

JUNTA DE ANDALUCÍA

CONSEJERÍA DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTÓNOMO DELEGACIÓN TERRITORIAL EN JAÉN. SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN LABORAL

2025/4166 *Convenio Colectivo para el Sector del Comercio del Metal y la Electricidad de la Provincia de Jaén. Años 2025, 2026 y 2027.*

Edicto

Referencia: Relaciones colectivas/Convenios Colectivos

Expediente: 23/01/0068/2025

Código Convenio: 23000325011984

Visto el texto del Convenio Colectivo de trabajo *para el Sector del Comercio del Metal y la Electricidad de la Provincia de Jaén. Años 2025, 2026 y 2027*, recibido en esta Delegación Territorial con fecha 30 de julio de 2025, aprobado que fue por la Comisión Negociadora el día 21/07/2025, constituida con fecha 17/02/2025, y de conformidad con lo establecido en el artículo 90 apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad; sobre la base de las competencias atribuidas a esta Delegación Territorial por el Real Decreto 4043/82, de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de Trabajo, Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía (BOJA n.º 215 de 31 de octubre), Decreto del Presidente 10/2022, de 25 de julio, sobre reestructuración de Consejerías, en relación con el artículo 11 del Decreto del Presidente 6/2024, de 29 de julio, sobre reestructuración de Consejerías, y el Decreto 155/2022, de 9 agosto, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo (BOJA extraordinario número 28, de 11 de agosto), y Decreto 300/2022, de 30 de agosto, por el que se modifica el Decreto 226/2020, de 29 de diciembre, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía (BOJA extraordinario número 29, de 30 de agosto), esta Delegación Territorial, *Acuerda:*

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios colectivos, Acuerdos colectivos de trabajo y Planes de igualdad de este Centro Directivo, con funcionamiento mediante procedimientos electrónicos, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.- Disponer su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia.

Jaén, 10 de septiembre de 2025.
La Delegada Territorial: Ana Belén Mata Soria

Asistentes

Representación empresarial:

D. Lucas Ruiz Mozas (Comercio Jaén)
D. Francisco Pastrana Martos (FDM)
D. Bruno García Pérez (asesor)

Representación social:

• FeSMC-UGT-JAÉN:

D. Jesús David Dueñas Ortega
D. Javier F. Lacarra Rodríguez
D. Blas Cubillo Serrano
D. Francisco de la Blanca Expósito

• Servicios-CCOO Jaén:

D. Antonio M^a Romero Segovia
D. Pedro Ruiz Chiclana

Acta

En la ciudad de Jaén, siendo las 11:30 horas del día 21 de julio de 2025, se reúnen las personas relacionadas al margen en la sede social de la Federación Empresarial Jiennense de Comercio y Servicios (Comercio Jaén), todas ellas miembros de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de ámbito Provincial de Jaén, para el sector del *Comercio del Metal y Electricidad*, designados respectivamente por las organizaciones empresariales Comercio Jaén (Federación Empresarial Jiennense de Comercio y Servicios) y FDM (Federación Provincial del Metal) y por las Centrales Sindicales FeSMC-UGT (Federación de Servicios para la Movilidad y el Consumo de la Unión General de Trabajadores) y Servicios-CCOO (Sindicato Provincial de la Federación de Servicios de Comisiones Obreras).

Abierto el acto, todos los asistentes se reconocen mutuamente capacidad y representatividad negociadora y delegan al mismo tiempo en el Secretario General de Comercio Jaén y asesor de la parte empresarial, D. Bruno García Pérez, a fin de que eleve el Texto del Convenio y las Tablas Salariales a la Autoridad Laboral, al objeto de su registro, publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia y demás trámites que sean necesarios.

El proceso de negociación del convenio colectivo se inició con la Constitución de la Mesa Negociadora el pasado 17 de febrero de 2025, habiéndose celebrado reuniones de la Comisión Negociadora los días 20 de marzo, 4 y 25 de abril, 23 de mayo, 12 de junio y 21 de julio, día en la que la Comisión Negociadora llega a la aprobación del nuevo convenio para los años 2025, 2026 y 2027 así como a las tablas de salarios que se unen a este acta.

Y no habiendo más asuntos de que tratar, se da por terminada la sesión, siendo las 12:30 horas del día al principio indicado extendiéndose de ella la presente acta que, previa su lectura y conformidad al contenido de la misma, es firmada, al igual que el texto del convenio y las tablas de salarios, por todos los asistentes.

Convenio Colectivo para el Sector del Comercio del Metal y la Electricidad de la Provincia de Jaén. Años 2025, 2026 y 2027

Capítulo I: Disposiciones Generales

Artículo 1º.- Determinación de las Partes Firmantes

Artículo 2º.- Ámbito Funcional

Artículo 3º.- Ámbito Personal.

Artículo 4º.- Ámbito Territorial.

Artículo 5º.- Ámbito Temporal.

Artículo 6º.- Condiciones más Beneficiosas, Absorción y Compensación.

Artículo 7º.- Legislación Supletoria.

Artículo 8º.- Vinculación a la Totalidad

Capítulo II: Organización del Trabajo

Artículo 9º.- Organización del Trabajo.

Artículo 10º.- Movilidad de la Plantilla.

Capítulo III: Contratación de Trabajadores y Finiquitos

Artículo 11º. – Contrato de Trabajo.

Artículo 12º. –Contrato de Duración Determinada.

Artículo 13º. –Contratos Formativos.

Artículo 14º. –Contrato Fijo-Discontinuo.

Artículo 15º.- Contratación de Personas con Discapacidad

Artículo 16º. –Contratos Indefinidos.

Artículo 17º.- Contrato a Tiempo Parcial.

Artículo 18º. –Finiquitos.

Artículo 19º.-. Suspensión con Reserva de Puesto de Trabajo en Caso de Nacimiento, Adopción o Acogimiento.

Artículo 20º.- Suspensión del Contrato por Riesgo Durante el Embarazo y la Lactancia.

Artículo 21º.-. Suspensión de Contrato por ser Víctima de Violencia de Género.

Capítulo IV: Jornada Laboral y Vacaciones

Artículo 22º. –Jornada Laboral.

Artículo 23º. –Desconexión Digital.

Artículo 24º. –Vacaciones

Artículo 25º.- Horas Extraordinarias.

Capítulo V: Condiciones Económicas

Artículo 26º.- Salario Base y Salario Mínimo del Sector

Artículo 27º.- Complemento de Vinculación Personal Consolidado.

Artículo 28º. –Gratificaciones Extraordinarias.

Artículo 29º. –Quebranto de Moneda.

Artículo 30º. –Dietas.

Artículo 31º. –Plus de Transporte por Trabajo en sábado.

Artículo 32º. –Plus de Asistencia.

Capítulo VI: Derechos Sindicales

Artículo 33º. –Acción Sindical.

Artículo 34º. –Derecho de Reunión.

Artículo 35º. – Lugar de Reunión.

Artículo 36º. –Información.

Artículo 37º.- Funciones de los Representantes de las Personas Trabajadoras.

Artículo 38º. – Horas Sindicales.

Artículo 39º.- Acumulación de Horas.

Artículo 40º.- Derechos de las Secciones Sindicales.

Capítulo VII: Condiciones Sociales

Artículo 41º.- Personal en Situación de I.T.

Artículo 42º.- Permisos y Licencias.

Artículo 43º.- Descanso en Fiestas.

Artículo 44º.- Ropa de Trabajo.

Artículo 45º. – Excedencias.

Artículo 46º. – Excepción de Márgenes.

Artículo 47º. – Fomento a la Cultura.

Artículo 48º. – Seguro Colectivo.

Capítulo VIII: Comisión Paritaria

Artículo 49º. – Comisión Paritaria.

Artículo 50º – Clausula de Inaplicación del Convenio.

Capítulo IX: Aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Medioambiente

Artículo 51º. –Materia de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 52º.– Formación.

Artículo 53º.– Equipos de Trabajo y Medios de Protección.

Artículo 54º.– Vigilancia de la Salud.

Artículo 55. – Persona Delegada de Medioambiente

Capítulo X: Mejoras Sociales

Artículo 56º.- Igualdad de Oportunidades, no Discriminación entre las Personas por razón de Sexo.

Artículo 57º.- Planes de Igualdad y Protocolo para la Prevención del Acoso por razón de Sexo y/o Sexual.

Artículo 58º.- Igualdad y no Discriminación LGTBI

Artículo 59º.- Igualdad de Oportunidades y no Discriminación de Personas con Discapacidad

Artículo 60º.- Protección de Datos Personales y Derechos Digitales.

Artículo 61º.- Plus Compensatorio para el Desarrollo de Políticas Sociales.

Capítulo XI: Clasificación Profesional

Artículo 62º.- Clasificación Profesional

Convenio Colectivo para el Sector del Comercio del Metal y la Electricidad de la Provincia de Jaén. Años 2025, 2026 y 2027

Capítulo I

Disposiciones Generales

Artículo 1º.– Determinación de las Partes Firmantes.

Este Convenio Colectivo, con código 23000325011984, se pacta, de una parte entre la Federación Empresarial Jiennense de Comercio y Servicios (Comercio Jaén) y la Federación Provincial del Metal (FDM), y de otra el Sindicato Provincial de Jaén de Servicios para la Movilidad y el Consumo de la Unión General de Trabajadores (FeSMC-UGT) y el Sindicato Provincial de Jaén de la Federación de Servicios de Comisiones Obreras (Servicios-CCOO), reconociéndose mutuamente legitimidad para negociar y firmar el presente convenio.

Artículo 2º.– Ámbito Funcional.

El convenio obliga a todas las empresas, con establecimiento mercantil abierto, dedicadas de forma exclusiva, principal o predominante al comercio del metal y electricidad, bien sea al por menor o al por mayor, como son los suministros industriales, electrodomésticos, concesionarios de vehículos, recambios, ferretería, muebles de oficina metálicos, etc.

A título orientativo forman parte del ámbito funcional de este convenio aquellas empresas cuya actividad exclusiva, principal o predominante corresponda a los siguientes CNAEs: 4511, 4519, 4531. 4532, 4540, 4643, 4647 (sólo comercio de aparatos de iluminación), 4648, 4651, 4652, 4661, 4662, 4663, 4664, 4666, 4669, 4672, 4673 (sólo comercio de aparatos sanitarios), 4674, 4677, 4741, 4742, 4743, 4752 (sólo comercio de ferretería), 4754, 4759

(sólo comercio de aparatos de iluminación), 4774 (sólo artículos médicos y ópticas) y 4777.

El convenio colectivo obligará a las empresas de nueva creación incluidas en su ámbito territorial y funcional.

Artículo 3º. –Ámbito Personal.

Las disposiciones contenidas en este Convenio Colectivo serán de aplicación a todas las personas trabajadoras de las empresas incluidas en sus ámbitos funcional y territorial. Quedan excluidos expresamente del mismo, el personal de alta dirección cuya relación laboral especial se regula en el RD 1382/1985, de 1 de agosto, así como las restantes actividades y relaciones que se contemplan en el número 3 del artículo 1 y en el artículo 2, ambos del Estatuto de los Trabajadores.

Quedan comprendidos en este Convenio todos los trabajadores de las empresas incluidas en el artículo anterior, tanto el personal fijo como el eventual, abarcando a los que ingresen durante la vigencia del presente Convenio.

Artículo 4º. – Ámbito Territorial.

El presente convenio es de aplicación a todos los centros de trabajo de Jaén y provincia, aun cuando las empresas titulares tengan su domicilio social fuera de ésta, respetando siempre las condiciones más beneficiosas.

