laborables, siendo la única capacitada para decidir al respecto. La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada y a la comisión instructora, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

Asimismo, la decisión finalmente adoptada en el expediente se comunicará también a la persona responsable de prevención de riesgos laborales. En estas comunicaciones, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

En función de esos resultados anteriores, la dirección de (NOMBRE DE LA EMPRESA) procederá a:

1. Si no hay evidencias de la existencia de una situación de acoso se procederá a archivar la denuncia.

2. Si hay evidencias de la existencia de una situación de acoso por razón de orientación e identidad sexual o expresión de género, se instará la incoación de un expediente sancionador por una situación probada de acoso, se pedirá la adopción de medidas correctoras, y, si procede, se continuarán aplicando las medidas de protección a la víctima.

3. Sin perjuicio de lo establecido en el punto anterior, si procede, y en función de los resultados de la investigación, se sancionará a la persona agresora aplicando el cuadro de infracciones y sanciones previsto en el presente convenio colectivo de aplicación o, en su caso, en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

Si la sanción a la persona agresora no consiste en la extinción del vínculo contractual, la dirección de (NOMBRE DE LA EMPRESA) mantendrá un deber de vigilancia activa respecto a esa persona trabajadora cuando se reincorpore (en el caso de que se trate de una suspensión), o en su nuevo puesto de trabajo si se trata de un cambio de ubicación. En todo caso, el cumplimiento de erradicar la conducta agresora no finalizará con la adopción de la medida del cambio de puesto o con la suspensión, siendo necesaria la vigilancia y control posterior por parte de la empresa.

La dirección de (NOMBRE DE LA EMPRESA) adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar que el comportamiento o conducta de la persona agresora se repita, reforzando las acciones formativas y de sensibilización y llevando a cabo actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima.

6. SEGUIMIENTO.

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a (indicar el período estipulado, se recomienda no sobrepasar los 30 días naturales) días naturales, la comisión instructora deberá realizar un seguimiento del cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas. Del resultado de este seguimiento se levantará acta que recogerá las medidas a adoptar para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose y se analizará también si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas. El acta se remitirá a la dirección de la empresa, a la representación legal de las personas trabajadoras (en el caso de que se disponga de RLPT) y a la persona responsable de prevención de riesgos laborales, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

El seguimiento se realizará igualmente en aquellas situaciones en las que, por entender que las conductas pudiesen ser consideradas constitutivas de delito, la empresa haya adoptado medidas cautelares y haya dado traslado al Ministerio Fiscal.

El esquema del procedimiento anteriormente descrito sería el siguiente:

1. Presentación de la denuncia.

2. Reunión de la comisión instructora.

Plazo: (Especificar) días laborables desde la recepción de la denuncia o reclamación.

3. Fase preliminar.

Plazo: (Especificar) días laborables.

4. Procedimiento formal.

Plazo: (Especificar) días laborables prorrogables por (especificar) días laborables.



5. Resolución del expediente de acoso.

Plazo: (Especificar) días laborables.

6. Seguimiento.

Plazo: (Especificar) días laborables.

7. DURACIÓN OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR.

El presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor el (INDICAR FECHA) o en su defecto, a partir de la comunicación a la plantilla a través de (INDICAR CANAL DE COMUNICACIÓN) y su vigencia será (INDICAR, recomendamos indefinida), pudiendo ser revisado en el caso de cambio de normativa, así como en el caso de que cambios significativos en la organización así lo requieran.

MODELO DE DENUNCIA

DATOS DE LA PERSONA INFORMANTE DE LOS HECHOS:

- Persona afectada:
- Otras* (especifique):

*En caso de que la persona que presenta la denuncia no sea la persona afectada, se deberá incluir un consentimiento expreso e informado por parte de la víctima o persona afectada para iniciar las actuaciones del protocolo.

DATOS DE LA PERSONA QUE HA SUFRIDO EL ACOSO:

- Nombre:
- Apellidos:
- DNI:
- Puesto:
- Tipo de contrato o vinculación laboral:
- Teléfono:
- E-mail:
- Domicilio a efectos de notificaciones:

DATOS DE LA PERSONA DENUNCIADA:

- Nombre y apellidos:
- Puesto de trabajo:
- Centro de trabajo:
- Nombre de la empresa:

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS:

Relato de los hechos, indicando fechas, lugares en los que se produjeron los comportamientos denunciados y posibles testigos.

TESTIGOS Y/O PRUEBAS:

Indicar nombre y apellidos y adjuntar medios de prueba oportunos (comunicaciones vía correo electrónico, *WhatsApp*, llamadas, partes de baja, etc.).

**SOLICITUD:**

Don (NOMBRE DE PERSONA DENUNCIANTE) solicita se tenga por presentada la denuncia frente a (PERSONA DENUNCIADA) y se proceda al inicio del procedimiento previsto en el protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI.

Y para que así conste firmo la presente.

En (LOCALIDAD), a (FECHA).

(Firma).

A LA ATENCIÓN DE LA COMISIÓN INSTRUCTORA DEL PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA FRENTE AL ACOSO O LA VIOLENCIA CONTRA LAS PERSONAS LGTBI.