

**III - OTRAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS****GOBIERNO VASCO****DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y EMPLEO**

## Delegación Territorial de Álava

**Convenio colectivo extraestatutario de eficacia limitada sectorial para el comercio del metal de Álava**

Resolución de la delegada territorial de Trabajo y Seguridad Social de Álava del Departamento de Trabajo y Empleo, por la que se dispone el depósito y publicación del convenio colectivo extraestatutario de eficacia limitada sectorial para el comercio del metal de Álava 2023-2024-2025.

**ANTECEDENTES**

Primero. Ha tenido entrada en el Registro de Convenios, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad de Euskadi, la solicitud de depósito del convenio colectivo extraestatutario de eficacia limitada del sector del comercio de metal de Álava, habiéndose cumplimentado los datos estadísticos e identificativos en los modelos oficiales correspondientes. Está firmado por la central sindical UGT y por SEA Empresas Alavesas.

**FUNDAMENTOS DE DERECHO**

Primero. El convenio colectivo extraestatutario de eficacia limitada, no reúne las características del convenio colectivo estatutario de los regulados en el título III del Real Decreto Legislativo por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, por no haber alcanzado la mayoría absoluta de los miembros de la comisión negociadora consituída para la negociación del referido convenio.

La característica de ser convenio colectivo extraestatutario de eficacia limitada, impide que el mismo tenga acceso al Registro de Convenios Colectivos y planes de igualdad, si bien no impide que dicho pacto sea depositado de acuerdo con la Disposición Adicional del Decreto 9/2011, de 25 de enero, de registro y depósito de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad del País Vasco (BOPV de 15-2-2011).

Segundo. Procede la publicación del convenio en el BOTHA en cumplimiento del Acuerdo de 22 de junio de 2016 de la mesa de diálogo social del País Vasco, con el fin de otorgarle de un mayor grado de eficacia y aplicación; en concordancia, asimismo, con el artículo 44 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, ya que el presente acto administrativo tiene como destinatario una pluralidad de personas interesadas desconocidas y con domicilio ignorado.

En su virtud,

**RESUELVO**

Primero. Ordenar su depósito en la oficina territorial de Álava del Registro de Convenios, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad del País Vasco, con notificación a la parte solicitante.

Segundo. Disponer su publicación en el BOTHA.

Contra la presente resolución podrá interponerse recurso de alzada ante el director de Trabajo y Seguridad Social del Gobierno Vasco, en el plazo de un mes, de conformidad con lo establecido en el artículo 112, en relación con los artículos 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Vitoria-Gasteiz, 28 de febrero de 2024

*La Delegada Territorial de Álava*

MARÍA VICTORIA PORTUGAL LLORENTE

### Convenio colectivo sectorial de eficacia limitada del comercio del metal de Álava 2023-2025

- |   |  |
|---|--|
| Artículo 1. Ámbito territorial.   | Artículo 2. Ámbito funcional y personal.   |
| Artículo 3. Ámbito temporal.  | Artículo 4. Absorción y compensación.  |
| Artículo 5. Garantías personales.                                       | Artículo 6. Contrato de trabajo.   |
| Artículo 7. Contratos eventuales.                                       | Artículo 8. Incrementos salariales.  |
| Artículo 9. Garantía de incremento mínimo salarial.                     | Artículo 10. Igualdad de retribuciones.  |
| Artículo 11. Conceptos retributivos.                                    | Artículo 12. Antigüedad.   |
| Artículo 13. Pluses tóxicos, penosos o peligrosos.                      | Artículo 14. Plus de nocturnidad.  |
| Artículo 15. Gratificaciones extraordinarias.                           | Artículo 16. Dietas.   |
| Artículo 17. Uso de vehículo particular.                                | Artículo 18. Idiomas.  |
| Artículo 19. Ornamentación.   | Artículo 20. Recibo de salarios.   |
| Artículo 21. Finiquitos.  | Artículo 22. Jornada laboral y fiestas.  |
| Artículo 23. Bolsín horario.  | Artículo 24. Vacaciones.   |
| Artículo 25. Horas extraordinarias.                                     | Artículo 26. Licencias.  |
| Artículo 27. Enfermedad, accidente, maternidad o riesgo por embarazo.   | Artículo 28. Ropa de trabajo.  |
| Artículo 29. Bolsa de estudios.   | Artículo 30. Seguro de accidentes.   |
| Artículo 31. Prevención de riesgos laborales.                           | Artículo 32. Vigilancia de la salud.   |
| Artículo 33. Notificaciones de ERE.                                     | Artículo 34. Traslado de personal.   |
| Artículo 35. Garantías sindicales.                                      | Artículo 36. Normas supletorias.   |
| Artículo 37. Comisión paritaria.  | Artículo 38. Formación.  |
| Artículo 39. Empresas de trabajo temporal.                              | Artículo 40. Jubilación anticipada.  |
| Artículo 41. Régimen sancionador.                                       | Disp. Adicional 1ª: Procedimiento de inaplicación del régimen salarial del convenio. |
| Disp. Adicional 2ª: Comisión paritaria sobre clasificación profesional. | Anexo I. Documento de adhesión individual.   |
|   | Anexo II. Tablas salariales 2023, 2024 y 2025 y tabla de antigüedad.                 |

### **Artículo 1. Ámbito territorial**

El presente convenio afectará a todos los centros de trabajo que, comprendidos en el ámbito funcional del mismo, se encuentren en la provincia de Álava. Cuando el domicilio social de la empresa radique fuera de la mencionada provincia, y el centro de trabajo dentro de la misma, se aplicará el presente convenio colectivo.