Artículo 5º. – Ámbito Temporal.

El presente convenio entrara en vigor el día de su presentación en el Registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo (REGCON), si bien sus efectos económicos se retrotraerán al día 1 de enero de 2025 finalizando su vigencia el 31 de diciembre de 2027.

La denuncia del presente convenio se entenderá automática al momento de la finalización de su vigencia, es decir, el 31 de diciembre de 2027, comprometiéndose en este momento las representaciones a iniciar las negociaciones para el convenio que ha de sustituir a éste.

No obstante, el presente convenio colectivo se mantendrá en vigor y será de aplicación en su totalidad hasta que no sea sustituido por otro posterior.

Artículo 6º.- Condiciones más Beneficiosas, Absorción y Compensación.

Las condiciones establecidas en este convenio tienen el carácter de mínimas, por lo que se respetarán las situaciones más favorables obtenidas por los trabajadores individual o colectivamente.

Las retribuciones pactadas en el presente convenio tienen carácter de absorbibles por cualquier mejora establecida o que en el futuro pueda establecerse, cualquiera que sea su denominación y forma de percepción, ya sean éstas concedidas por contrato individual o colectivo o por disposiciones legales o normas de obligado cumplimiento de fecha posterior.

Artículo 7º.- Legislación Supletoria.

En todo lo no previsto en este convenio, se estará a lo dispuesto en la legislación laboral vigente.

Las partes firmantes del presente convenio coinciden en la necesidad de potenciar y dar valor al Convenio Colectivo Provincial como fórmula de estabilidad, homogeneidad y herramienta competitiva que permita el establecimiento de unas condiciones laborales homogéneas acordes con las necesidades económicas y sociales en cada momento.

Artículo 8º.- Vinculación a la Totalidad.

El presente convenio forma un todo orgánico e indivisible, por lo que si por sentencia firme de la jurisdicción competente, se declarase nulo en parte sustancial alguno de sus artículos, la Comisión Negociadora en el término máximo de 3 meses a contar desde la firmeza de la sentencia, negociará para dar solución a la cuestión planteada.

Así mismo, en el supuesto de que la autoridad laboral, en uso de sus facultades, anulase o invalidase alguno de los artículos contenidos en el presente convenio, sólo quedará anulado el articulado o parte del articulado afectado, manteniéndose la eficacia del resto del articulado. Si se diese este supuesto, las partes signatarias del convenio se reunirán igualmente en el plazo máximo de 3 meses, en Comisión Negociadora para su subsanación.

Si transcurrido el plazo anterior no se llegara a un acuerdo, las partes se comprometen a someter la discrepancia al servicio de arbitraje establecido por el Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos de Andalucía.

Capítulo II
Organización del Trabajo

Artículo 9º.- Organización del Trabajo.

Dada la naturaleza del trabajo encomendado al personal en plantilla por el presente convenio, no es posible fijar una productividad; sin embargo, cabe establecer que contraen formalmente compromisos y el deber ineludible de extremar en lo posible su diligencia en el trabajo.

Artículo 10º.- Movilidad de la Plantilla.

Dado que las empresas de este sector suelen ser pequeñas, y con el objeto de obtener una mejor organización del trabajo, se establece que la dirección de la empresa tiene facultad para encomendar al personal, de forma provisional y cuando las circunstancias del trabajo así lo determinen, cometidos de otras categorías siempre y cuando estén encuadradas en el mismo grupo profesional y excepcionalmente de otro grupo y, en este último caso, por el tiempo necesario e imprescindible. En ambos casos se dará cuenta a la representación legal de los trabajadores, si la hay, con anterioridad a la adopción de la medida acreditándolo de forma suficiente.

En el caso de que las funciones atribuidas correspondan a categorías superiores se abonarán las diferencias salariales existentes entre ambas categorías por el tiempo en que

se hayan ejercido estas funciones. en caso de que las funciones atribuidas correspondan a categorías inferiores se respetará totalmente el salario correspondiente a la categoría superior, y tan solo podrá llevarse a cabo por un tiempo indispensable.

En los supuestos en que pueda producirse la situación de algún tipo de movilidad geográfica se establece una prioridad en el puesto de trabajo en las siguientes situaciones:

- Personal durante el periodo de lactancia.
- Personal durante el periodo de suspensión del contrato por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento.
- Personal que haya solicitado excedencia por motivos familiares.
- Personal que tenga a su cargo hijos menores de 12 años o personas dependientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad que no puedan valerse por sí mismas por razón de accidente o enfermedad.

Capítulo III *Contratación del Personal*

Artículo 11º. – Contrato de Trabajo.

Las empresas afectadas por el presente convenio vendrán obligadas a cumplir escrupulosamente la legislación vigente en materia de contratación del personal.

En el plazo de diez días siguientes al ingreso de cualquier trabajador en la empresa se le entregará una fotocopia del parte de Alta en la Seguridad Social.

Cuando alguien de la plantilla cause baja en la empresa, en el plazo de diez días desde la baja, la empresa deberá entregarle copia del parte de baja en la Seguridad Social y certificación de los días cotizados y cuantías correspondientes a los últimos seis meses.

Si por cualquier circunstancia se contratara por parte de alguna empresa a personal por contrato de servicio a disposición, dicho personal y empresas contratadas estarán vinculados por el presente Convenio Colectivo.

Artículo 12º.- Contrato de Duración Determinada.

El contrato de trabajo de duración determinada solo podrá celebrarse por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora.

El contrato de duración determinada por circunstancias de la producción tendrá una duración máxima de un año. En caso de que este contrato se hubiera concertado por una duración inferior al año, podrá prorrogarse por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

En todo lo demás se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 13º.- Contratos Formativos.

13.1. Contrato de Formación en Alternancia

La retribución en los contratos para la formación en alternancia será el 60% el primer año y el 75% el segundo año respecto de la retribución del grupo profesional y el nivel retributivo correspondiente y en proporción al tiempo de trabajo. En todo caso esta retribución no podrá ser inferior al Salario Mínimo Interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

En todo lo demás se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

13.2. Contrato Formativo para la Obtención de la Práctica Profesional

La retribución en los contratos para la obtención de la práctica profesional será el 60% respecto de la retribución del grupo profesional y el nivel retributivo correspondiente y en proporción al tiempo de trabajo. En todo caso esta retribución no podrá ser inferior al Salario Mínimo Interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

La duración de este contrato no podrá exceder de un año.

El periodo de prueba no podrá exceder de tres meses.

En todo lo demás se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 14º.- Contrato Fijo-Discontinuo.

Para el llamamiento de las personas fijas-discontinuas por parte de la empresa se tendrá en cuenta como criterios objetivos y formales la categoría profesional que necesite la empresa y la antigüedad de la persona trabajadora.

En todo caso, el llamamiento, deberá realizarse por escrito o por otro medio que permita dejar constancia de la debida notificación a la persona interesada con las indicaciones precisas de las condiciones de su incorporación y con una antelación adecuada. Deberán realizarse hasta 3 llamamientos.

El llamamiento podrá realizarse a través de cualquier contacto facilitado por el trabajador, email, whatsapp,...

Sin perjuicio de lo anterior, la empresa deberá trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras, con la suficiente antelación, al inicio de cada año natural, un calendario con las previsiones de llamamiento anual, o, en su caso, semestral, así como los datos de las altas efectivas de las personas fijas discontinuas una vez se produzcan.

Las personas fijas-discontinuas podrán ejercer las acciones que procedan en caso de incumplimientos relacionados con el llamamiento, iniciándose el plazo para ello desde el momento de la falta de este o desde el momento en que la conociesen.

En todo lo demás se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 15º.- Contratación de Personas con Discapacidad.

De conformidad con lo dispuesto en el 42.1 del RD Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas

con discapacidad y de su inclusión social, las empresas que empleen a un número de 50 o más personas en plantilla vendrán obligadas a que de entre ellos, al menos, el 2 por 100 sean personal con discapacidad.

Artículo 16º.- Contratos Indefinidos.

En relación a los contratos indefinidos se estará a lo estipulado en la legislación vigente.

Esta modalidad contractual, sin impedir la formalización de cualquier otro tipo de contrato legalmente establecido, ha de ser la que en la medida de lo posible se utilice por las empresas del sector como generador de empleo estable en nuestra provincia.

Los contratos indefinidos seguirán percibiendo las subvenciones, bonificaciones o reducciones que tengan o puedan tener en un futuro en programas de incentivos, y medidas de fomento a la creación de empleo y al autoempleo, o todos aquellos contratos eventuales, cualquiera que sea su modalidad, que se transformen en indefinidos durante la vigencia del presente Convenio.

Expresamente se contempla en este Convenio que igualmente percibirán las subvenciones y ayudas establecidas o que pudieran establecerse por la Administración Autonómica.

Artículo 17º.- Contrato a Tiempo Parcial.

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

El contrato se deberá formalizar necesariamente por escrito, debiendo constar el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año y su distribución.

La jornada del personal a tiempo parcial se registrará día a día y se totalizará mensualmente, entregando copia a dicho personal, junto con el recibo de salarios, del resumen de todas las horas realizadas en cada mes, tanto las ordinarias como las complementarias del apartado 2 del presente artículo.

La empresa deberá conservar los resúmenes mensuales de los registros de jornada durante un periodo mínimo de cuatro años.

En caso de incumplimiento de las referidas obligaciones de registro, el contrato se presumirá celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite el carácter parcial de los servicios.

El personal a tiempo parcial no podrá realizar horas extraordinarias, salvo en los supuestos a los que se refiere el artículo 35.3 del ET.

El salario se fijará y abonará mensualmente, y será proporcional al número de horas de trabajo, tomando como base de cálculo el salario establecido para el personal a tiempo completo, de igual función y categoría.

2. Dentro de las horas complementarias se establece una distinción entre las pactadas, de

realización obligatoria para el personal cuando haya firmado el preceptivo pacto, y las voluntarias, que únicamente pueden ser ofrecidas por la empresa en los contratos que tengan una duración indefinida y que, como su denominación indica, son de realización voluntaria para el personal trabajador.

Sólo cabe la realización de horas complementarias si la jornada ordinaria establecida en el contrato es de al menos diez horas semanales.

El personal contratado deberá conocer el día y la hora de realización de las horas complementarias pactadas con un preaviso mínimo de tres días.

En caso de que estos contratos a tiempo parcial sobrepasen durante tres años la jornada anual pactada en el contrato inicial como jornada ordinaria, utilizando horas complementarias o incrementos temporales de horas de contrato, se consolidará para el siguiente año el 50% de la media de horas utilizadas por ambos conceptos en estos tres años.

a) Horas complementarias pactadas.

El número de horas complementarias pactadas no podrá exceder del 45 por 100 de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato.

El pacto de horas complementarias podrá quedar sin efecto por renuncia de la persona trabajadora, mediante un preaviso de quince días, una vez cumplido un año desde su celebración, cuando concorra alguna de las siguientes circunstancias:

- La atención de las responsabilidades familiares enunciadas en el artículo 37.5 del ET.
- Por necesidades formativas, siempre que se acredite la incompatibilidad horaria.
- Por incompatibilidad con otro contrato a tiempo parcial.

El pacto de horas complementarias y las condiciones de realización de las mismas estarán sujetos a las reglas previstas en este convenio. En caso de incumplimiento de tales reglas, la negativa de la persona trabajadora a la realización de las horas complementarias, pese a haber sido pactadas, no constituirá conducta laboral sancionable.

b) Horas complementarias voluntarias.

