Administración Autonómica

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE PALENCIA

OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO

Convenio o Acuerdo: COMERCIO DEL METAL

Expediente: 34/01/0017/2026

Fecha: 27/04/2026

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

Código: 34000085011981

VISTO el texto del convenio colectivo de trabajo para el sector del **COMERCIO DEL METAL** para Palencia y provincia de Palencia que fue suscrito por la Comisión Negociadora del citado convenio el día 19-12-2025, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90.2 y 3 del R.D. Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y el Real Decreto 713/2010, de 28 de Mayo, sobre Registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y en la Orden PRE/813/2022 de la Consejería de Presidencia, por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo de las Delegaciones Territorial de la Junta de Castilla y León.

Esta Oficina Territorial de Trabajo de Palencia,

A C U E R D A

1.- **ORDENAR** la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

2.- **DISPONER** su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Palencia.

Palencia, 27 de abril de 2026.- La Jefa de la Oficina Territorial, Maria Teresa Sordo Velasco.

TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO DE COMERCIO DE METAL PARA PALENCIA Y PROVINCIA

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artº 1.- Ambito funcional.- Las normas de este Convenio son de aplicación a la totalidad de las empresas y trabajadores encuadrados en el sector del metal, referenciados en el Anexo I.

Artº 2.- Ambito Territorial.-

1. Este Convenio regulará las relaciones laborales de las empresas y centros de trabajo incluidas en el ámbito funcional establecidas o que se establezcan en Palencia y su provincia, y a todos los trabajadores/as que presten servicio en dichas empresas y centros de trabajo, independientemente de la modalidad de contratación por la que presten servicios, salvo al personal directivo al que se refiere el art. 1.3.c) del Estatuto de los Trabajadores.

2. Los trabajadores a tiempo parcial gozarán de los mismos derechos y condiciones que los trabajadores a tiempo completo. Estas condiciones se determinarán proporcionalmente sólo cuando se deriven de la duración del trabajo o nivel de ingresos.

3. Será nula de derecho cualquier discriminación en el trabajo por razones de sexo, edad, raza, nacionalidad, etc.

Artº 3.- Ambito Temporal.- El Convenio tendrá vigencia desde el 1 de enero de 2025 hasta el 31 de Diciembre de 2026, cualquiera que sea la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Firmado electrónicamente. Puede consultar su autenticidad en: http://csv.diputaciondepalencia.es Código de Verificación Electrónica (CSV):4Y4127313R4I542A01VN

Artº 4.- Denuncia.- 1. El presente Convenio se entenderá automáticamente denunciado tres meses antes de su finalización, comprometiéndose ambas partes a iniciar las negociaciones del nuevo Convenio en fecha no posterior a 15 días naturales contados a partir de la fecha de su denuncia.

2. Si denunciado y expirado el presente convenio las partes no hubieran llegado a acuerdo para la firma de otro, o las negociaciones se prolongasen en un plazo que excediera la vigencia del actualmente en vigor, éste se entiende prorrogado en su totalidad hasta la firma del nuevo que lo sustituya, sin perjuicio de lo que el nuevo Convenio determine respecto a su retroactividad.

Artº 5.- Vinculación a la totalidad.- La redacción articulada de este convenio forma un todo orgánico indivisible, no siendo susceptible de aplicación parcial.

Artº 6.- Absorción y compensación.- Las mejoras establecidas en este Convenio podrán ser absorbidas por las empresas por las que tengan establecidas en la actualidad.

En el caso de que durante la vigencia del mismo se modifiquen por disposición legal de general aplicación las cuantías de los conceptos económicos que integren el mismo, éstas sólo serán de aplicación, cuando consideradas en su conjunto y en cómputo anual, sean superiores a las aquí establecidas, subsistiendo en caso contrario en sus propios términos lo pactado.

Artº 7.- Condiciones más beneficiosas.- Se respetarán las condiciones más beneficiosas que tengan establecidas las empresas con sus trabajadores "ad personam", de tal forma que ningún trabajador pueda resultar perjudicado por la aplicación de este Convenio.

CAPÍTULO II

CESES Y PLAZO DE PREAVISO

Artº 8.- Cese y plazo de Preaviso: En los contratos de duración superior a seis meses será obligatorio tanto para la empresa como para el trabajador/a preavisar por escrito con una antelación mínima de quince días la finalización de la relación laboral, sea cual sea la causa.

El incumplimiento por parte del trabajador/a de la obligación de preavisar con la indicada antelación, dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del mismo, el importe del salario de un día por cada día de retraso de aviso.

Igualmente, el incumplimiento por parte de la empresa de la obligación de comunicar la extinción con la indicada antelación, dará derecho al trabajador/a a percibir el importe de un día de salario por cada día de retraso.

Artº 9.- Finiquitos.- Los finiquitos sólo serán liberatorios por los conceptos y cantidades en él reflejados.

Modelo único de finiquito

"He recibido de la empresa la cantidad de euros, en concepto de liquidación final, saldo y finiquito de cuentas entre las partes, como consecuencia de la resolución del contrato de trabajo.

Dicha cantidad se desglosa de la forma siguiente:

- **Indemnización**
- **Salarios pendientes.**
- **Pluses**
- **Partes proporcionales de extraordinarias y beneficios**
- **Vacaciones**
- **Otros conceptos**

Con el pago de esta cantidad, declaro tener percibidas cuantas cantidades me han podido corresponder durante la prestación de servicios a la empresa, renunciando, en consecuencia, a cualquier reclamación posterior derivada del contrato de trabajo resuelto.

Y en prueba de conformidad, firmo el presente recibo de finiquito en , a de de .

SI/NO desea la asistencia de representante legal de los trabajadores.

Fdo. El trabajador.

Fdo. La empresa."

Firmado electrónicamente. Puede consultar su autenticidad en: http://csv.diputaciondepalencia.es Código de Verificación Electrónica (CSV):4Y4127313R4I542A01VN

CAPITULO III

TIEMPO DE TRABAJO

Artº 10.- Jornada Laboral.- La jornada laboral será de 1.800 horas en cómputo anual de trabajo efectivo para 2025 y 1792 horas para 2026, respetando aquellas jornadas que se tengan pactadas en cada empresa afectada. Las empresas que actualmente tienen establecida la jornada de lunes a viernes, la respetarán.

La realización de horas de inventario fuera de la jornada laboral dará derecho a una retribución específica que será superior al salario base de la hora ordinaria en un 25 %.

La apertura de sábados por la tarde será desde el 1 de Octubre al 31 de Mayo, de 17:30 horas a 20:00 horas.

El descanso de la tarde del sábado se realizará preferiblemente por acumulación del medio día de descanso, para disfrutar en días completos (2 tardes trabajadas 1 día de descanso).

No obstante lo anterior, de común acuerdo entre empresa y trabajador/a se podrá descansar por la tarde del sábado, el lunes por la mañana o siempre antes del jueves de esa semana.

En el supuesto de que se acumulen, se disfrutarán en un periodo máximo de 8 semanas, o bien se podrán acumular a las vacaciones a elección del trabajador/a. Si bien, no podrán coincidir en el centro de trabajo más de un 10% de la plantilla en el disfrute de dicho descanso.

Se podrá abrir 3 domingos al año cuyas fechas determinará la Comisión Paritaria a principios de cada año de los autorizados por la Junta de Castilla y León, percibiendo el trabajador/a la cantidad de 11,00 €/hora así como el descanso correspondiente al tiempo trabajado. Esta cuantía se incrementará cada año en el mismo porcentaje que el salario base.

Se respetarán en todo caso las condiciones más beneficiosas que cada trabajador tuviera establecidas con la empresa.