Sólo podrán realizarse en los contratos a tiempo parcial de duración indefinida con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual. La empresa podrá ofrecer la realización de horas complementarias de aceptación voluntaria, cuyo número no podrá superar el 15 por 100 de las horas ordinarias objeto del contrato. La negativa del personal a la realización de estas horas no constituirá conducta laboral sancionable.

El personal a tiempo parcial tendrá derecho a un periodo de vacaciones anuales de igual número de días naturales que los que correspondan al personal a tiempo completo en proporción a los meses trabajados.

Las horas complementarias efectivamente realizadas se retribuirán como ordinarias, computándose a efectos de bases de cotización a la Seguridad Social y períodos de carencia y bases reguladoras de las prestaciones. A tal efecto, el número y retribución de

las horas complementarias realizadas se deberá recoger en el recibo individual de salarios y en los documentos de cotización a la Seguridad Social.

Artículo 18º. –Finiquitos.

Será necesario para la validez de un finiquito que éste sea entregado a la persona trabajadora con una antelación a su firma de al menos 48 horas. Adjunto al finiquito deberá constar aceptación mediante firma de la persona trabajadora de haber recibido el finiquito con la antelación pactada y en todo caso podrá requerir la presencia de la representación legal de los trabajadores.

Artículo 19º.- Suspensión con Reserva de Puesto de Trabajo en Casos de Nacimiento, Adopción o Acogimiento.

1. El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 19 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 19 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos previstos en la normativa de aplicación.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado del menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en periodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos periodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio

al otro progenitor.

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme a lo previsto en la normativa de aplicación.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

2. En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión previsto para cada caso en este apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

3. En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren los apartados 1 y 2 del presente artículo tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero.

Artículo 20º.- Suspensión del Contrato por Riesgo Durante el Embarazo y la Lactancia.

En el supuesto de riesgo durante el embarazo, en los términos previstos en el artículo 26 de la LPRL, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad o cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado. En los mismos términos podrá declararse el pase de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato si existe riesgo durante la lactancia natural de hijos menores de nueve meses y hasta la fecha en que el menor cumpla la edad de 9 meses.

Artículo 21º.- Suspensión de Contrato por ser Víctima de Violencia de Género.

En el supuesto previsto en la letra n del apartado 1 del artículo 45, el período de suspensión 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.

El contrato de trabajo se extinguirá por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género (artículo 49 ET).

Capítulo IV
Jornada Laboral y Vacaciones

Artículo 22º. –Jornada Laboral.

La jornada laboral será de 1.816 horas anuales de trabajo efectivo, respetando un descanso semanal de día y medio ininterrumpido.

En el primer trimestre del año se elaborará conjuntamente entre la representación legal de las personas trabajadoras y empresa el oportuno calendario laboral, que contendrá los días a trabajar, jornada laboral de los mismos, vacaciones y festivos. En la empresa donde no haya representación legal de los trabajadores el calendario se hará conjuntamente por la empresa y las personas trabajadoras. El calendario deberá exponerse en el tablón de anuncios de la Empresa.

En todo caso se respetarán al momento de realizar el calendario los límites de jornada que se encuentren vigentes.

A efectos de control del número de horas trabajadas, las empresas darán cumplimiento a lo establecido en los artículos 34.9 y 35.5 del Estatuto de los Trabajadores, que disponen, respectivamente:

- Artículo 34.9: "La empresa garantizará el registro diario de jornada, que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora, sin perjuicio de la flexibilidad horaria que se establece en este artículo. La empresa conservará los registros a los que se refiere este apartado durante cuatro años y permanecerán a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y

de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social".

- Artículo 35.5: "A efectos del cómputo de horas extraordinarias, la jornada de cada trabajador se registrará día a día y se totalizará en el periodo fijado para el abono de las retribuciones, entregando copia del resumen al trabajador en el recibo correspondiente".

En el mes de octubre de cada año se efectuará entre empresa y personal un estudio de las horas trabajadas hasta ese momento para conseguir que hasta final de año se realice exclusivamente la jornada prevista en el convenio.

Las horas que a 31 de diciembre de cada año se hayan realizado por exceso se abonarán como horas extraordinarias, abonándose en la nómina del mes de enero siguiente. Si el abono se efectuase mediante compensación en descanso, las personas interesadas pactarán la fecha concreta del disfrute, que deberá producirse durante el primer trimestre del año siguiente.

De conformidad a lo establecido en el artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores, las empresas garantizarán el registro diario de jornada, que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora sin perjuicio de la flexibilidad horaria que se establece en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 23º.- Desconexión Digital.

Las empresas y el personal comprendido en el ámbito de aplicación de este convenio reconocen el derecho a la desconexión digital, garantizando que fuera del horario laboral no existirá obligación de atender comunicaciones profesionales por ningún medio, salvo causas de fuerza mayor o circunstancias excepcionales.

En cumplimiento de lo dispuesto en la Ley Orgánica 10/2021, las empresas estarán obligadas a elaborar, con la participación de la representación legal de los trabajadores, un protocolo interno de desconexión digital y definir procedimientos de control y comunicación.

El protocolo deberá ser público y accesible para toda la plantilla y podrá revisarse periódicamente para adaptarlo a las nuevas realidades tecnológicas y organizativas.

Artículo 24º.- Vacaciones.

Las vacaciones las disfrutara la persona trabajadora cuando lo solicite, preferentemente en los meses de junio, julio, agosto y septiembre. La duración de las mismas será de treinta días naturales. La fecha de disfrute de las vacaciones se distribuirá en forma que no produzca perjuicio para la empresa.

En el caso de que, por necesidad de la empresa, el personal de la misma no haya disfrutado sus vacaciones en el tiempo inicialmente previsto, la empresa estará obligada a expedir una certificación de deuda de vacaciones antes del 31 de diciembre de cada año en la que, inexcusablemente, deberá figurar el número de días que resten por disfrutar de vacaciones. Este crédito deberá ser utilizado obligatoriamente antes del 30 de marzo del año siguiente.

Artículo 25º. –Horas Extraordinarias.

El personal se atenderá estrictamente a la jornada laboral pactada por el presente Convenio; todo exceso sobre la misma se computará como horas extraordinarias, existiendo por parte de la empresa la obligación de dar justificantes de estos extremos, siempre que superen cinco minutos. Las horas extraordinarias se abonarán con un recargo del 75%, en la nómina del mes siguiente.

Siempre que exista acuerdo entre personal y empresa, las horas extraordinarias se podrán compensar con descanso, el cual también llevará el recargo del 75%. En cualquier caso esta compensación no supondrá inestabilidad en la distribución de la jornada laboral.

La prestación de trabajo en horas extraordinarias será siempre voluntaria.

Capítulo V
Condiciones Económicas

Artículo 26º.- Salario Base y Salario Mínimo del Sector.

26.1. Salario Base:

La tabla de salarios para el primer año de vigencia del convenio, 2025, es la que figura como anexo al presente texto. Los incrementos económicos establecidos para el año 2025 se han calculado incrementando las tablas de salarios de 2024 en un 2,8% en todos los conceptos económicos y con carácter retroactivo al 1 de enero del año 2025.

Los atrasos que pudieran haberse generado hasta la fecha de publicación del mismo se abonarán como plazo máximo en la nómina del mes de diciembre de 2025.

Para el año 2026, todos los conceptos económicos del convenio serán incrementados en un 2,6% sobre la tabla de salarios del año 2025, como figura en el anexo.

Para el año 2027, todos los conceptos económicos del convenio serán incrementados en un 2,6% sobre la tabla de salarios del año 2026, como figura en el anexo.

26.2. Salario Mínimo del Sector:

Se establece un salario mínimo del sector coincidente con el SMI vigente en cada momento para el personal de la empresa que, con independencia de su categoría profesional, presten sus servicios en jornada laboral completa. Para aquellos otros trabajadores que tengan una jornada laboral inferior a la jornada completa, devengaran la parte proporcional de la citada cantidad del salario mínimo garantizado.

Dentro de la citada cantidad, quedan comprendidos los siguientes conceptos: salario base, parte proporcional de pagas extraordinarias (computa tres en el periodo anual), Plus de asistencia y Plus Compensatorio, si procede. Así como cualquier otro plus de naturaleza salarial que perciba el trabajador.

Artículo 27º.– Complemento de Vinculación Personal Consolidado.

Las personas trabajadoras que a la entrada en vigor del presente Convenio viniesen cobrando el complemento de vinculación personal consolidado, lo seguirán haciendo durante la vigencia de este convenio, incrementándose la cantidad percibida por cada uno de ellos con el porcentaje incrementado para cada año.

El complemento de vinculación es el complemento establecido en el artículo 14 del convenio colectivo para el sector del Comercio Metal en los ejercicios 1998 y 1999 debiendo entenderse que el precepto es de aplicación como norma interpretativa.

Artículo 28º. –Gratificaciones Extraordinarias.

Todo el personal afectado por este convenio tendrá derecho a percibir en los meses de marzo, julio y diciembre una mensualidad equivalente al importe del salario base, más complementos, siendo abonable los días 15 del mes de marzo, julio y diciembre.

El personal afectado por el presente convenio tendrá derecho a una gratificación de permanencia en la empresa, cuando cumplan 15 años de permanencia en la empresa, y otra si permanece en la misma 25 años, consistente en el abono de una mensualidad de salario base.

Esta gratificación se abonará en la nómina correspondiente al mes en el que cumplan los 15 o los 25 años de permanencia en la empresa.

Artículo 29º. –Quebranto de Moneda.

Para el personal que, habitualmente, realice funciones de cobro, y sea responsable de caja, se establece una compensación en concepto de quebranto de moneda por la cantidad establecida en las tablas salariales anexas.

Este concepto no se cobrará por quien de forma esporádica o aislada realice gestiones de cobro.

Artículo 30º. –Dietas.

El personal que se le confiera alguna comisión de servicio fuera de su residencia habitual tendrá derecho a que se le abonen los gastos de desplazamiento así como una dieta completa o media dieta, según proceda, según las cantidades establecidas en las tablas salariales anexas y siempre que dichos desplazamientos no sean habituales en el cometido asignado a dicha persona, pues en este caso se estará a lo convenido entre empresa y el personal.

En el supuesto de que los gastos reales sean superiores, previa justificación, la empresa abonará el importe de los mismos, en lugar de las dietas fijadas en el párrafo anterior.

Artículo 31º. –Plus de Transporte por Trabajo en sábado.

Aquellas personas que trabajen más de 5 días efectivos a la semana, cobrarán por cada día de exceso un Plus de transporte de 5,35 euros en 2025, 5,49 euros en 2026 y 5,63 euros en

2027.

Artículo 32º. –Plus de Asistencia.

Por cada día de asistencia al trabajo se abonará un plus por la cantidad establecida en las tablas salariales anexas.

Capítulo VI
Derechos Sindicales

Artículo 33º. –Acción Sindical.

La acción sindical de información a la afiliación que se desarrolle en el ámbito de la empresa, se realizará sin que interrumpa el normal desenvolvimiento de la empresa.

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

Artículo 34º. –Derecho de Reunión.

El personal de una misma empresa o centro de trabajo tienen derecho a reunirse en asamblea.

La asamblea puede ser convocada por los delegados de personal, comité del centro de trabajo, o por un número de personas trabajadoras no inferior a 30% de la plantilla.

La asamblea será presidida, en todo caso, por el comité de empresa o por los delegados de personal y, mancomunadamente, que serán responsables del normal desarrollo de la misma, así como de la presencia en la asamblea de personas no pertenecientes a la empresa. Solo podrán tratarse en ella asuntos pertenecientes a la empresa que figuren previamente incluidos en el orden del día.

La presidencia comunicará a la dirección de la empresa la convocatoria y los nombres de las personas no pertenecientes a la empresa que vayan a asistir a la asamblea y acordará con aquella las medidas oportunas para evitar perjuicios en la actividad normal de la empresa.

Cuando por trabajarse a turnos, por insuficiencia de los locales, o por cualquier otra circunstancia, no pueda reunirse simultáneamente toda la plantilla, sin perjuicio o alteración en el normal desarrollo de la producción, las diversas reuniones parciales que hayan de celebrarse se considerarán como una sola y fechadas en el día de la primera.

Artículo 35º. – Lugar de Reunión.

1. El lugar de reunión será en el centro de trabajo, si las condiciones del mismo lo permiten, y la misma tendrá lugar fuera de las horas de trabajo, salvo acuerdo con la dirección de la empresa.

2. La dirección de la empresa deberá facilitar el centro de trabajo para la celebración de la asamblea, salvo los siguientes casos:

- a) Si no se cumplen las disposiciones de esta Ley.
- b) Si hubiesen transcurrido menos de dos meses desde la última reunión celebrada.
- c) Si aún no se hubiesen resarcido o afianzado el resarcimiento por los daños producidos en alteraciones ocurridas en alguna reunión anterior.
- d) Cierre legal de la empresa.

Las reuniones informativas sobre convenios colectivos que le sean de aplicación no estarán afectadas por el apartado b).

La convocatoria, con expresión del orden del día, se comunicará a la empresa con 48 horas de antelación, debiendo esta acusar recibo.

Artículo 36º. – Información.

El comité dispondrá de un tablón de anuncios y un local dentro de la empresa para reunirse si la empresa dispusiera del referido local.

Las reuniones promovidas por la empresa se excluirán del conjunto de las horas que legalmente se estipulen para el comité de empresa o sección sindical.

Artículo 37º. – Funciones de los Representantes de las Personas Trabajadoras.

Los delegados de personal y comités de empresa, como órgano representativo y unitario de las personas trabajadoras de la empresa, deberán tener como función fundamental la defensa de los intereses del personal. Por ello, se les deberá reconocer los derechos y dar las facilidades necesarias, gozando de la inmunidad que les reconozca la Ley.

Artículo 38º. – Horas Sindicales.

Las personas que sean delegadas de personal y miembros de comités de empresa gozarán de las horas sindicales previstas en la legislación vigente.

Artículo 39º. – Acumulación de Horas.

Se establece la acumulación de horas sindicales en los siguientes términos:

- a) Podrá acumularse hasta un máximo del 60% de las horas cada representante.
- b) Dicha acumulación no puede recaer en más de dos trabajadores por centro de trabajo.
- c) Los nombres de las personas beneficiarias de esa acumulación, así como los que le ceden las horas, deberán ser comunicados a la dirección, en el mes inmediatamente anterior, mediante escrito firmado por ambos.

Artículo 40º. – Derechos de las Secciones Sindicales.

Los sindicatos que dispongan de afiliados podrán constituir secciones sindicales en el seno de las mismas. Siempre que este cuente con más de 25 trabajadores, dispondrán de un

tablón de anuncios, dentro de la empresa, cada sección sindical constituida, designando un representante y comunicándolo a la empresa. en las empresa con más de 25 trabajadores, la persona delegada de la sección sindical de las centrales sindicales firmantes de este convenio tendrá los derechos que les reconoce la Ley 11/1985.

Capítulo VII
Condiciones Sociales

Artículo 41º.- Personal en Situación de I.T.

41.1.- el personal en situación de baja por enfermedad común, profesional o accidente laboral, acogidos al régimen de la Seguridad Social y Mutuas Patronales, tendrán derecho a percibir de su empresa el 100% del salario y sus complementos desde el quinto día de baja hasta los 12 meses, más las pagas extraordinarias establecidas en convenio.

Como complementos se establecen los que habitualmente perciba el trabajador y que vienen reflejados en la base de cotización de la nómina del mes anterior a la baja por I.T.

41.2.- Lo dicho anteriormente, en caso de baja por enfermedad común sin hospitalización, sólo será aplicable a las dos primeras bajas que presente el trabajador dentro de cada año natural, por lo que a partir de la tercera baja por dicho concepto le será de aplicación lo establecido en el artículo 41.1, pero a partir del octavo día de haber presentado la baja.

Artículo 42º.- Permisos y Licencias.

42.1 Permisos y Licencias Retribuidos

Para la aplicación correcta de los permisos y licencias retribuidos habrá de tenerse en cuenta lo siguiente:

- Si el hecho causante tiene lugar en día festivo, día no laborable o día de descanso, la licencia comenzará el siguiente día laborable inmediato.
- Si el hecho causante tiene lugar en día laborable, y si el trabajador inicia la licencia antes del 50% de su jornada, dicho día computa como permiso, y si lo hace después del 50% ese día no computa como permiso.

Todos los trabajadores comprendidos en este convenio, sin distinción, tendrán derecho al disfrute de los siguientes días de permiso y licencias retribuidas, como si fueran efectivamente trabajados:

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

El disfrute de este permiso podrá ejercerse en cualquier momento siempre que persista el hecho causante.

En caso de hospitalización el permiso se dará por terminado antes de su finalización si el familiar recibe el alta médica.

c) Dos días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto fuera de la provincia, el plazo se ampliará hasta cinco días.

d) Un día por traslado de domicilio habitual.

e) por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

f) para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

g) en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, 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, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar 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 periodo 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 los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. La concreción horaria corresponde al trabajador dentro de su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el art. 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

h) el personal dispondrá del tiempo indispensable y como licencia retribuida, que habrá de justificarse por el facultativo, cuando por razón de enfermedad precise la asistencia a consultorio médico en horas de jornada de trabajo, con un máximo de 35 horas al año.

Esta licencia retribuida se hará extensiva para acompañar al médico a hijos menores de 18 años y mayores dependientes a cargo del trabajador.

Hasta cuatro días al año por ausencia al trabajo por causa de fuerza mayor familiar o en caso de urgencias familiares imprevisibles que requieran la presencia inmediata del trabajador.

i) Dos días de asuntos propios. El personal a lo largo del año, previa solicitud con una semana de antelación, tendrá derecho a dos días laborables por asuntos propios, días que se computarán como jornada efectiva. Estos días no podrán ser inmediatamente anteriores o posteriores a festivo ni en "puentes", ni unidos a vacaciones u otras licencias. En todo caso no podrá solicitarse para el mismo día por más de un trabajador en centros de trabajo de hasta 10 trabajadores y del 10% del personal que conforman la plantilla en centros de trabajo de más de 10, salvo que exista acuerdo entre empresa y el personal.

j) por el tiempo indispensable para la renovación según la normativa vigente cada 5 años del CAP (Certificado de aptitud profesional) de camión para su trabajo.

k) Un día laborable de libre disposición retribuido, siempre que la persona trabajadora no haya estado en el año anterior (1 de enero a 31 de diciembre) en situación de baja laboral por contingencias comunes; este día deberá ser solicitado con al menos siete 7 días naturales de antelación y su disfrute estará condicionado a las necesidades del servicio.

42.2 Licencia no Retribuida

El personal comprendido en este convenio podrá disponer de una licencia no retribuida en el siguiente caso:

- 15 días al año para llevar a cabo cuidados médicos de familiares hasta segundo grado de consanguinidad cuando se haya agotado previamente las posibles licencias retribuidas y las vacaciones.

Artículo 43º.- Descanso en Fiestas.

El personal tendrá derecho a disfrutar 16 horas de descanso, entre las fiestas locales de Semana Santa y Navidad, pudiendo éstas disfrutarse a voluntad del personal en otra época del año. Se distribuirán estos permisos, una vez realizada la solicitud, de forma que no excedan del 50% de la plantilla los solicitantes del mismo día.

Las 16 horas se computarán como jornada efectiva, descontándose del cómputo anual pactado.

Artículo 44º.- Ropa de Trabajo.

A las personas trabajadoras que proceda se les proveerá obligatoriamente por parte de la empresa de uniforme u otras prendas en concepto de útiles de trabajo de las conocidas y típicas para la realización de las distintas y diversas actividades que el uso viene aconsejando.

La provisión de tales prendas se ha de hacer al comenzar la relación laboral entre las empresas y el personal, en número de dos prendas, que se repondrán en anualidades sucesivas de manera conveniente, o al menos en la mitad de las mismas.

Artículo 45º.- Excedencias

La excedencia podrá ser forzosa o voluntaria.

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

La excedencia voluntaria podrá ser solicitada por el personal que tenga, al menos, un año de antigüedad en la empresa. Se concederá por un período no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años, de acuerdo con lo establecido en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores. Este derecho sólo podrá ejercitarse de nuevo por la misma persona trabajadora si han transcurrido al menos cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

El personal que se encuentre en situación de excedencia voluntaria conservará un sólo derecho preferente de reingreso en las vacantes de igual o similar categoría que existan o se produzcan en la empresa, siempre que lo solicite dentro del plazo previsto y cumpla los requisitos establecidos.

La empresa deberá responder a la solicitud de reingreso en un plazo máximo de dos meses desde su presentación. en caso de no existir vacante, la persona trabajadora podrá mantenerse en situación de excedencia con derecho preferente al reingreso durante un período máximo de un año adicional, finalizado el cual decaerá dicho derecho si no hubiera sido posible la reincorporación.

Todo lo anterior se entiende sin perjuicio de las excedencias especiales previstas en el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores, tales como las excedencias por cuidado de

familiares, por violencia de género o violencia sexual, que se regirán por la legislación vigente.

Artículo 46º. – Excepción de Márgenes.

Tratándose del ramo del comercio, las empresas afectadas deberán descontar el 20% sobre venta al público a sus empleados en los artículos que necesiten para su uso personal, pagados como convenga entre trabajador y empresa, con un plazo mínimo de abono de tres meses, siempre que no esté por debajo del costo.

En el supuesto de que se produzca la extinción del contrato de trabajo mantenido con la empresa, el trabajador deberá liquidar las cantidades que tenga pendientes por adquisiciones realizadas de conformidad con lo establecido en el párrafo anterior, liquidación que se efectuará en el mismo momento de la extinción.

Artículo 47º. – Fomento a la Cultura.

En concepto de fomento a la cultura se establece una bolsa de estudios, a cobrar en el mes de septiembre, por unidad familiar, que se acreditará por estudios de los hijos del trabajador entre los 3 y los 16 años, previa justificación del centro docente, consistente en certificado de matrícula o papeleta de calificación de estudios reglados, así como por estudios del propio trabajador, en formación reglada, Formación Profesional o Formación Universitaria, cuya justificación será en los mismos términos expresados para sus hijos.

Esta bolsa de estudios consiste en el importe anual establecido en las tablas salariales anexas.

Artículo 48º. – Seguro Colectivo.

Las empresas afectadas por este Convenio Colectivo, garantizarán a su personal, las siguientes indemnizaciones, siempre que el hecho causante se produzca durante la jornada laboral.

- 37.000,00 euros por fallecimiento del trabajador, derivado de accidente laboral, o por enfermedad profesional.
- 6.500,00 euros si se reconoce al trabajador en situación de Incapacidad Permanente Parcial, derivada de accidente laboral.
- 28.000,00 euros si se reconoce al trabajador en situación de Incapacidad Permanente Total, para la profesión habitual, derivadas de accidente laboral, o por enfermedad profesional.
- 34.000,00 euros si se reconoce al trabajador una Invalidez Absoluta, derivadas de accidente laboral, o por enfermedad profesional.
- 37.000,00 euros si se reconoce al trabajador una Gran Invalidez, derivadas de accidente laboral, o por enfermedad profesional.