Las empresas de Comercio a las que sea de aplicación el presente convenio, que estén ubicadas y realicen su actividad en Centros Comerciales , y se vean obligadas a la realización de los horarios propios de dicho Centro Comercial, podrán adecuar la distribución de la jornada laboral , de mutuo acuerdo con los trabajadores, a los horarios exigidos en el Centro Comercial; *facultándose a las mismas* para abrir sus establecimientos y trabajar los domingos y festivos autorizados durante la vigencia del presente Convenio por la Comunidad de Castilla y León . La prestación de servicios en estos Centros, los domingos y festivos, se compensará por las empresas a los trabajadores que los realicen en la forma prevista para las aperturas que con carácter general se regula en este apartado (las 3 aperturas que se determinen anualmente), y las aperturas que excedan de las TRES previstas con carácter general, conforme a la Autorización de la Comunidad de Castilla y León para cada periodo anual, obligará a la Empresa a:

- Abonar al trabajador/a que preste servicio la cantidad de 11,94 euros/hora por cada apertura/ domingo y/o festivo trabajado; cantidad que se abonará a éste en la nómina del mes en que se realice el trabajo. Esta cantidad se incrementará cada año en el mismo porcentaje que el salario base.
- Compensar al trabajador/a por cada domingo y/o festivo trabajado con un día de descanso, cuyo disfrute se realizará en las mismas condiciones señaladas anteriormente.

Asimismo, se facultará a las empresas de Comercio a las que sea de aplicación el presente convenio, que estén ubicadas y realicen su actividad en Centros Comerciales , y se vean obligadas a la realización de los horarios propios de dicho Centro Comercial, para abrir sus establecimientos los sábados por la tarde, sin la limitación temporal establecida en el presente artículo.

La compensación por el trabajo en sábados por la tarde fuera del periodo comprendido desde el 1 de Octubre al 31 de mayo será en descansos, generando cada trabajador/a un descanso de hora y media por cada hora trabajada, y disfrutándose a elección del trabajador/a.

Las empresas de Comercio a las que sea de aplicación el presente convenio, que estén ubicadas y realicen su actividad en Centros Comerciales , y se vean obligadas a la realización de los horarios propios de dicho Centro Comercial , podrán adecuar la distribución de la jornada laboral , de mutuo acuerdo con los trabajadores, a los horarios exigidos en el Centro Comercial; facultándose a las mismas para abrir sus establecimientos y trabajar durante las tardes de la semana de Ferias y Fiestas, estando obligada la Empresa a:

Firmado electrónicamente. Puede consultar su autenticidad en:
http://csv.diputaciondepalencia.es
Código de Verificación Electrónica (CSV):4Y4127313R4I542A01VN

- Abonar al trabajador/a que preste servicio la cantidad de 11,65 euros/hora por cada tarde de Ferias y Fiestas trabajada; cantidad que se abonará a éste en la nómina del mes en que se realice el trabajo. Esta cantidad se incrementará cada año en el mismo porcentaje que el salario base.
- Compensar al trabajador/a por cada tarde trabajada con una tarde de descanso, cuyo disfrute se realizará en las mismas condiciones señaladas en el Artículo anterior.

Artº 11.- 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 y consideran positivo señalar la posibilidad de compensar las horas extraordinarias estructurales por un tiempo equivalente de descanso en lugar de ser retribuidas monetariamente.

A tal fin, mediante convenios o pactos a nivel de empresa, podrán establecerse sistemas de compensación de horas trabajadas en exceso, por descansos sustitutorios en los términos y condiciones que dichos acuerdos establezcan.

Se admitirá, no obstante, la realización de horas extraordinarias cuando concurran los siguientes supuestos:

a) Las horas extraordinarias que vengan exigidas por necesidades de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas.

b) Horas extraordinarias necesarias por pedidos imprevistos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turnos u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate (por ejemplo, mantenimiento), siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

Artº 12.- Vacaciones.- El período de vacaciones retribuidas será de 30 días naturales.

Se respetarán en todo caso las condiciones que tuviera establecida cada empresa.

En cuanto a su disfrute se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, recogiéndose el derecho a que el trabajador pueda disfrutar, si así lo conviniera, quince días en el período entre el día 1 de Junio y el día 15 de Septiembre.

El disfrute de las vacaciones por parte de los trabajadores se efectuará por turnos rotativos, comenzándose por orden de antigüedad y así correlativamente en años sucesivos.

Si al inicio del disfrute del periodo de vacaciones, el trabajador/a se encontrara en situación por I.T derivada de accidente laboral u hospitalización, éstas se disfrutarán posteriormente.

Asimismo, si el periodo de vacaciones fijado en calendario coincide con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato por parto, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones posteriormente, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Artº 13.- Permisos Retribuidos.- El trabajador, avisando con la debida antelación y justificándolo adecuadamente, tendrá derecho a la licencia remunerada por los motivos y duración expresados en el Estatuto de los Trabajadores, sin más modificaciones que las que a continuación se detallan:

a) Matrimonio del trabajador: 15 días naturales

b) Cinco días laborales en caso de hospitalización, enfermedad grave e intervención quirúrgica que precise reposo de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Estos días deberán ser disfrutados mientras dure el hecho causante y no obligatoriamente consecutivos.

c) Dos días hábiles por fallecimiento de parientes hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad y parejas de hecho, ampliables a cuatro si hay desplazamiento.

d) Un día natural por fallecimiento de tercer grado.

e) Matrimonio de hijos, padres y hermanos o cuñados: un día y dos más en caso de desplazamiento fuera de la provincia

f) Dos días naturales por traslado de domicilio habitual.

g) Dieciséis horas anuales de libre disposición, computables como jornada efectiva de trabajo y cuyo disfrute podrá ser en periodos fraccionados nunca inferiores a dos horas, a opción del trabajador. Dichas horas no podrán acumularse al periodo vacacional.

Firmado electrónicamente. Puede consultar su autenticidad en:
http://csv.diputaciondepalencia.es
Código de Verificación Electrónica (CSV):4Y4127313R4I542A01VN

h) Doce horas anuales para asistencia a consulta médica del trabajador/a, o acompañar a hijos menores de 14 años, con justificación posterior.

i) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.

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

k) En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

Cuando ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el período de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

En todo caso se estará a lo dispuesto en el Real Decreto-Ley 5/2023, de 28 de junio (BOE 29-6-2023) y en el Real Decreto-Ley 9/2025, de 29 de julio (BOE 30-7- 2025)

ll) Asimismo, quién por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o a una persona con discapacidad física o psíquica o sensorial que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de su jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

m) Tendrá el mismo derecho quién precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, corresponderá al trabajador/a, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador/a deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

A efectos de consideración de parentescos, tendrán el mismo reconocimiento los generados por matrimonio como los generados por constitución de pareja de hecho legalmente registrada.

Artº 14.- Excedencia por cuidado de familiares.- Los trabajadores/as tendrá derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

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

La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de

los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Firmado electrónicamente. Puede consultar su autenticidad en:
http://csv.diputaciondepalencia.es
Código de Verificación Electrónica (CSV):4Y4127313R4I542A01VN

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

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

Artº 15.- Excedencia voluntaria.- Remitiéndonos a la Ley Orgánica 3/2007, el personal con al menos un año de antigüedad, tiene derecho a la excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor de 5 años.

Artº 16.- Licencias no retribuidas. – Con motivo de enfermedad de parientes hasta 2º grado de consanguinidad o casos de urgente necesidad, el personal podrá solicitar de la empresa licencia o permiso sin sueldo por una duración máxima de tres meses al año.

La empresa no vendrá obligada a la concesión de este permiso cuando existiendo otros trabajadores/as de la misma categoría en la misma situación, el hecho de la concesión implique la ausencia de todo el personal de esta categoría, siendo obligada su concesión en caso contrario. Para la concesión de este permiso sin sueldo, será obligatoria la justificación mediante certificado de que ocurren las circunstancias señaladas en el primer párrafo de este artículo.

Si la evolución de la enfermedad es favorable, el trabajador/a podrá solicitar el reingreso en la empresa antes de finalizar el plazo solicitado, siendo obligatoria para la empresa su readmisión desde la fecha de la petición, que en todo caso deberá hacerse por escrito.

Las empresas podrán contratar, para suplir al trabajador/a en situación de permiso sin sueldo, otro trabajador/a mediante el correspondiente contrato de interinidad, debiendo cesar el interino al incorporarse el trabajador al que sustituye.

Artº 17.- Ferias y fiestas.- Durante las fiestas patronales de cada localidad el personal afectado por este Convenio, tendrá derecho a vacar las tardes hasta un máximo de tres. En la capital las tardes citadas serán fijadas por una Comisión Paritaria del Convenio, una vez conocido el Programa Oficial de Festejos.

El personal afectado por este Convenio vacará la tarde del 5 de Enero, el 24 de Diciembre y el 31 de Diciembre.