La obligación de la empresa no es otra que concertar la póliza de seguros correspondiente, y abonar la prima, sin que tenga ninguna obligación de abonar las indemnizaciones en el supuesto de insolvencia de la Compañía Aseguradora.

Capítulo VIII
Comisión Paritaria

Artículo 49º. – Comisión Paritaria.

Las partes firmantes, acuerdan acogerse al Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA).

Se constituye una Comisión Paritaria que estará compuesta por hasta seis vocales de la representación empresarial y hasta seis vocales de la representación social.

Esta Comisión Paritaria tendrá las siguientes funciones:

- a) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este Convenio.
- b) Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente Convenio.
- c) La constante evolución del marco de las relaciones de trabajo y los frecuentes cambios normativos hacen necesario que la Comisión Paritaria lleve a cabo las oportunas funciones de adaptación del Convenio a los cambios normativos que pudieran producirse. Por todo ello, la Comisión Paritaria, cuando concurren circunstancias relevantes que a su juicio lo hagan necesario, llevará a cabo las adaptaciones que requiera este convenio durante su vigencia.
- d) Si fuera necesario, la Comisión Paritaria podrá, durante la vigencia del Convenio proponer a la Comisión Negociadora las modificaciones oportunas al objeto de que ésta, si lo considera adecuado, las apruebe.
- e) Proponer la programación de actividades de información, formación y asesoramiento en políticas sociales para que puedan ser desarrolladas por las partes negociadoras del presente convenio.
- f) Visar las actividades de información, formación y asesoramiento en políticas sociales realizadas por las empresas individualmente para dar cumplimiento a lo establecido en el art. 61º “Plus compensatorio para el desarrollo de políticas sociales”.
- g) Ser informada de las controversias colectivas, sirviendo de órgano de mediación-conciliación con carácter previo al ejercicio de acciones colectivas ante la jurisdicción social, fomentando la utilización de los procedimientos de mediación y arbitraje como vía de solución dialogada de los conflictos laborales.
- h) La intervención y mediación, en los supuestos de modificación sustancial de condiciones de trabajo (artículo 41.1 ET) o inaplicación del régimen salarial del convenio (artículo 82.3 ET), cuando no exista representación legal de las personas trabajadoras, con los procedimientos y plazos de actuación establecidos, para garantizar la rapidez y efectividad de la misma y la salvaguarda de los derechos afectados. Para ello podrán intervenir los representantes de las organizaciones sindicales en la Comisión como interlocutores ante la empresa, en representación del personal laboral afectado. las discrepancias en el seno de la Comisión o la imposibilidad de alcanzar acuerdos, podrán someterse al Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos, teniendo en cuenta los plazos fijados en los art. 41.6 y 86.3 del ET.
- i) Si existe representación legal del personal laboral, la Comisión Paritaria será informada del inicio de los procedimientos de inaplicación de las condiciones de trabajo reguladas en este convenio colectivo, o prorroga de éstas, solicitada por alguna de las empresas, en el plazo máximo de 15 días, y en su caso del acuerdo alcanzado entre las partes. En supuestos de inaplicación, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia en caso de desacuerdo a la Comisión Paritaria para su conocimiento y resolución de discrepancias

con un informe vinculante.

j) Seguimiento para la correcta aplicación de las medidas y Planes de Igualdad acordados, así como en cualquier otro aspecto que se pacte con el fin de evitar discriminaciones de cualquier tipo.

k) Cuantas cuestiones de mutuo acuerdo, sean sometidas por las partes.

l) Cualquier otra competencia que le sea atribuida en este convenio colectivo.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria se adoptarán en todo caso por mayoría de cada una de las partes, y aquellos que interpreten este Convenio tendrán la misma eficacia que la norma que haya sido interpretada.

Se establece que las cuestiones propias de su competencia que se promuevan ante la Comisión Paritaria adoptarán la forma escrita, y su contenido será el suficiente para que pueda examinar y analizar el problema con el necesario conocimiento de causa, debiendo tener como contenido obligatorio:

- a) Exposición sucinta y concreta del asunto.
- b) Razones y fundamentos que entiendan le asisten al proponente.
- c) Propuesta o petición concreta que se formule a la Comisión.

Al escrito-propuesta se acompañarán cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del problema.

La Comisión Paritaria, una vez recibido el escrito-propuesta, dispondrá de un plazo no superior a veinte días hábiles para resolver la cuestión suscitada, o si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen.

Transcurrido dicho plazo sin haberse producido resolución ni dictamen, quedará abierta la vía administrativa o jurisdiccional competente.

Cuando sea preciso evacuar consultas, el plazo podrá ser ampliado en el tiempo que la propia Comisión determine.

La Comisión Paritaria tendrá su domicilio a efectos de notificación:

Por la parte empresarial:

- Federación Empresarial Jiennense de Comercio y Servicios (Comercio Jaén)

Avda. de Madrid nº 32-Entreplanta. Jaén.

Teléfonos de contacto 953 25 86 31 ó 953 22 80 58.

Correo Electrónico: comerciojaen@comerciojaen.com

- Federación Provincial del Metal (FDM)

Paseo de la Estación, 30. Jaén

Teléfonos de contacto 953 08 95 94

Correo Electrónico: administración@fdmjaen.com

Por la parte social:

- Federación Provincial de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de

Trabajadores de Jaén (FeSMC-UGT)
Paseo de la Estación nº 30-5ª Planta de Jaén,
Teléfonos de contacto: 953 26 39 35 ó 653 65 42 31
Correo electrónico: jaen@fesmcugt.org

- Sindicato Provincial de la Federación de Servicios de Comisiones Obreras de Andalucía
(Servicios-CCOO)
C/ Castilla, 8 – 2ª Planta de JAEN.
Teléfonos: 953 21 79 64 ó 953 21 79 67
Correo electrónico: servicios-ja@servicios.ccoo.es

Artículo 50º –Cláusula de Inaplicación del Convenio.

Los porcentajes de incrementos salariales pactados para este convenio no serán de obligado cumplimiento para aquellas empresas que acrediten objetivamente situaciones de pérdidas o déficits, de acuerdo con el contenido de los artículos 82 y 85 del Estatuto de los Trabajadores.

En el seno de la empresa, con los representantes de los trabajadores se alcanzará el acuerdo que las partes estimen conveniente.

A falta de acuerdo se solicitará la intervención de la Comisión Paritaria del Convenio que, tras recibir la oportuna información de las partes, adoptará acuerdo por unanimidad en un plazo máximo de 20 días a contar desde la recepción de las solicitudes.

La comisión negociadora hace constar que es consciente de la difícil situación por la que pasan en este momento las empresas del sector de automoción, empresas que en su caso, podrán tramitar el procedimiento de inaplicación salarial previsto conforme a las condiciones y regulación que establezca la legislación laboral vigente en ese momento, para no abonar los incrementos salariales pactados en el convenio.

Capítulo IX
Aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
Medioambiente

Artículo 51º. –Materia de Prevención de Riesgos Laborales.

Todas las empresas del sector deberán elaborar lo antes posible el mapa de riesgos y constituir los Servicios de Prevención.

Las empresas formarán al personal en materia de Prevención con arreglo a lo establecido por la Ley, esta formación será más intensa para los Delegados de Prevención y se realizará siempre en jornada laboral.

Se procederá a la elección de dos personas delegadas para todo el sector, los cuales dispondrán de un crédito de 30 horas sindicales mensuales, para poder realizar todas las funciones propias referentes a la materia de Prevención de Riesgos Laborales y trabajar de forma coordinada con todos los Delegados de Prevención de todas las empresas que componen el Sector.

La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, tiene por objeto promover la seguridad y salud de las personas trabajadoras mediante la aplicación de medidas y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo.

Debe entenderse la prevención y salud en el trabajo como uno de los objetivos de mayor importancia en el quehacer diario de las empresas del sector. Consecuentemente con este objetivo las empresas deben impulsar, en colaboración con el personal y sus representantes, una política de prevención que incluya medidas y prácticas que posibiliten la mejora de las condiciones de trabajo y la reducción de la accidentalidad.

Todas las empresas del sector deberán definir, en función de su tamaño y características de riesgos existentes, la modalidad de organización de recursos, en sintonía con lo establecido en el R.D. 39/1997, para la realización de la actividad preventiva. Dicha actividad deberá realizarse teniendo en cuenta los siguientes principios:

- Evitar los riesgos.
- Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.
- Combatir los riesgos en su origen.
- Adaptar el trabajo a la persona o en su caso cambiándolo de puesto.
- Atenuar el trabajo monótono y repetitivo.
- Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.
- Planificar la prevención.
- Anteponer la protección colectiva a la individual.
- Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.

Y por parte del personal se deberán efectuar, entre otras, las siguientes actuaciones:

- Usar adecuadamente los medios de trabajo que se pongan a su disposición.
- Utilizar adecuadamente todos los medios de protección que les sean facilitados por la empresa.
- Utilizar todos los dispositivos de seguridad existentes.
- Informar a la empresa sobre cualquier circunstancia que se produzca en materia de seguridad e higiene en el trabajo.
- Colaborar con la empresa para la aplicación práctica de toda la normativa de seguridad e higiene.

En cuanto a las condiciones de temperatura en los locales de trabajo es de aplicación actualmente el Real Decreto 486/1977, las guías actualizadas del INSST, así como al RDL 4/2023 sobre medidas ante episodios climatológicos extremos.

Artículo 52º.– Formación.

Las partes firmantes reconocen que la formación se configura como un elemento básico y fundamental para contribuir al desarrollo profesional de los trabajadores y a la competitividad en el sector. A tal efecto la política formativa en las empresas se atenderá a los fines y principios establecidos con carácter general en la Ley 30/2015 de 9 septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral.

Con el fin de incentivar la participación de todo el personal en el desarrollo de planes formativos que la Comisión Paritaria del presente convenio pueda promover, se acuerda que cada trabajador, que fuera de su horario laboral participe en una actuación formativa promovida por referida Comisión Paritaria, tenga derecho a disfrutar del 10% de las horas presenciales de dichas acciones formativas como horas de descanso, que las empresas estarán obligadas a conceder, previa presentación por parte del trabajador del certificado correspondiente que acredite las horas de asistencia a las acciones formativas.

En cumplimiento del deber de protección, la empresa deberá garantizar que cada persona trabajadora reciba una formación teórica y práctica suficiente y adecuada en materia preventiva, tanto en el momento de la contratación, cualquiera que sea la modalidad de la misma o duración de esta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñen, o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo; esta formación será más extensa para los delegados de prevención. Dicha formación deberá impartirse siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas pero con descuento de aquella del tiempo invertido en la misma. La formación se podrá impartir por la empresa mediante medios propios o concertándola con servicios ajenos.

Artículo 53º.- Equipos de Trabajo y Medios de Protección.

Las empresas proporcionaran a su personal equipos de protección individual adecuados para el desempeño de sus funciones y velar por el uso efectivo de los mismos cuando, por la naturaleza de los trabajos realizados, sean necesarios.

Los equipos de protección individual deberán utilizarse cuando los riesgos no se puedan evitar o no puedan limitarse suficientemente por medios técnicos de protección colectiva o mediante medidas, métodos o procedimientos de organización del trabajo.

Artículo 54º.- Vigilancia de la Salud.

Las empresas dispondrán lo necesario para que se realice un reconocimiento médico anual a todos y cada uno de sus trabajadores, entregándoles a cada uno los resultados guardando siempre la confidencialidad de los datos médicos.