No obstante, en los sectores de joyería y venta de electrodomésticos, los trabajadores/as vendrán obligados a trabajar esas tardes si así lo solicita la empresa, pudiendo vacar las horas de jornada normal de ese día en cualquier día o época del año.

Artº 18.- Complemento económico en caso de Incapacidad Temporal (IT).- En caso de Incapacidad Laboral Transitoria debidamente acreditada por los servicios médicos correspondientes, se observarán las siguientes normas:

a) Enfermedad común: En este supuesto la empresa completará la prestación obligatoria hasta alcanzar el 100% de las cantidades que figuren en el anexo más la antigüedad.

b) Enfermedad profesional o Accidente laboral: En este caso la empresa vendrá obligada a complementar la prestación hasta alcanzar el 100% de la base de cotización por accidentes de trabajo del mes anterior a la fecha de la baja. En este supuesto la duración máxima de estos beneficios será de 18 meses.

Artº 19.- Complemento económico en caso de suspensión de contrato por riesgo en el embarazo. A las trabajadoras en situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, las empresas vienen obligadas a abonar complementariamente a la prestación de la Seguridad Social la cantidad necesaria hasta completar el 100% de la base reguladora.

CAPITULO IV

CONDICIONES ECONÓMICAS

Artº 20.- Salario base.- Tomando como base las tablas definitivas del 2024 se establece un incremento salarial para el año 2025 del 3 %. Será el que figura para cada una de las categorías en las tablas salariales anexas.

Firmado electrónicamente. Puede consultar su autenticidad en: http://csv.diputaciondepalencia.es Código de Verificación Electrónica (CSV):4Y4127313R4I542A01VN

Tomando como base las tablas definitivas del 2025 se establece un incremento salarial para el año 2026 del 3 %.

En el mes de enero se confeccionarán las tablas salariales para 2026.

Artº 21.- Cláusula de revisión salarial.- Se establece una actualización con efectos de 1-1-2026 y al objeto de actualizar tablas entre el incremento pactado en 2025 y el IPC de 2025, con un máximo de un 1,00%.

Se establece una actualización con efectos de 1-1-2027 y al objeto de actualizar tablas entre el incremento pactado en 2026 y el IPC de 2026, con un máximo de un 1,00%.

Artº 22.- Antigüedad.- Se consolidó al 31-12-1998. La cuantía pasa a considerarse "Complemento personal de antigüedad consolidada". C.P.D.A.C.

Este complemento personal de antigüedad consolidada no podrá ser absorbible ni compensable y se incrementará en el porcentaje de subida del salario de cada año.

Artº 23.- Gratificaciones Extraordinarias.- Los trabajadores/as afectados por este Convenio percibirán dos gratificaciones extraordinarias, una de verano y otra de Navidad, que se harán efectivas, respectivamente, antes de los días 16 de Julio y 15 de Diciembre, en la cuantía de una mensualidad de la totalidad de los emolumentos que el trabajador/a perciba, incluida C.P.D.A.C., y que sean de aplicación en las indicadas fechas.

Artº 24.- Participación en beneficios.- Las empresas abonarán a los trabajadores por este concepto una mensualidad de la totalidad de los emolumentos que el trabajador perciba, incluida C.P.D.A.C., debiendo liquidarse dentro del primer trimestre del ejercicio económico siguiente.

Se podrá prorratear de acuerdo con el trabajador/a o los representantes de los trabajadores.

Al personal que ingrese o cese en el transcurso del año se le abonará en proporción al tiempo de estancia en la empresa.

Artº 25.- Dietas.- El personal al que se confiera alguna comisión de servicio fuera de su residencia habitual de trabajo, tendrá derecho a que se le abonen los gastos que hubiese efectuado, previa presentación de los justificantes correspondientes.

En compensación de aquellos gastos cuya justificación no resulte posible, el trabajador tendrá derecho además, para el año 2025, a una cantidad de 2,27 euros ó 3,40 euros diarios, según el desplazamiento sea por media jornada o completa y para el 2026 será de 2,34 euros y 3,50 respectivamente.

Artº 26.- Ayuda escolar.- Las empresas abonarán a los trabajadores por cada hijo en edad escolar, la cantidad de 28,11 euros y que comprenderá a los estudios de Educación Infantil, Enseñanza Primaria, Secundaria, así como Formación Profesional. La fecha de su devengo será durante el mes de Octubre.

CAPITULO V

OTRAS DISPOSICIONES

Artº 27.- Cláusula de subrogación.- Con la finalidad de garantizar el principio de estabilidad en el empleo y la subrogación empresarial en las relaciones laborales del personal, por quien suceda a la empresa saliente en parte o en la totalidad de la actividad en las empresas de comercio metal, los trabajadores y trabajadoras de la empresa cedente pasarán a adscribirse a la empresa cesionaria o entidad que vaya a realizar el servicio, respetando ésta los derechos y obligaciones económicas, sociales, sindicales y personales que se disfrutasen en la empresa cedente.

Artº 28.- Indemnización en caso de muerte en accidente de trabajo o enfermedad profesional.- Las empresas vendrán obligadas a concertar, bien individualmente bien colectivamente, una póliza de seguros en orden a la cobertura de los riesgos indicados, que garantice a sus causahabientes el percibo de una indemnización de 18.500 euros.

Artº 29.- Jubilación anticipada.- Se establecen premios por jubilación. Aquellos trabajadores que, teniendo un mínimo de antigüedad de 10 años en la empresa, soliciten y causen baja voluntaria en la misma a partir de los 60 años y hasta los 63, tendrán derecho a disfrutar de vacaciones retribuidas en función de la edad en la que se produzca la baja y de acuerdo con la siguiente escala:

A LOS 60 AÑOS:	45 días de vacaciones.
A LOS 61 AÑOS:	35 días de vacaciones.

Firmado electrónicamente. Puede consultar su autenticidad en: http://csv.diputaciondepalencia.es Código de Verificación Electrónica (CSV):4Y4127313R4I542A01VN

A LOS 62 AÑOS: 25 días de vacaciones.

A LOS 63 AÑOS: 20 días de vacaciones.

El disfrute de estas vacaciones se hará efectivo con la correspondiente antelación a su cese, debiendo comunicar el trabajador/a fehacientemente su decisión con una antelación de seis meses.

Artº 30.- Jubilación Parcial y Contrato de Relevo.- Al amparo del artículo 4.1 de la Ley 40/2007 de 4 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social y del artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores, se reconoce a los trabajadores y trabajadoras el derecho subjetivo de solicitar de la empresa la jubilación parcial y la reducción de jornada dentro de los porcentajes máximos y mínimos establecidos en la normativa vigente, cuando se reúnan los requisitos legalmente establecidos.

El trabajador/a podrá concertar, previo acuerdo con su empresa, un contrato a tiempo parcial por el que aquél reduzca su jornada de trabajo y su salario dentro de los porcentajes establecidos.

La solicitud se deberá remitir a la empresa o empresas con una antelación mínima de tres meses a la fecha prevista de jubilación parcial. La empresa estudiará la solicitud con la vista puesta en un acuerdo con la parte solicitante y en todo caso responderá en un plazo máximo de 30 días. En los casos de discrepancia entre las partes se remitirá la cuestión a la Comisión Paritaria, que resolverá en el ámbito de sus funciones y en el plazo máximo de 30 días.

Cuando los trabajadores/as soliciten la jubilación parcial y la reducción de jornada en el límite máximo legalmente previsto, la jornada que corresponde de trabajo efectivo se podrá acumular en los meses inmediatamente siguientes a la jubilación parcial y la jornada completa, aún cuando la empresa pueda optar por retribuir sin exigir a cambio la prestación efectiva de los servicios y sin perjuicio de la aplicación de la siguiente escala de bonificaciones:

Con 30 años o más de antigüedad en la empresa, se reconocen una dispensa absoluta en el trabajo.

Con 25 años de antigüedad en la empresa y menos 30 años, se reconoce una dispensa del 80% del trabajo.

Con 20 años de antigüedad en la empresa y menos 25 años, se reconoce una dispensa del 70% del trabajo.

Con 15 años de antigüedad en la empresa y menos 20 años, se reconoce una dispensa del 60% del trabajo.

Con 10 años de antigüedad en la empresa y menos 15 años, se reconoce una dispensa del 50% del trabajo.

Todo ello sin perjuicio del acuerdo al que puedan llegar los trabajadores y las empresas.

Hasta que el trabajador jubilado parcialmente llegue a la edad ordinaria de jubilación, las empresas deberán mantener un contrato de relevo en los términos previstos en el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores.

Artº 31.- Jubilación por cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación. Se puede producir de 2 formas:

1.- Por solicitud del trabajador.

2.- Por solicitud de la empresa. La empresa podrá extinguir el contrato de trabajo cuando se cumplan los siguientes requisitos:

- que el trabajador afectado por la extinción del contrato de trabajo cumpla una edad igual o superior a 68 años.
- que el trabajador afectado por la extinción del contrato de trabajo reúna los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.
- la medida se vincule al relevo generacional a través de la contratación indefinida y a tiempo completo de, al menos, un nuevo trabajador.

En previsión de lo anterior, la empresa podrá requerir al trabajador, a partir de que cumpla 67 años y diez meses de edad, que entregue una vida laboral actualizada emitida por la tesorería General de la seguridad social, u otro certificado oficial actualizado que acredite el total de días cotizados efectivamente computables para las prestaciones económicas del sistema de la seguridad Social, estando obligado el trabajador a facilitarlo en un plazo máximo de veinte días naturales.

Firmado electrónicamente. Puede consultar su autenticidad en:
http://csv.diputaciondepalencia.es
Código de Verificación Electrónica (CSV):4Y4127313R4I542A01VN

No entregar en el plazo establecido la vida laboral para el caso de jubilación por cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación es constitutiva de una falta grave.

Artº 32.- Protección de la mujer embarazada.- Se estará a lo dispuesto en:

- el artículo 26 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales.
- la Ley 39/99 de Conciliación de la vida familiar y laboral, la ley 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- el artículo 48.4 del estatuto de los Trabajadores.

Será nulo el despido en los siguientes supuestos:

a) El de los trabajadores/as durante el período de suspensión del contrato por maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento.

b) El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha del inicio del embarazo hasta la del comienzo del período de suspensión del contrato por razones de maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento.

c) En el supuesto de riesgo durante el embarazo, en los términos previstos en el artículo 26, apartados 2 y 3, de la Ley 31/1995, de 8 de Noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

Artº 33.- Suspensión del contrato de trabajo por paternidad. Se estará a lo dispuesto en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Artº 34.- Cláusula de descuelgue Los porcentajes de incremento salarial establecidos en el artículo 18 no serán de necesaria u obligada aplicación para aquellas empresas que acrediten, objetiva y fehacientemente, situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en el ejercicio 2025. Asimismo, se tendrá en cuenta las previsiones para 2026.

En estos casos se trasladará a las partes la fijación del aumento del salario. Para valorar esta situación se tendrá en cuenta circunstancias tales como el insuficiente nivel de producción y ventas y se atenderá los datos que resulten de la contabilidad de las empresas, de sus balances y de sus cuentas de resultados.

En casos de discrepancia sobre la valoración de dichos datos, podrá utilizarse informes de auditores o censores de cuentas, atendiendo a las circunstancias y dimensión de las empresas.

En función de la unidad de contratación en la que se encuentren comprendidas, las empresas que aleguen dichas circunstancias deberán presentar ante la representación legal de los trabajadores/as la documentación precisa (balances, cuentas de resultados y, en su caso, informe de los auditores o censores de cuentas) que justifiquen un tratamiento salarial diferenciado.

En este sentido, en las de menos de 25 trabajadores/as y en función de los costes económicos que ello implica, se sustituirá el informe de auditores o censores jurados de cuentas por la documentación que resulte precisa dentro de los párrafos anteriores para demostrar, fehacientemente, la situación de pérdidas.

La representación legal de los trabajadores/as está obligada a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando, por consiguiente, respecto de todo ello, sigilo profesional.

Artº 35.- Cláusula de no discriminación.- Las empresas afectadas por este convenio adquieren el compromiso de no efectuar contrataciones con personas que ya estuvieren trabajando en otra empresa, que tengan otra ocupación o presten trabajo por cuenta propia sin la debida alta en la Seguridad Social.

Las partes firmantes de este convenio se comprometen a garantizar la no discriminación por razón de sexo, raza, edad, origen, nacionalidad, pertenencia étnica, orientación sexual, discapacidad o enfermedad, por el contrario, velar por que la aplicación de las normas laborales no incurriera en supuesto de infracción alguna que pudiera poner en tela de juicio el cumplimiento estricto de los preceptos constitucionales.

El ingreso de las y los trabajadores se ajustará a las normas legales generales sobre la colocación y a las especiales para quienes estén entre colectivos de mayores de 45 años, jóvenes, discapacitados, mujeres, etc.

Firmado electrónicamente. Puede consultar su autenticidad en:
http://csv.diputaciondepalencia.es
Código de Verificación Electrónica (CSV):4Y4127313R4I542A01VN

Artº 36.- Acoso Sexual. Todos los trabajadores tienen derecho a ser tratados con dignidad y no se permitirá ni tolerará el acoso sexual en el ámbito laboral, asistiéndole el derecho de presentar denuncias.

Se considerarán constitutivas de acoso sexual laboral cualesquiera conductas, proposiciones o requerimientos de naturaleza sexual que tengan lugar en el ámbito de organización y dirección de la empresa, respecto de las que el sujeto sepa o esté en condiciones de saber, que resulten indeseables, irrazonables u ofensivas para quien las padece, cuya respuesta ante las mismas puede determinar una decisión que afecte a su empleo o a sus condiciones de trabajo.

La persona víctima de acoso sexual podrá dan cuenta, de forma verbal o por escrito, a través de sus representantes o directamente, a la dirección de la empresa de las circunstancias del hecho concurrentes, el sujeto activo del acoso, las conductas, proposiciones o requerimientos en que haya podido concretarse y las consecuencias negativas que se han derivado o en su caso, pudieran haberse derivado. La presentación de la denuncia dará lugar a la apertura de diligencias por parte de la empresa, para verificar la realidad de las imputaciones, se efectuarán en el plazo de 10 días, sin observan ninguna otra formalidad que la audiencia de los intervinientes, guardado todos los actuantes una absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de la persona.

La constatación de la existencia de acoso sexual en el caso denunciado, será considerada siempre falta grave, si tan conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante.

Artº 37.- Salud Laboral.- Las partes firmantes del presente Convenio, se comprometen al desarrollo de la Protección de la Salud y la Seguridad en el Trabajo, al amparo de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. El derecho de los trabajadores/as a un medio de trabajo seguro y saludable, se tiene que articular a través de la integración de la seguridad y salud laboral, en todos los estamentos de las empresas.

Todas las empresas del sector, están obligadas a tener realizada, actualizada, y documentada, la Evaluación de Riesgos, el Plan de Prevención de Riesgos y haber adoptado una forma de Servicio de Prevención de Riesgos.

A la firma del Convenio, todas las empresas que no hubieran realizado las Evaluaciones de Riesgos, el Plan de Prevención o no haber elegido un Servicio de Prevención, realizarán las consultas obligatorias a los/as representantes de los trabajadores/as, para poner en marcha su propio sistema de Prevención de Riesgos.

La información, que forma parte del Plan de Prevención, será realizada con los contenidos de las evaluaciones de riesgos, de forma escrita dirigida a cada trabajador/a por cada empresario y que será contrastada por la representación sindical. Se realizará durante la jornada laboral y en cualquier caso en horas de trabajo.

La Formación de los Delegados/as de Prevención, que forma parte del Plan de Prevención, se realizará mediante cursos de Salud Laboral, sobre los riesgos de su empresa y sector, tendrán una duración de 80 horas y además asistirán a la formación continuada de todos los/as trabajadores/as. La formación será acreditada. Será impartida por las Organizaciones Sindicales firmantes del Convenio Colectivo a través de un reparto del programa establecido por la Comisión de Seguridad y Salud.

Todas las empresas del sector, dentro del Plan de Prevención tienen la obligación de tener elaborado un sistema de emergencias para incendios, evacuación y primeros auxilios, con el personal designado, formado y con los recursos necesarios para dar respuesta a estas contingencias. Se tendrá siempre en cuenta la posible presencia de personal de otras empresas y de personas ajenas.