Dichos reconocimientos deberán considerarse como una actividad complementaria en la intervención preventiva sobre las condiciones de trabajo y entendiendo que su alcance no debe ir necesariamente más allá de los posibles daños a la salud que puedan ocasionar en el desempeño concreto de cada puesto de trabajo. Deberán elaborarse protocolos específicos teniendo en cuenta el reconocimiento médico y los resultados de las evaluaciones de riesgos.

Artículo 55º.- Persona Delegada de Medio Ambiente.

La persona Delegada de Prevención lo será, además, de Medio Ambiente en la empresa. Cumplirá las funciones de vigilancia, control y tendrá información de los planes que las empresas desarrollen en esta materia, en especial la seguridad del personal en sus puestos de trabajo con las funciones siguientes:

1. Diseño y aplicación de planes medio ambientales en materia de seguridad y formación para el personal.
2. Elaboración y determinación de planes para evaluar los riesgos medio ambientales que puedan afectar a la manipulación de sustancias contaminantes y emisión de materia nociva.
3. Información al personal referente a la seguridad medio ambiental en los puestos de trabajo.
4. Colaboración con las empresas para la creación de espacios seguros en los lugares de trabajo con la intervención, si fuese preciso, en la prestación de servicios y planes de emergencia.
5. La vigilancia de la salud del personal en relación con los riesgos medio ambientales y contaminantes que se deriven del trabajo que se realiza.
6. Aplicación de la ley vigente, su vigilancia y adecuación a los puestos de trabajo y medios necesarios para que se creen puestos de trabajo seguros en materia medio ambiental, contaminación y manipulación de productos químicos y derivados.

Capítulo X
Mejoras Sociales

Artículo 56º.- Igualdad de Oportunidades, no Discriminación entre las Personas por razón de Sexo.

De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, las partes firmantes respetarán la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, habrán de evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, por razón de sexo, y especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

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

No obstante, deberá tenerse en cuenta lo señalado en el artículo 5 de la Ley Orgánica 3/2007, según el cual, no constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o

indirectamente, por razón de sexo.

Desde la Comisión Paritaria se planificarán acciones tendentes a la información, formación y asesoramiento en materia de igualdad en el trabajo.

Artículo 57º.- Planes de Igualdad y Protocolo para la Prevención del Acoso por razón de Sexo y/o Sexual.

Se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Así:

- Las empresas de más de 50 personas trabajadoras tienen la obligación de tener un Plan de Igualdad, siendo obligatorio el registro telemático de estos planes en el REGCON según el Real Decreto 901/2020 que regula los planes de igualdad y su registro y el Real Decreto 902/2020 de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

-Todas las empresas, indistintamente del número de trabajadores, han de elaborar un Manual de Protocolo de acoso en la empresa y los trabajadores tienen que estar formados en esta materia.

Artículo 58º.- Igualdad y no Discriminación LGTBI.

En aplicación del Real Decreto 1026/2024, todas las empresas se comprometen a garantizar la igualdad de trato y no discriminación por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales.

En el caso de empresas de más de 50 personas trabajadoras el Plan de igualdad incluirá uno de LGTBI, que contendrá:

- a) Diagnóstico de posibles situaciones de discriminación.
- b) Medidas de prevención y actuación frente al acoso LGTBI.
- c) Formación y sensibilización de la plantilla.
- d) Revisión de procesos de selección, promoción y condiciones laborales para garantizar igualdad real.

Estas empresas de más de 50 personas trabajadoras designarán una persona o comisión de referencia para el seguimiento y consulta en materia LGTBI, asegurando confidencialidad y protección frente a represalias.

El incumplimiento de este artículo será considerado falta grave o muy grave según el régimen disciplinario aplicable.

Artículo 59º.- Igualdad de Oportunidades y no Discriminación de Personas con Discapacidad.

En cumplimiento con la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad, la empresa garantiza la igualdad de trato y la no discriminación de las personas trabajadoras con discapacidad.

La empresa tomará las siguientes medidas:

Accesibilidad: Adaptación de puestos de trabajo y espacios para facilitar la integración plena.

Selección y promoción: Garantía de igualdad de oportunidades en los procesos de selección, formación y promoción.

Prevención del acoso: Medidas para prevenir y sancionar cualquier forma de acoso laboral hacia personas con discapacidad.

Sensibilización: Programas de formación para promover un entorno inclusivo.

Artículo 60º.- Protección de Datos Personales y Derechos Digitales.

1. Protección de datos personales:

Las empresas garantizarán la protección de los datos personales de todas las personas trabajadoras, conforme al RGPD y la LOPDGDD 3/2018.

Los datos solo se tratarán con fines laborales legítimos y bajo principios de licitud, transparencia, minimización y seguridad.

Se informará claramente a las personas trabajadoras y se facilitará el ejercicio de sus derechos.

2. Derechos digitales en el ámbito laboral:

Se respetarán los derechos digitales, incluyendo:

- a) Desconexión digital fuera del horario laboral.
- b) Intimidad en el uso de dispositivos empresariales, con supervisión transparente.
- c) Uso limitado de videovigilancia y grabación de sonido por razones de seguridad o control laboral.
- d) Prohibición de grabaciones en zonas de descanso.

Artículo 61º.- Plus Compensatorio para el Desarrollo de Políticas Sociales.

Desarrollar determinadas políticas sociales en la empresa contribuye a conseguir un sector empresarial más avanzado y competitivo.

La búsqueda de soluciones en el marco de las relaciones laborales a problemas sociales que se generan también en la actividad empresarial -igualdad, conciliación, discapacidad, prevención...- debe ser una actividad a tener en cuenta igualmente en la negociación colectiva.

Así, se conseguirá generar una cultura de implantación efectiva de políticas sociales en las empresas a través de la negociación colectiva.

Para ello, se establece en el presente convenio la obligación por parte de las empresas de la realización, conforme a lo contenido en este artículo, de un "Programa o Plan anual de actividades de información, asesoramiento y formación en materia de Políticas Sociales".

Este Programa de actividades de las empresas se podrá desarrollar a través de las siguientes vías:

- a) Asociativamente y de forma colectiva a través de la Federación Empresarial Jiennense de Comercio y Servicios (Comercio Jaén) y por la Federación Provincial del Metal (FDM), como organizaciones empresariales más representativas del sector a nivel provincial.
- b) Individualmente por las empresas, bien de forma directa bien recurriendo a operadores externos en formación y consultoría suficientemente acreditados.

Para el caso de una ejecución individual y directa de las políticas sociales, las empresas contarán con algún integrante de la plantilla formado como Agente de Igualdad, quien dispondrá de un crédito de 5 horas mensuales para la colaboración en la planificación y para la supervisión de las actividades de información, asesoramiento y formación que se programen por la empresa.

La acreditación de adhesión a organización empresarial más representativa del sector a nivel provincial se realizará en función de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE), según la siguiente relación:

Federación Empresarial Jiennense de Comercio y Servicios (Comercio Jaén):

- 4643.- Comercio al por mayor de aparatos electrodomésticos
- 4647.- Comercio al por mayor de aparatos de iluminación
- 4648.- Comercio al por mayor de artículos de relojería y joyería
- 4664.- Comercio al por mayor de maquinaria para la industria textil y de máquinas de coser y tricotar
- 4673.- Comercio al por mayor de aparatos sanitarios
- 4743.- Comercio al por menor de equipos de audio y vídeo en establecimientos especializados
- 4754.- Comercio al por menor de aparatos electrodomésticos en establecimientos especializados
- 4759.- Comercio al por menor de aparatos de iluminación
- 4774.- Comercio al por menor de artículos médicos y de óptica
- 4777.- Comercio al por menor de artículos de relojería y joyería en establecimientos especializados

Federación Provincial del Metal (FDM):

- 4511.- Venta de automóviles y vehículos de motor ligeros
- 4519.- Venta de otros vehículos de motor
- 4531.- Comercio al por mayor de repuestos y accesorios de vehículos de motor
- 4532.- Comercio al por menor de repuestos y accesorios de vehículos de motor
- 4540.- Venta, mantenimiento y reparación de motocicletas y de sus repuestos y accesorios
- 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
- 4663.- Comercio al por mayor de maquinaria para la minería, la construcción y la ingeniería civil
- 4672.- Comercio al por mayor de metales y minerales metálicos

4677.- Comercio al por mayor de chatarra y productos de desecho
4742.- Comercio al por menor de equipos de telecomunicaciones en establecimientos especializados

Las empresas con los siguientes CNAEs podrán acreditar su adhesión en cualquiera de las dos organizaciones más representativas:

4651.- Comercio al por mayor de ordenadores, equipos periféricos y programas informáticos
4662.- Comercio al por mayor de máquinas herramienta
4666.- Comercio al por mayor de otra maquinaria y equipo de oficina
4669.- Comercio al por mayor de otra maquinaria y equipo
4674.- Comercio al por mayor de ferretería, fontanería y calefacción
4741.- Comercio al por menor de ordenadores, equipos periféricos y programas informáticos en establecimientos especializados
4752.- Comercio al por menor de ferretería en establecimientos especializados

Se acreditará la realización de actividades de información, asesoramiento y formación en políticas sociales del siguiente modo:

1. Mediante certificación que acredite la adhesión de la empresa en alguna de las organizaciones empresariales más representativas del sector en la provincia de Jaén, es decir, la Federación Empresarial Jiennense de Comercio y Servicios (Comercio Jaén) y la Federación Provincial del Metal (FDM), que desarrollarán asociativamente y de forma colectiva estas actividades.

Comercio Jaén y FDM estarán obligadas a presentar anualmente a la Comisión Paritaria Memoria de las actividades realizadas de información, asesoramiento y formación, incluidas sus actuaciones representativas, institucionales y de interlocución en materia de políticas sociales.

2. las empresas que realicen las actividades de información, asesoramiento y formación en materia de políticas sociales de forma individual, acreditarán su realización de acuerdo al siguiente procedimiento:

- Para el caso de ejecución individual y directa, acreditación de la existencia de una persona en la empresa que cuente con la formación de Técnico o Agente de Igualdad y que dispondrá de un crédito horario mensual de 5 horas para dedicarlo a las tareas anteriormente descritas, que podrá ser acumulable trimestralmente.

- Para todos los casos de ejecución individual, ya sea directa o externalizada, presentación a la Comisión Paritaria en el primer trimestre del año del Programa o Plan de actividades que vaya a realizar, así como Memoria de las actividades realizadas a la finalización de cada anualidad, acompañada de aquellos documentos que acrediten de modo indubitado la realización de las actividades.

Las empresas de nueva constitución dispondrán de un plazo de 3 meses desde el inicio de su actividad para presentar su Plan o programación de actividades a la Comisión Paritaria en el caso que realicen las mismas de manera individual, por sí mismas o de manera externalizada.

En todo caso, los Planes o Programas de actividades, ya se realicen de manera asociativa colectiva a través de la Federación Empresarial Jiennense de Comercio y Servicios o individualmente deberán acreditarse conforme al funcionamiento y contenido mínimo siguiente:

- a) Respecto de la actividad de Información: Ésta habrá de ser periódica y deberán realizarse un mínimo de 15 comunicaciones informativas por escrito anuales indicándose la vía o modo de difusión al personal.
- b) Respecto de la actividad de asesoramiento: Consistirá en la puesta a disposición de un servicio de asesoramiento permanente. Deberá indicarse la persona que presta el asesoramiento en materia de políticas sociales, así como su cualificación y el mecanismo establecido para la formulación de consultas y la emisión de las respuestas a las mismas.
- c) Respecto de las actividades formativas: Habrá de realizarse un mínimo de 4 acciones formativas al año, que podrán presentar el formato de curso, seminario, charla..., indicándose las principales características de cada una de ellas: temario, modalidad, fecha y horario de realización, duración y la persona o entidad que la imparte.