Ante la detección de un Riesgo Grave y/o inminente, ya sea en la evaluación inicial, en las revisiones de la evaluación o en cualquier otro momento, en cualquier empresa del sector, ya sea por personal del Servicio de Prevención, Delegados de Prevención, o cualquier trabajador/a, se tomará la iniciativa de paralización de la actividad, operación, o de toda la actividad del Puesto de Trabajo. Realizándose a partir de ese momento un procedimiento que incluya, comunicación a los mandos superiores tanto verbal como escrito por parte de quién paraliza o de los representantes si los hubiere y las medidas de corrección del Riesgo, así como el conocimiento de la autoridad laboral competente.

La vigilancia de la salud, como actividad permanente de observación de estado de salud de los trabajadores, será realizada por el Servicio de Prevención, durante el tiempo de trabajo y se relacionará con los riesgos del puesto de trabajo. La realización de actividades puntuales de

Firmado electrónicamente. Puede consultar su autenticidad en:
http://csv.diputaciondepalencia.es
Código de Verificación Electrónica (CSV):4Y4127313R4I542A01VN

profundización, en forma de reconocimientos médicos, estará protocolizada y en cualquier caso tendrá relación con el trabajo realizado. Tanto los resultados de la Vigilancia de la Salud como del Reconocimiento médico serán confidenciales, informándose a las empresas exclusivamente de la Aptitud Laboral de cada trabajador/a.

Los Delegados/as de Prevención tendrán un crédito adicional mensual, de 16 horas, cada uno de ellos, con posibilidad de acumulación, para la realización de funciones específicas en materias de seguridad y salud.

Para los Puestos de Trabajo, calificados como tóxicos o peligrosos en las Evaluaciones de Riesgos, los Comités de Seguridad y Salud o las Comisiones paritarias sectoriales establecerán sistemas de compensación horaria, con limitación de los tiempos de exposición cuando los riesgos no tengan la posibilidad de ser evitados.

Entre las funciones y competencias de la Comisión Paritaria Sectorial se incluirá la protección de los trabajadores/as sensibles a determinados riesgos, biológicamente disminuidos/as, trabajadoras embarazadas o en período de lactancia, que tendrá en cuenta las disminuciones y limitaciones del trabajador/a y los Puestos de Trabajo compatibles, con relación a las Evaluaciones de Riesgos de las empresas

Artº 38.- Formación. Las empresas de las que dependan los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente convenio se adhieren a las iniciativas formativas necesarias, con especial mención a las establecidas en los Acuerdos Nacionales de Formación Continua.

En aras a conseguir un sector moderno y competitivo, es necesario contar con empresarios y trabajadores con una formación adecuada y permanentemente actualizada. En consecuencia, la participación activa en aquellos modelos que garanticen el desarrollo de una formación de calidad es una apuesta necesaria para el desarrollo y mantenimiento de un comercio competitivo y para la consecución de un empleo estable y de calidad dentro del sector.

Por ello, las partes signatarias del presente convenio acuerdan que aquellas empresas que no acrediten su participación en alguna organización empresarial representativa del sector de comercio que colabore activamente en el desarrollo formativo de este sector, a través del impulso de planes agrupados de formación continua específicos, o bien no acredite el desarrollo de planes individuales de formación continua, o la participación en planes agrupados de formación continua en materia de comercio desarrollados por los sindicatos más representativos del sector, deberán abonar a sus trabajadores un plus compensatorio de formación, de naturaleza salarial, en cuantía de 25 euros mensuales.

Sistema de acreditación:

1). Mediante certificación expedida por organización empresarial representativa del sector comercio partícipe en el desarrollo de planes agrupados de formación continua específicos en materia de comercio, que acredite su adhesión a la misma, con el visado de la comisión paritaria.

2). Mediante certificación expedida por la empresa que acredite el desarrollo de planes individuales de formación continua, con el visado de 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.

3). Mediante certificación expedida por organización sindical más representativa dentro del sector comercio que acredite la participación de la empresa en algún plan agrupado de formación continua en materia de comercio desarrollado por ellos, con el visado de la comisión paritaria.

Esta certificación tendrá validez únicamente durante el período de duración de la convocatoria de la acción formativa en la que la empresa acreditada participa.

En todo caso los trabajadores podrán recabar información de la comisión paritaria referente a la vigencia y validez de la certificación invocada por la empresa.

CAPITULO VI

DERECHOS Y GARANTÍAS SINDICALES

Artº 39.- Derechos Sindicales.- En esta materia ambas partes acuerdan:

Firmado electrónicamente. Puede consultar su autenticidad en: http://csv.diputaciondepalencia.es Código de Verificación Electrónica (CSV):4Y4127313R4I542A01VN

a) A todo trabajador afiliado a cualquier sindicato, si así lo solicita por escrito, se le descontará su cuota sindical por parte de la empresa en su nómina correspondiente.

b) En aquellas empresas cuyo número de trabajadores sea de 151, tendrán derecho los sindicatos más representativos a un delegado sindical, el cual tendrá el mismo crédito de horas y las mismas garantías que los miembros del Comité de Empresa.

c) Las empresas permitirán la acumulación de las horas sindicales de los delegados de personal o miembros del Comité de Empresa de un mismo sindicato.

CAPITULO VII

COMISIONES PARITARIAS

Artº 40.- Comisión Paritaria.- La Comisión Paritaria estará integrada por dos representantes de la Asociación de Empresarios y dos representantes de los trabajadores, designados entre las organizaciones sindicales firmantes del convenio, proporcionalmente a su representatividad en la comisión negociadora.

La Comisión Paritaria se reunirá al menos trimestralmente y en todo caso dentro de las 72 horas siguientes a su convocatoria. A estas reuniones las partes podrán acudir asistidas por sus asesores.

Una vez notificada a la Comisión Paritaria la correspondiente cuestión por el interesado o interesados, ésta deberá emitir el preceptivo dictamen en un plazo máximo de siete días. Transcurrido dicho plazo sin alcanzar una solución, las partes podrán adoptar las medidas legales que consideren oportunas para la salvaguarda de sus intereses.

Funciones y competencias de la Comisión Paritaria:

a) Interpretación y vigilancia del cumplimiento del convenio colectivo.

b) En los conflictos colectivos el intento de solución de las divergencias laborales a través de la Comisión Paritaria, tendrá carácter previo al planteamiento formal en el sistema extrajudicial de conflictos de Castilla y León, y posterior acceso a la vía jurisdiccional en los conflictos que surjan con ocasión de la interpretación o aplicación del Convenio Colectivo.

c) Intervención para resolver los desacuerdos en el periodo de consulta de modificación sustancial de condiciones de trabajo e inaplicación de las condiciones de trabajo establecidas en el convenio colectivo.

d) Recepción de la comunicación de inaplicación del convenio colectivo que recogerá las materias que se pretenden no aplicar y sus causas.

e) Recepción de los acuerdos sobre inaplicación del presente convenio, para conocimiento de la Comisión Paritaria.

f) Intervención para solventar desacuerdos en el periodo de consulta de movilidad geográfica (40 ET), transmisión de empresas (44.9 ET), suspensión y reducción de jornada (47 ET), despido colectivo (51 ET).

g) Resolver las discrepancias sobre el encuadramiento en las categorías.

h) Determinar las condiciones de adhesión que formulen las mesas negociadoras de los convenios del sector de comercio que no estén incluidos en el presente convenio.

Las discrepancias producidas en el seno de la comisión paritaria se someterán a los procedimientos de conciliación-mediación regulados en el sistema no judicial de solución de conflictos de Castilla y León (SERLA) y, en su caso, a un arbitraje vinculante.

Esta comisión tendrá su domicilio en Palencia en Plaza de los Juzgados nº 4 – 3ª planta.

Art. 41.- Promoción nuevos convenios.- En aquellas empresas afectadas por este convenio colectivo, en las que se promueva la negociación de un nuevo convenio de empresa, la parte promotora comunicará por escrito la iniciativa de dicha promoción, a la otra parte, a la Comisión Paritaria del presente convenio y a la autoridad laboral a través del REGCON, expresando detalladamente las materias objeto de negociación.

Art. 42.- Cláusula de inaplicación de las condiciones de trabajo.-

1. Con el objeto de establecer el marco que posibilite un mayor grado de estabilidad respecto del empleo en el sector, se considera preciso establecer mecanismos que conduzcan a la aplicación de aquellas medidas que, con carácter preventivo y coyuntural, se dirijan a favorecer aquél y ello

Firmado electrónicamente. Puede consultar su autenticidad en:
http://csv.diputaciondepalencia.es
Código de Verificación Electrónica (CSV):4Y4127313R4I542A01VN

mediante la suspensión, siempre con carácter temporal, de la aplicación efectiva del Convenio sobre determinadas condiciones de trabajo.

2. A tal efecto la inaplicación o suspensión temporal, y sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 82.3 del E.T., podrá afectar a las siguientes materias establecidas en el convenio colectivo que resulte aplicable y todo ello sin perjuicio de lo establecido en el art. 41 del E.T.:

a) Jornada de trabajo.

b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo.

c) Régimen de trabajo a turnos.

d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.

e) Sistema de trabajo y rendimiento.

f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el art. 39 del E.T.

3. Sin perjuicio de las causas previstas en el artículo 82.3 del E.T., se podrá proceder a la inaplicación, en los términos regulados en el presente artículo, cuando la empresa alternativamente tenga o una disminución persistente de su nivel de ingresos o su situación y perspectivas económicas puedan verse afectadas negativamente afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo.

Procedimiento.

Las empresas en las que concurran algunas de las causas de inaplicación previstas, comunicarán a los representantes de los trabajadores su deseo de acogerse a la misma.

En caso de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, éstos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme al artículo 41.4 del ET.

El procedimiento se iniciará a partir de la comunicación de la empresa, se abre un período de consultas que tendrá una duración no superior a 15 días y versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas alegadas por la representación empresarial, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa, su duración y no podrá prolongarse más allá de la vigencia del convenio colectivo y deberá ser notificado a la comisión paritaria y a la autoridad laboral.

En caso de desacuerdo y una vez finalizado el período de consultas, la discrepancia se someterá a la Comisión Paritaria del Convenio, que mediará y buscará salidas al conflicto que se plantee, que deberá resolver en un plazo máximo de 7 días. Si la Comisión Paritaria no alcanzase acuerdo, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia al SERLA.

DISPOSICIONES FINALES

Primera.- Todas aquellas materias no reguladas expresamente en este Convenio se regirán por las normas contenidas en el derogado Acuerdo para el Comercio publicado en el BOE de 09/04/96 hasta su sustitución, y la Normativa Vigente de obligado cumplimiento.

Segunda.- El pago de atrasos y la normalización de las nóminas de los trabajadores, se hará efectivo por las empresas dentro del mes siguiente a su publicación en el B.O.P.

Tercera.- El presente Convenio es aceptado y suscrito con la unánime conformidad de empresarios y trabajadores integrados en la Comisión Negociadora formada por representantes de FEPAMETAL y C.P.O.E. y U.G.T. y CC.OO.

Cuarta.- En los contratos regulados en el artículo 15 del ET, así como los restantes temporales, podrán convertirse en contratos para el fomento de la contratación indefinida.

Quinta.- Podrán realizarse contratos eventuales hasta un máximo de 12 meses.

Sexta.- Por aplicación de lo dispuesto en el artículo 16 del ET, al requerirlo y justificarlo las peculiaridades de la actividad de este Sector, los contratos suscritos bajo la modalidad de fijo discontinuo, podrán realizar la jornada a tiempo parcial, tanto para horas al día como días a la semana o al mes. Así mismo, cabrá la contratación fija discontinua a jornada reducida o a tiempo parcial durante toda la vigencia del contrato. Esta posibilidad deberá figurar pactada por escrito en el correspondiente contrato de trabajo, debiendo constar el número de horas a prestar bajo esta

Firmado electrónicamente. Puede consultar su autenticidad en: http://csv.diputaciondepalencia.es Código de Verificación Electrónica (CSV):4Y4127313R4I542A01VN

modalidad de a tiempo parcial y su distribución. Con los trabajadores que ya tuvieran la condición contractual de fijo discontinuo, esta realización deberá pactarse, en su caso, de común acuerdo y por escrito.

La realización de un contrato fijo discontinuo a tiempo parcial, la jornada del trabajador/a, no será inferior al 50% de la jornada ordinaria de un trabajador/a a jornada completa.

Tendrán preferencia para ocupar puestos de trabajo a tiempo completo, de forma temporal o indefinida, quienes estén trabajando como fijos discontinuos en el mismo centro de trabajo mediante un contrato de trabajo a tiempo parcial. Así mismo, los trabajadores fijos discontinuos contratados a tiempo parcial podrán novar temporalmente y de común acuerdo.

Se garantiza un periodo de actividad de cinco meses dentro de cada año incluido el periodo que corresponde a las vacaciones retribuidas."

Séptima.- Los trabajadores que ostenten durante 5 años en el sector la categoría de Auxiliar Administrativo y Auxiliar de Caja, pasarán a la categoría de Administrativo o Cajero.

Octava.- Los trabajadores que presten servicios en la empresa antes del 1 de enero de 2022 con las categorías de profesional de Oficio de 2ª o profesional de oficio 3ª pasarán a la categoría de profesional de oficio de 1ª o de 2ª respectivamente, según corresponda, de acuerdo a lo siguiente:

- si a fecha 31-12-2022 llevase en las referidas categorías más de 10 años, previa solicitud por parte del trabajador, la empresa le reconocerá con efectos de 1 de enero de 2023 la categoría de profesional de oficio superior.
- si a fecha 31-12-2022 no llevase en las referidas categorías más de 10 años, la empresa le reconocerá al cumplir los 10 años la categoría de profesional superior siempre y cuando, previa solicitud, acredite la formación para realizar las funciones de las categorías de profesionales de oficio de 1ª o 2ª, según corresponda, para ello la empresa le indicará y facilitará la formación necesaria al trabajador para las categorías de profesionales de oficio de 1ª o 2ª, según corresponda.

  En el supuesto de que la empresa no indicara o no facilitara la formación necesaria se le reconocerá al cumplir los 10 años, previa solicitud, una categoría superior.
- si la contratación es posterior al 1 de enero de 2023 la empresa le reconocerá al cumplir los 12 años la categoría de profesional superior siempre y cuando, previa solicitud, acredite la formación para realizar las funciones de las categorías de profesionales de oficio de 1ª o 2ª, según corresponda, para ello la empresa le indicará y facilitará la formación necesaria al trabajador para las categorías de profesionales de oficio de 1ª o 2ª, según corresponda.

  En el supuesto de que la empresa no indicara o no facilitara la formación necesaria se le reconocerá al cumplir los 12 años, previa solicitud, una categoría superior.

Los trabajadores que a partir de la fecha de 1 de enero de 2023 subiesen a la categoría de profesional de oficio de 2ª, podrán pasar a la categoría de profesional de oficio de 1ª, siempre y cuando, previa solicitud,acredite desde la fecha del anterior ascenso de categoría 10 años en esa categoría de profesional y acredite la formación para realizar las funciones de la categoría de profesional de oficio de 1ª, para ello la empresa le indicará y facilitará la formación necesaria al trabajador para la categoría de profesional de oficio de 1ª.

En el supuesto de que la empresa no indicara o no facilitara la formación necesaria se le reconocerá al cumplir los 10 años, previa solicitud, una categoría superior.

Novena.- Los dependientes se distinguen en 3:

Dependiente de 1ª - Es el trabajador/a con más de cuatro años de experiencia en el sector.

Dependiente de 2ª - Es el trabajador/a con más de dos años de experiencia en el sector.

Dependiente de 3ª.- Es el trabajador/a con menos de dos años de experiencia en el sector.

Décima.- Los profesionales de oficio se distinguen en 3:

Profesional de Oficio de 1ª: Es el operario hombre o mujer que teniendo los conocimientos necesarios para el desempeño de su oficio lo ejecuta bajo dependencia de mandos o de profesionales de más alta cualificación dentro del esquema de cada empresa, normalmente con alto grado de supervisión.