En caso de que las empresas no acrediten la realización de actividades de información, asesoramiento y formación en políticas sociales por alguna de las vías expuestas, deberán abonar a su personal laboral un Plus Compensatorio de naturaleza salarial para el desarrollo de estas actividades, en cuantía de 20 euros mensuales (240 euros anuales), y sea cual sea la jornada laboral del personal.

Capítulo XI

Clasificación Profesional

Artículo 62º.- Clasificación Profesional.

1. *Criterios generales.* Al objeto de establecer una estructura de negociación racional y homogénea, evitando los efectos de desarticulación y dispersión, al amparo de lo previsto en el art. 83.2 del Estatuto de los Trabajadores, las partes pactan que la estructura de negociación colectiva en el presente capítulo sobre clasificación profesional en el sector de Comercio quede integrada preferentemente por la negociación de ámbito estatal y Autonómico.

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

2. *Factores de encuadramiento profesional.* En la clasificación del personal laboral incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio, al Grupo Profesional y, por consiguiente, la asignación de una Categoría Profesional, se han ponderado los siguientes factores: autonomía, formación, iniciativa, mando, responsabilidad y complejidad. En la valoración de los factores anteriormente mencionados se han tenido en cuenta:

- a.- La autonomía, entendida como la mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de las funciones ejecutadas.
- b.- La formación, concebida como los conocimientos básicos necesarios para poder cumplir

la prestación laboral pactada, la formación continua recibida, la experiencia obtenida y la dificultad en la adquisición del completo bagaje formativo y de las experiencias.

c.- La iniciativa, referida al mayor o menor seguimiento o sujeción a directrices, pautas o normas en la ejecución de las funciones.

d.- El mando, configurado como la facultad de supervisión y ordenación de tareas así como la capacidad de interpelación de las funciones ejecutadas por el grupo de personas trabajadoras sobre los que se ejerce mando y el número de integrantes del mismo.

e.- La responsabilidad, apreciada en términos de la mayor o menor autonomía en la ejecución de las funciones, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.

f.- La complejidad, entendida como la suma de los factores anteriores que inciden sobre las funciones desarrolladas o puesto de trabajo desempeñado.

3. *Sistema de clasificación.* el personal laboral afectado por este Acuerdo se encuadrará dentro de cuatro Grupos Profesionales, asignándole una Categoría Profesional. Las Categorías Profesionales se encuadrarán en 4 Grupos Profesionales.

El desempeño de las funciones derivadas de la citada clasificación define el contenido básico de la prestación laboral.

Los Grupos Profesionales y las Categorías Profesionales a los que se refiere el presente Convenio son meramente enunciativos, sin que las empresas vengan obligadas a establecer, en su estructura organizativa, todos y cada uno de ellos.

A los efectos del ejercicio de la movilidad funcional, se entenderá que el Grupo Profesional del presente Convenio cumple las previsiones que los artículos 22.2 y concordantes del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores asignan al mismo.

4. *Grupos Profesionales.* los grupos profesionales están determinados por el conjunto de actividades profesionales que tienen una base profesional homogénea, o que corresponden a una función homogénea de la organización del trabajo.

Los trabajadores serán encuadrados en los siguientes grupos:

Grupo I.- Mantenimiento y servicios auxiliares.

Servicios de mantenimiento de maquinaria e instalaciones; reparación de útiles y elementos de trabajo; conservación de zonas e inmuebles; servicios de limpieza; servicio de vigilancia; servicios de reparto y transporte; revisión de stocks, revisión y recepción de mercancía; preparación de la mercancía para su reposición y almacenaje; trabajos con palets; preparación y revisión de pedidos; embalaje; carga y descarga de mercancía preparada; transporte de pedidos y mercancía; exposición de escaparates y vitrinas y trabajos propios de oficios clásicos (carpintería, mecánicos, pintores, electricistas, etc.)

Grupo II.- Comercial. Tareas de venta, compra y reposición.

Servicio de atención a clientes; compras; marketing; control de ofertas; orientación; preparación del producto; control de fechas de caducidad; venta al público y reposición de productos.

Grupo III.- Administración, contabilidad, tesorería.

Servicios de administración y gestión en general; instalación, mantenimiento, análisis y desarrollo de proyectos software y hardware y del resto de aplicaciones informáticas; soporte telefónico a clientes; contabilidad; proveedores; acreedores; facturación; gestión de cobros y pagos y formalización de libros

Grupo IV. Dirección.

Ejecutan las órdenes inmediatas de la empresa y participan en la elaboración de la política de la misma, dirigen, coordinan y se responsabilizan de las actividades de la dirección a su cargo.

5. *Categorías profesionales.* el personal laboral será asignado a una determinada Categoría Profesional, según cual haya sido el contenido de la prestación laboral objeto del contrato establecido y el conjunto de funciones y especialidades profesionales que deban desempeñar.

Las Categorías Profesionales se establecen en relación jerárquica en el oficio o profesión, siendo el nivel retributivo que a cada una le corresponde el determinado en las tablas anexas al presente convenio.

La relación enunciativa de Categorías Profesionales dentro de cada Grupo Profesional es la siguiente:

Grupo I.- Mantenimiento y servicios auxiliares.

Servicios de conservación y mantenimiento de maquinaria e instalaciones; trabajos complementarios de la actividad principal; logística y reparto de mercancías.

- Jefe/a sección
- Jefe/a almacén
- Delineante/a
- Jefe/a de Taller
- Conductor/a repartidor/a
- Oficial de 1ª
- Oficial de 2ª
- Oficial de 3ª
- Ayudante/ Mozo (Operador/a de logística)
- Cortador/a
- Cobrador/a
- Conserje/ Telefonista (Recepcionista)
- Personal de limpieza

Grupo II.- Comercial. Tareas de venta, compra y reposición.

- Encargado/a del Establecimiento
- Jefe/a de Ventas
- Jefe/a de Grupo
- Jefe/a de Sección Mercantil

- Viajante/a
- Dependiente/a Mayor
- Dependiente/a Vendedor o Comercial (Asesor/a de ventas)
- Ayudante o Mozo

Grupo III.- Administración, contabilidad, tesorería.

- Jefe/a Administrativo
- Secretaria/o
- Contable
- Jefe/a de Sección Administrativa
- Contable- Cajero
- Oficial/a administrativo/a
- Auxiliar Administrativo/a
- Auxiliar de Caja

Grupo IV.- Dirección.

- Director/a
- Jefe/a de División
- Jefe/a de Personal
- Jefe/a de Compras y Ventas
- Encargado/a General
- Jefe/a de Sucursal

Funciones básicas de la prestación laboral. Las Categorías Profesionales previstas en el presente acuerdo tendrán la referencia de las tareas prevalentes que figuran en la relación siguiente, de acuerdo con el Área Funcional en la que estén encuadradas.

6. Actividades, trabajos y tareas de las categorías profesionales del Grupo I

Jefe/a de Sección de Servicios.- Es el personal laboral que con personal a su cargo tiene la responsabilidad de dirigir los trabajos realizados de la sección que tenga encomendada. Colabora en la formación del personal a su cargo.

Jefe/a de Almacén.-Es quien está al frente de un almacén, teniendo a su cargo la responsabilidad última de las tareas del mismo. Así, es responsable de: la reposición de mercancías. La recepción de mercancías. La conservación y el marcaje. El registro de entrada y salida. Su distribución a las tiendas y/o secciones. El cumplimiento de los pedidos. Control del personal del almacén.

Colabora en la formación del personal a su cargo.

Delineante/a.- Es el personal laboral que por sus conocimientos técnicos, está capacitado para el desarrollo de proyectos sencillos, levantamiento e interpretación de planos y trabajos análogos.

Jefe/a de Taller.- Es el personal laboral que por sus conocimientos está capacitado para estar al frente de un taller auxiliar de la actividad de la empresa y que con mando, sobre los profesionales de oficios y demás personas del mismo, dispone lo conveniente para el buen

orden del trabajo y disciplina debiendo orientar al personal sobre las específicas funciones del cometido de cada uno, y trasladar a la empresa la información y asesoramiento de las particularidades técnicas que sean de interés. Colabora en la formación del personal a su cargo.

Conductor/a-repartidor/a.- Es el personal laboral que independientemente del tipo de carnet que ostente, además de conducir el vehículo correspondiente, realiza tareas consistentes en el reparto de mercancía transportada en el mismo, cuidando tanto el género como el dinero recaudado. con o sin ayudante para la carga y descarga.

Oficial de 1ª.- Es el personal laboral que, ejecuta labores propias de un oficio clásico con conocimientos prácticos y de forma autónoma, ejecuta trabajos de uno o varios oficios que normalmente requiere aprendizaje. Se comprenderán en esta categoría los ebanistas, barnizadores, electricistas, mecánicos, pintores, etc. o quienes hagan un mantenimiento integral de un centro de trabajo. Puesta a punto de equipos frigoríficos, electrógenos, térmicos y mecánicos. Se adscriben a dicha categoría quienes trabajen con iniciativa y responsabilidad propia según el grado de conocimientos y esmero en la realización de sus contenidos.

Oficial de 2ª.- Es el personal laboral especializado que bajo las instrucciones y dirección de un jefe u oficial de primera realiza con iniciativa los trabajos encargados, limitándose su responsabilidad a las instrucciones recibidas.

Oficial de 3ª.- Es el personal laboral que ejecuta trabajos específicos sin iniciativa y bajo las instrucciones y dirección de un jefe u oficial superior, limitándose su responsabilidad a las instrucciones recibidas.

Ayudante/ Mozo (Operador/a de logística).- Es el personal laboral que realiza el traslado, movimiento y manipulado de mercancías y otros objetos dentro y fuera del establecimiento. Realiza cualquier trabajo que requiera esfuerzo físico.

Cortador.- Es el personal laboral que corta los hierros o metales a medida, pudiendo realizar la venta de dicho material.

Cobrador.- Es el/la trabajador/a que tiene como ocupación habitual realizar por cuenta de una sólo empresa gestiones de cobrar y pagar facturas fuera del establecimiento.

Conserje/Telefonista.- Es la persona que atiende una centralita telefónica, estableciendo las comunicaciones con el exterior y anotando y transmitiendo cuantos avisos reciba. Además tiene la misión de: Hacer recados; Recoger y entregar la correspondencia y otros trabajos de índole análoga; Puede tener a su cargo el teléfono y realizar trabajos rudimentarios de oficina, copia de cuentas, ayudar a apuntar las partidas, etc...; Supervisa la limpieza de las distintas dependencias de la empresa.

Personal de limpieza.- Es quien se ocupa del aseo y limpieza de los locales.

7. Actividades, trabajos y tareas de las Categorías Profesionales del Grupo II

Encargado de Establecimiento.- Es quien está al frente de una sucursal, tienda o punto de venta ejerciendo, por delegación las funciones de dirección de dicho centro en

representación de la dirección de la empresa. Efectúa pedidos. Es responsable del correcto funcionamiento del establecimiento tanto en lo relacionado con las existencias de los productos para la venta como por lo que respecta al buen orden de los mismos. Realiza el cuadro horario del personal del centro a su cargo y la apertura y cierre del centro. Colabora en la formación del personal a su cargo.

Jefe de Ventas.- Es la persona que tiene a su cargo la dirección y fiscalización de todas las operaciones de ventas que en el establecimiento se realiza, así como la determinación de las orientaciones o criterios de Marketing comercial y de venta conforme a los cuales deben realizarse estas.