Profesional de Oficio de 2ª: Es el operario hombre o mujer que teniendo ciertos conocimientos profesionales para el desempeño de su oficio, lo ejecuta bajo dependencia de mandos de más alta cualificación, con grado medio de supervisión.

Firmado electrónicamente. Puede consultar su autenticidad en: http://csv.diputaciondepalencia.es Código de Verificación Electrónica (CSV):4Y4127313R4I542A01VN

Profesional de Oficio de 3ª: Es el operario hombre o mujer que, realiza tareas que se ejecutan con un alto grado de dependencia, claramente establecidas, con instrucciones específicas. Pueden requerir preferentemente esfuerzo físico, con conocimientos muy elementales.

Undécima.- Igualmente se establece un encuadramiento de subsectores del presente Convenio Colectivo, el cual se anexa (ANEXO I).

Las empresas cuya actividad esté incluida en varios convenios colectivos y cuya actividad económica principal sea la venta, todos sus trabajadores pasarán a estar encuadrados en este Convenio, respetándose las condiciones que ostenten en la actualidad. (Las condiciones retributivas se mantienen las existentes y las de jornada con compensaciones en descanso o vacaciones).

Duodécima.- Se mantiene la categoría de pinches, aprendices, aspirantes a administrativos y auxiliar de caja sin diferenciación de edad. Los trabajadores que ostenten durante dos años esta categoría pasarán a la categoría de Mozo Especializado.

Decimotercera.- Todas las referencias del presente Convenio Colectivo al término "trabajador" **se** entenderán efectuadas indistintamente a la persona, hombre o mujer, salvo en aquellos casos en los que el propio Convenio Colectivo limite expresamente la titularidad del derecho.

Decimocuarta.- **MEDIDAS PARA LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE LAS PERSONAS LGTBI EN LAS EMPRESAS (RD 1026/2024)**

Todas las empresas a las que les sea de aplicación el presente convenio colectivo, asumen el compromiso de tolerancia cero a cualquier forma de discriminación, así como, dentro de su esfera organizativa garantizar la igualdad de todas las personas trabajadoras, con independencia de su orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

Asimismo, y para aquellas empresas a las que, conforme a la legislación vigente se encuentren obligadas a contar con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia. Se acuerda la adopción de las siguientes medidas:

1. CLÁUSULA DE IGUALDAD DE TRATO Y NO DISCRIMINACIÓN.

La empresa asume como propios los **principios de no discriminación e igualdad de trato a las personas LGTBI** por razones de orientación sexual, expresión o identidad de género y diversidad sexogenérica familiar, tal y como establece la legislación vigente, evitando toda conducta, en el ámbito laboral, que atente al respeto y la dignidad personal.

Las personas trans deben ser tratadas según su nombre elegido e identidad de género, siendo importante que en cualquier documentación interna de la empresa se modifique el nombre, sexo y género de la persona.

2. CLÁUSULAS DE ACCESO AL EMPLEO.

La empresa fomentará el uso de un lenguaje respetuoso con la diversidad y evitará cualquier tipo de discriminación por razón de orientación, expresión e identidad de género en el acceso al empleo y en la promoción profesional.

3. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y PROMOCIÓN

La empresa garantizará a las personas trabajadoras la igualdad de oportunidades para poder presentarse a la cobertura de los puestos de trabajo vacantes que puedan existir, con independencia del sexo, orientación sexual, expresión y/o identidad de género y diversidad sexogenérica.

4. CLÁUSULAS DE FORMACIÓN, SENSIBILIZACIÓN Y LENGUAJE

La empresa establecerá dentro de los planes de formación de la empresa acciones formativas concretas y específicas para impulsar la cultura de la diversidad, la sensibilización hacia las personas LGTBI+, el uso del lenguaje inclusivo oral y escrito, y el conocimiento de las medidas y protocolos activos en la empresa para combatir la LGTBI+fobia y el acoso laboral por razón de orientación sexual, expresión o identidad de género y diversidad sexogenérica.

4. CLÁUSULAS DE ENTORNOS DIVERSOS E INCLUSIVOS

La empresa garantizará la privacidad en todos los espacios públicos (baños, duchas, vestuarios, taquillas, salas de descanso…) para salvaguardar la intimidad de las personas que lo deseen.

5. CLÁUSULAS SOBRE PERMISOS Y BENEFICIOS SOCIALES

Todos los derechos recogidos en el convenio colectivo, normativa interna de la empresa, pactos y acuerdos, etc., serán de aplicación a las personas LGTBI de la empresa, con independencia de la modalidad de pareja o familia que conforme.

Firmado electrónicamente. Puede consultar su autenticidad en:
http://csv.diputaciondepalencia.es
Código de Verificación Electrónica (CSV):4Y4127313R4I542A01VN

6. CLÁUSULAS SOBRE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

En caso de que la persona trans necesite provisionalmente una adaptación del puesto o del horario, se trasladará al Comité de Seguridad y Salud o en su defecto al delegado o delegada de prevención, realizando si fuera necesaria una evaluación de riesgos laborales y psicosociales.

7. CLÁUSULAS SOBRE RÉGIMEN DISCIPLINARIO

A. Falta leve. *Aquellas manifestaciones, expresiones o comportamientos que se produzcan espontáneamente, sin premeditación ninguna, y que conlleven una agresión no intencionada basada en prejuicios contra la comunidad LGTBI+.*

B. Falta grave. *Toda falta leve que reúna uno de los siguientes requisitos:*

- El hecho punible se reitera en el tiempo.
- Sus efectos se prolongan en el tiempo o tienen carácter permanente.
- Perjudica el ascenso o la promoción profesional de la persona agredida.
- La persona agresora abusa de una posición jerárquica superior para llevar a cabo una falta considerada leve.
- La denigración, ridiculización, humillación u ofensa de las familias LGTBI+ en el ámbito laboral.

C. Falta muy grave:

a.- Actitudes, acciones, manifestaciones, expresiones o comportamientos que se basen en prejuicios contra las personas LGTBI+ o sus familias y allegadas/os, con el objeto de ridiculizarlos o atentar contra su dignidad.

b.- Las agresiones físicas o verbales dentro o fuera del lugar de trabajo a las personas del colectivo LGTBI+, o hacia quienes lo parecen o lo defienden.

c.- La promoción de la ideología del odio al colectivo LGTBI+ o hacia quienes lo parecen o lo defienden, entre las personas trabajadoras o en el entorno de la víctima, así como de sus familiares y entorno social.

d.- La omisión o inacción de mandos intermedios o superiores jerárquicos frente a conductas lgtbiqfóbicas.

e.-- El hostigamiento, el chantaje o la coacción bajo amenaza de revelar la pertenencia al colectivo LGTBI+.

Régimen de sanciones. Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente convenio. Estas faltas se adaptarán al régimen de sanciones existente encada convenio colectivo. Todas las faltas anteriormente citadas serán puestas en conocimiento de la RLPT y permanecerán en el expediente de la persona infractora.

Del mismo modo, y con el objeto de promover la heterogeneidad de las plantillas y con ello lograr entornos laborales diversos, inclusivos y seguros, se garantizará la protección contra comportamientos LGTBI fóbicos, especialmente, a través de los protocolos frente al acoso y la violencia en el trabajo.

.

Firmado electrónicamente. Puede consultar su autenticidad en:
http://csv.diputaciondepalencia.es
Código de Verificación Electrónica (CSV):4Y4127313R4I542A01VN

Firmado electrónicamente. Puede consultar su autenticidad en:
http://csv.diputaciondepalencia.es
Código de Verificación Electrónica (CSV):4Y4127313R4I542A01VN

CNAE DE APLICACIÓN EN EL CONVENIO DE COMERCIO DEL METAL DE PALENCIA

CNAE	Subsectores de aplicación.
4511	Venta de automóviles y vehículos de motor ligeros
4519	Venta de otros vehículos de motor
9531	Mantenimiento y reparación de vehículos de motor
4531	Comercio al por mayor de repuestos y accesorios de vehículos de motor
4532	Comercio al por menor de repuestos y accesorios de vehículos de motor
4540	Venta, mantenimiento y reparación de motocicletas y de sus repuestos y accesorios
4614	Intermediarios del comercio de maquinaria, equipo industrial, embarcaciones y aeronaves
4643	Comercio al por mayor de aparatos electrodomésticos
4648	Comercio al por mayor de artículos de relojería y joyería
4651	Comercio al por mayor de ordenadores, equipos periféricos y programas informáticos
4652	Comercio al por mayor de equipos electrónicos y de telecomunicaciones y sus componentes
4661	Comercio al por mayor de maquinaria, equipos y suministros agrícolas
4662	Comercio al por mayor de máquinas herramienta
4663	Comercio al por mayor de maquinaria para la minería, la construcción y la ingeniería civil
4664	Comercio al por mayor de maquinaria para la industria textil y de máquinas de coser y tricotar
4665	Comercio al por mayor de muebles de oficina
4666	Comercio al por mayor de otra maquinaria y equipo de oficina
4669	Comercio al por mayor de otra maquinaria y equipo
4672	Comercio al por mayor de metales y minerales metálicos
4674	Comercio al por mayor de ferretería, fontanería y calefacción
4677	Comercio al por mayor de chatarra y productos de desecho
4752	Comercio al por menor de ferretería, pintura y vidrio en establecimientos especializados
4754	Comercio al por menor de aparatos electrodomésticos en establecimientos especializados
4755	Comercio al por menor de muebles, aparatos de iluminación y otros artículos de uso doméstico en establecimientos especializados
4763	Comercio al por menor de grabaciones de música y vídeo en establecimientos especializados
4777	Comercio al por menor de artículos de relojería y joyería en establecimientos especializados

TABLAS SALARIALES DEL CONVENIO DEL COMERCIO DEL METAL 2025

CATEGORIA	salario/mes	salario/año
GRUPO I PERSONAL TITULADO		
Graduado Superior	1.577,62 €	23.664,30 €
Graduado medio	1.539,75 €	23.096,21 €
GRUPO II PERSONAL MERCANTIL	- €	- €
Jefe de Compras	1.451,42 €	21.771,33 €
Jefe de Ventas	1.451,42 €	21.771,33 €
Jefe de Personal	1.451,42 €	21.771,33 €
Jefe de Sucursal	1.438,46 €	21.576,85 €
Jefe de Sección	1.388,29 €	20.824,40 €
Viajante a comisión	1.105,07 €	16.576,05 €
Viajante sin comision	1.428,78 €	21.431,67 €
Dependiente mayor	1.438,46 €	21.576,85 €
Dependiente de primera	1.262,73 €	18.941,10 €
Dependiente de segunda	1.166,86 €	17.502,91 €
Dependiente de tercera	1.105,07 €	16.576,05 €
GRUPO III PERSONAL ADM Y CAJA	- €	- €
Jefe Administrativo	1.451,42 €	21.771,33 €
Oficial Administrativo	1.262,73 €	18.941,01 €
Administrativo	1.190,58 €	17.858,64 €
Auxiliar Administrativo	1.105,07 €	16.576,05 €
Contable/cajero	1.410,23 €	21.153,45 €
Cajero	1.190,58 €	17.858,64 €
Auxiliar de caja	1.105,07 €	16.576,05 €
GRUPO IV PERSONAL OFICIOS AUX	- €	- €
Profesional de Oficio de 1ª	1.263,48 €	18.952,20 €
Profesional de oficio de 2ª	1.190,58 €	17.858,64 €
Profesional de oficio de 3ª	1.135,86 €	17.037,93 €
Mozo Especializado	1.135,86 €	17.037,93 €
Mozo	1.105,07 €	16.576,05 €
GRUPO V	- €	- €
	- €	- €
Pinches,aprendices,aspirantes a	- €	- €
a adm y aux caja	1.105,07 €	16.576,05 €
Ayuda escolar	28,11	

Firmado electrónicamente. Puede consultar su autenticidad en: http://csv.diputaciondepalencia.es Código de Verificación Electrónica (CSV):4Y4127313R4I542A01VN

Administración Autonómica

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE PALENCIA

OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO

Convenio o Acuerdo: COMERCIO DEL METAL

Expediente: 34/01/0033/2026

Fecha: 16/06/2026

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

Código 34000085011981.

VISTO el texto del acta de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de **COMERCIO DEL METAL** de Palencia de 14-05-2026, de conformidad con lo dispuesto en el art. 90.2 y 3 del R.D. Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en el Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, y en la Orden PRE/813/2022, de 1 de julio, por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo de las Delegaciones Territorial de la Junta de Castilla y León

Esta Oficina Territorial de Trabajo de Palencia,

A C U E R D A

1.- **ORDENAR** la inscripción de la citada Acta en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

2.- **DISPONER** su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Palencia.

Palencia, 17 de junio de 2026.- La Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo de Palencia, María Teresa Sordo Velasco.

En la sede de la Confederación Palentina de Organizaciones Empresariales, el día 14 de mayo de 2026, se personan los miembros de la Comisión negociadora del Convenio Colectivo de Comercio del Metal de Palencia, Don Teodoro Antolín Gutiérrez en representación de CC.OO., Don Javier del Rio Ortega en representación de U.G.T., y Doña Elisa Cavia García y Don José Eugenio Rodríguez en representación de FEPAMETAL y CPOE, al objeto de tratar sobre la subsanación de las tablas salariales del Convenio de Comercio Metal de Palencia para 2026 como consecuencia de la subida del SMI en 2026 a 1.221,00 euros.

Después de comprobar las tablas y a la vista de la subida del SMI para 2026, se acuerda por unanimidad y voluntariamente, las tablas para el 2026.

1.- Se adjunta tablas salariales para 2026.

2.- Remitir el presente acta y las tablas salariales para 2026 para su inscripción y posterior publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Palencia.

Y como prueba de conformidad con el contenido del presente documento, firman en el lugar y fecha indicados en el encabezamiento.

Javier del Rio Ortega	Ana Mª. López Ovejero
UGT	CC.OO.
Elisa Cavia García	José Eugenio Rodríguez
C.P.O.E.	C.P.O.E.

Firmado electrónicamente. Puede consultar su autenticidad en: http://csv.diputaciondepalencia.es Código de Verificación Electrónica (CSV):604V1S1W3V3B176T0AW8

TABLAS SALARIALES DEL CONVENIO DEL COMERCIO DEL METAL 2026		
CATEGORIA	2026	
	salario/mes	salario/año
GRUPO I PERSONAL TITULADO		
Graduado Superior	1.624,95 €	24.374,22 €
Graduado medio	1.585,94 €	23.789,09 €
GRUPO II PERSONAL MERCANTIL		
Jefe de Compras	1.494,96 €	22.424,40 €
Jefe de Ventas	1.494,96 €	22.424,40 €
Jefe de Personal	1.494,96 €	22.424,40 €
Jefe de Sucursal	1.481,61 €	22.224,15 €
Jefe de Sección	1.429,94 €	21.449,10 €
Viajante a comisión	1.139,60 €	17.094,00 €
Viajante sin comision	1.471,64 €	22.074,60 €
Dependiente mayor	1.481,61 €	22.224,15 €
Dependiente de primera	1.300,61 €	19.509,15 €
Dependiente de segunda	1.201,87 €	18.028,05 €
Dependiente de tercera	1.139,60 €	17.094,00 €
GRUPO III PERSONAL ADM Y CAJA		
Jefe Administrativo	1.494,96 €	22.424,40 €
Oficial Administrativo	1.300,61 €	19.509,15 €
Administrativo	1.226,29 €	18.394,35 €
Auxiliar Administrativo	1.139,60 €	17.094,00 €
Contable/cajero	1.452,54 €	21.788,10 €
Cajero	1.226,29 €	18.394,35 €
Auxiliar de caja	1.139,60 €	17.094,00 €
GRUPO IV PERSONAL OFICIOS AUX		
Profesional de Oficio de 1ª	1.301,38 €	19.520,70 €
Profesional de oficio de 2ª	1.226,29 €	18.394,35 €
Profesional de oficio de 3ª	1.169,94 €	17.549,10 €
Mozo Especializado	1.169,94 €	17.549,10 €
Mozo	1.139,60 €	17.094,00 €
GRUPO V		
Pinches,aprendices,aspirantes	1.139,60 €	17.094,00 €
Ayuda escolar	28,95	

Firmado electrónicamente. Puede consultar su autenticidad en: http://csv.diputaciondepalencia.es Código de Verificación Electrónica (CSV):604V1S1W3V3B176T0AW8