Jefe/a de Grupo.- Es quien tiene a su cargo la dirección, seguimiento y control de las distintas operaciones de los departamentos en los que está dividida la actividad mercantil de la empresa. Compras generales de mercancía. Determinación de las orientaciones y criterios con los que debe realizarse la venta en la empresa y la instalación de la mercancía en los lineales. Marketing y actividad promocional. Analizar y diseñar la distribución física de los establecimientos y organizar la composición de los artículos expuestos a la venta en los viales del mismo. Colabora en la formación del personal a su cargo.

Jefe/a de Sección Mercantil.- Es el personal laboral que con personal a su cargo tiene la responsabilidad de dirigir los trabajos realizados de la sección que tenga encomendada. Orienta a sus superiores sobre las compras y surtidos de artículos que deban efectuarse. Orienta al personal laboral a su cargo sobre la exhibición, conservación, reciclaje y normas de sanidad de las mercancías. Determina sus turnos, descansos, relevos, les facilita cambio, etc. Vigila el cumplimiento de las normativas de facturación y cobro. Orienta a los clientes en temas de devoluciones, reclamaciones, sugerencias, información, etc. Efectúa el cierre de operaciones. Colabora en la formación del personal a su cargo.

Viajante/a.- Es el personal laboral que, al servicio de una sola empresa, realiza los habituales viajes, según la ruta previamente señalada. Ofrece artículos, toma notas de los pedidos, informa a los clientes. Transmite los encargos recibidos y cuida de su cumplimiento.

Dependiente/a Mayor.- el personal laboral que con iniciativa propia ejecuta trabajos que por su alto grado de perfección y responsabilidad requieren un dominio total del oficio o profesión y de conocimiento del producto. Orienta a los/as clientes/as en sus compras, informarle de las características del producto, calidades, etc. Realiza las tareas necesarias para la disposición del producto al cliente. Colabora en la formación del personal de su sección.

Dependiente/a/ Vendedor o Comercial (Asesor/a de ventas).- Es el personal laboral encargado/a de realizar las ventas, con conocimientos prácticos de los artículos, de forma que pueda orientar a los/las consumidores/as en sus compras. Controla el stock de mercancía asignada. Solicita la reposición de la mercancía. Exhibición de la mercancía en escaparates y/o vitrinas.

Ayudante o Mozo.- Es la persona que asiste en las operaciones comerciales en contacto directo con los clientes o a través de otros medios, bajo la supervisión de una persona responsable.

8. Actividades, trabajos y tareas de las Categorías Profesionales del Grupo III

Jefe/a Administrativo/a.- Es quien asume con plenas facultades la dirección o vigilancia de todas las funciones administrativas de una empresa tanto si las tiene todas juntas como si están organizadas o distribuidas en varias secciones. Planifica y organiza todos los departamentos administrativos de la empresa. Dirige y supervisa los sistemas y procesos de trabajo de administración. Colabora en la formación del personal a su cargo.

Secretario/a.- Es el personal laboral que a las órdenes inmediatas de un director o categoría similar. Realiza funciones de carácter administrativo. Despacha correspondencia ordinaria. Concierta entrevistas. para su trabajo es necesario que tenga amplios conocimientos de ofimática e idiomas.

Contable.- Es el personal laboral que realiza funciones de contabilidad general de la empresa, coordina las actividades de caja y cuadre de la misma, dependiendo de un superior.

Jefe/a de Sección Administrativa.- Es el/a trabajador/a que con o sin personal a su cargo tiene la responsabilidad de dirigir los trabajos realizados de la sección que tenga encomendada. Supervisa y controla las funciones de cobro a los clientes, llevada a cabo por el personal correspondiente. Puede coordinar una o varias secciones en distintos centros de trabajo de una misma empresa en una determinada zona geográfica. Supervisa el proceso de inventarios de una tienda o zona. Colabora en la formación del personal a su cargo.

Contable- Cajero/a.- El personal laboral que realiza el cobro de las ventas de la empresa y hace su caja. Marca en caja los artículos que compra el/la cliente/a. Cobra y da cambio. Conoce el funcionamiento de los medios técnicos para realizar su función.

Oficial administrativo/a.- Es quien, en posesión de los conocimientos técnicos y prácticos necesarios, realiza trabajos que requieran iniciativa propia, destacando: Redacción de correspondencia. Redacción de contratos mercantiles. Elaboración de estadísticas. Gestión de informes. Transcripción en libros de contabilidad. Liquidación de subsidios y seguros sociales. Manejo de la unidad principal del ordenador, conociendo técnicas y sistemas. Expedición de boleto de mercancía Control de operaciones verificadas en el día. Deberá poseer conocimientos contables, fiscales, laborales, informáticos y análogos. Puede utilizar para el desarrollo de su trabajo maquinarias de oficina y equipos informáticos a nivel de usuario.

Auxiliar administrativo/a.- Es el personal laboral que efectúa labores auxiliares siguiendo las normas establecidas por las categorías superiores. Redacción de correspondencia. Confección de facturas. Talones de caja. Distribución y archivo de correspondencia. Presentación de documentos ante organismos oficiales y cualquier otro de similares características. Puede utilizar para el desarrollo de su trabajo máquinas de oficina y ha de tener conocimientos informáticos a nivel de usuario/a.

Auxiliar de Caja.- Es la persona que realiza el cobro de la venta al contado, o por tarjetas de crédito o débito, o cualquier otra forma de cobro que se le proponga, por si sola o con cualquier tipo de máquina auxiliar, revisa talones de caja, redacta facturas y recibos, controla la salida de artículos o clientes por su zona de trabajo y auxilia a hacer el trabajo de arqueo y cumplimentación del parte de caja diario, bajo la supervisión de su jefe más inmediato. Además, asiste en las operaciones comerciales en contacto directo con los

clientes o a través de otros medios, siempre bajo la supervisión de una persona responsable.

9. Actividades, trabajos y tareas de las Categorías Profesionales del Grupo IV

Director.- Es quien a las órdenes inmediatas de la empresa y participando en la elaboración de la política de la misma, dirige, coordina y se responsabiliza de las actividades de la dirección a su cargo.

Jefe de División.- Es quién a las órdenes de un director coordina y ejecuta bajo su responsabilidad cuantas normas se dicten, para la adecuada organización de la división comercial a su cargo.

Jefe de Personal.- Es quién al frente de todo el personal de una empresa, dicta las oportunas normas para la perfecta organización y distribución del trabajo cuya vigilancia le corresponde, así como la concesión de permisos, propuesta de sanciones, etc.

Jefe de Compras y Ventas.- Es el que realiza de modo permanente bien en los centros productores o en otros establecimientos las compras generales de las mercancías que son objeto de la actividad comercial de la empresa. Así mismo, es la persona que tiene a su cargo la dirección y fiscalización de todas las operaciones de ventas que en el establecimiento se realiza, así como la determinación de las orientaciones o criterios de Marketing comercial y de venta conforme a los cuales deben realizarse estas.

Encargado General.- Es el personal laboral que está al frente de un establecimiento del que depende sucursales en distintas plazas o quienes asumen la dirección superior de varias sucursales que radican en una misma plaza.

Jefe de Sucursal.- Es el personal laboral que está al frente de una sucursal ejerciendo, por delegación, funciones propias de la empresa.

10. Movilidad funcional. El personal laboral deberá cumplir las instrucciones del/la empresario/a o persona en quien delegue, en el ejercicio habitual de sus facultades organizativas y directivas, debiendo ejecutar los trabajos y tareas que se le encomienden, dentro del contenido general de la prestación laboral. En este sentido, podrá llevarse a cabo una movilidad funcional en el seno de la empresa, ejerciendo como límite para la misma lo dispuesto en los artículos 22 y 39 del vigente Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

ANEXO

Convenio Colectivo para la actividad del Comercio del Metal y Electricidad

Tablas Salariales Años 2025, 2026 y 2027

	Año 2025	Año 2026	Año 2027
Grupo I	Salario Base Mensual	Salario Base Mensual	Salario Base Mensual
Jefe de Sección de Servicios	1.263,75	1.296,61	1.330,32
Jefe de Almacén	1.323,92	1.358,34	1.393,66
Delineante	1.157,14	1.187,23	1.218,10
Jefe de Taller	1.127,44	1.156,75	1.186,83

	Año 2025	Año 2026	Año 2027
Grupo I	Salario Base Mensual	Salario Base Mensual	Salario Base Mensual
Conductor/Repartidor	1.143,95	1.173,69	1.204,21
Oficial de 1ª	1.178,72	1.209,37	1.240,81
Oficial de 2ª	1.143,95	1.173,69	1.204,21
Oficial de 3ª	1.124,99	1.154,24	1.184,25
Ayudante/Mozo	1.102,87	1.131,54	1.160,96
Cortador	1.174,02	1.204,54	1.235,86
Cobrador	1.132,43	1.161,87	1.192,08
Conserje/Telefonista	1.102,87	1.131,54	1.160,96
Personal de Limpieza	1.102,87	1.131,54	1.160,96
Grupo II			
Encargado de Establecimiento	1.197,21	1.228,34	1.260,28
Jefe de Ventas	1.394,25	1.430,50	1.467,69
Jefe de Grupo	1.263,75	1.296,61	1.330,32
Jefe de Sección Mercantil	1.227,97	1.259,90	1.292,66
Viajante	1.185,99	1.216,83	1.248,47
Dependiente Mayor	1.216,09	1.247,71	1.280,15
Dependiente/Vendedor o Comercial	1.143,95	1.173,69	1.204,21
Ayudante/Mozo	1.102,87	1.131,54	1.160,96
Grupo III			
Jefe Administrativo	1.401,22	1.437,65	1.475,03
Secretario	1.156,11	1.186,17	1.217,01
Contable	1.185,99	1.216,83	1.248,47
Jefe de Sección Administrativa	1.288,03	1.321,52	1.355,88
Contable/Cajero	1.273,04	1.306,14	1.340,10
Oficial Administrativo	1.143,79	1.173,53	1.204,04
Auxiliar Administrativo	1.125,01	1.154,26	1.184,27
Auxiliar de Caja	1.102,87	1.131,54	1.160,96

	Año 2025	Año 2026	Año 2027
Grupo IV	Salario Base Mensual	Salario Base Mensual	Salario Base Mensual
Director	1.623,22	1.665,42	1.708,72
Jefe de División	1.423,49	1.460,50	1.498,47
Jefe de Personal	1.394,25	1.430,50	1.467,69
Jefe de Compras y Ventas	1.394,25	1.430,50	1.467,69
Encargado General	1.394,25	1.430,50	1.467,69
Jefe de Sucursal	1.323,92	1.358,34	1.393,66
Grupo V			
Titulado de Grado Superior	1.521,93	1.561,50	1.602,10
Titulado de Grado Medio	1.335,50	1.370,22	1.405,85
Titulado Técnico Sanitario	1.335,50	1.370,22	1.405,85
Otros Conceptos Retributivos			
	Año 2025	Año 2026	Año 2027
Artículo 29º.- Quebranto de moneda (mensual)	66,73	68,46	70,24
Artículo 30º.- Dietas: Dieta completa	56,02	57,48	58,97

	Año 2025	Año 2026	Año 2027
Media dieta	29,52	30,29	31,08
Artículo 32º.- Plus de asistencia (diario)	2,71	2,78	2,85
Artículo 47º.- Fomento a la Cultura (anual)	173,45	177,96	182,59
Artículo 61º.- Plus Compensatorio para el desarrollo de políticas sociales (mensual)	20,00	20,00	20,00

Jaén, 10 de septiembre de 2025.- El Jefe del Servicio de Administración Laboral, MANUEL JESÚS COLMENERO LÓPEZ.