### **Artículo 2. Ámbito funcional y personal**

El presente convenio afectará a todas las empresas que comprendidas en el ámbito territorial del mismo, se dediquen a la actividad de comercio de metal.

El presente convenio colectivo tiene, a la fecha de su firma, carácter de eficacia limitada. Por esa razón, su aplicación se llevará a cabo con los criterios y reglas que se detallan a continuación:

1. Las empresas obligadas a su cumplimiento lo aplicarán a las personas que se adhieran al presente convenio colectivo, con arreglo a lo dispuesto en el siguiente punto.

2. Las personas trabajadoras pertenecientes a tales empresas podrán solicitar de forma individual su adhesión, poniéndolo en conocimiento de la empresa de forma fehaciente en el plazo de 30 días contados desde la publicación del convenio en el BOTHA. A tal efecto, se adjunta como anexo I un modelo de solicitud de extensión individual.

Se presumirá su adhesión cuando la empresa decida aplicarlo a la totalidad de su plantilla, si en los 30 días siguientes al inicio de tal aplicación la persona trabajadora no comunica fehacientemente su deseo de que no le sea aplicado.

Teniendo en cuenta lo anteriormente dispuesto, quedan comprendidos dentro del ámbito del convenio las personas trabajadoras que presten sus servicios por cuenta de alguna de las empresas comprendidas en el mismo, cualquiera que sea la categoría profesional que ostenten. Asimismo quedan incluidas aquellas que, sin pertenecer a la plantilla de las empresas en cuestión, comiencen a prestar sus servicios durante la vigencia de este convenio colectivo.

### **Artículo 3. Ámbito temporal**

El presente convenio tendrá una duración de tres años y su vigencia se extenderá desde el 1 de enero de 2023 hasta el 31 de diciembre de 2025, quedando denunciado al término de su vigencia. Los conceptos retributivos del presente convenio tendrán efecto a partir del 1 de enero de 2023.

### **Artículo 4. Absorción y compensación**

Las condiciones pactadas en este convenio formarán un todo o unidad indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente en su cómputo anual. Los conceptos económicos establecidos en el presente convenio absorberán y compensarán todos los existentes en el sector en el momento del comienzo de su vigencia, cualquiera que sea la denominación naturaleza u origen de los mismos. Sin embargo en ningún caso será absorbida ni compensada garantía mínima que se recoge en el artículo 9 de este convenio.

### **Artículo 5. Garantías personales**

Se respetarán las condiciones personales que globalmente consideradas superen lo pactado en el presente convenio en el sentido de que las personas trabajadoras que antes de la vigencia del convenio vinieran percibiendo una remuneración mayor a la aquí establecida, no vean disminuida su remuneración total en sus respectivas empresas, como consecuencia de la entrada en vigor del presente convenio.

### **Artículo 6. Contrato de trabajo**

A las personas trabajadoras que se les formalice contrato de trabajo por escrito, se les entregará dicho contrato con dos días de antelación a la firma del mismo para su comprobación.

**Artículo 7. Contratos eventuales por circunstancias de la producción**

De acuerdo con lo establecido en el artículo 15.2 del Estatuto de los Trabajadores, se entenderá por circunstancias de la producción el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones, que aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, siempre que no respondan a los supuestos incluidos en el artículo 16.1 del Estatuto de los Trabajadores.

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

Cuando el contrato de duración determinada obedezca a estas circunstancias de la producción, su duración máxima será de hasta un año.

**Artículo 8. Incrementos salariales**

Partiendo de las últimas tablas salariales del convenio, correspondientes al año 2009, actualizadas en un 14,5 por ciento (sin que se devenguen atrasos por dicha actualización), se acuerdan los siguientes incrementos salariales.

Para el primer año de vigencia del convenio (1 de enero a 31 de diciembre de 2023), las partes acuerdan establecer las retribuciones salariales que se reflejan en la tabla salarial anexa (anexo II del convenio), resultantes de aplicar un incremento del 4 por ciento, excluido el plus de antigüedad, que permanece inalterado.

Para el segundo año de vigencia (1 de enero a 31 de diciembre de 2024), las partes acuerdan establecer las retribuciones salariales que se reflejan en la tabla salarial anexa (anexo II del convenio), resultantes de aplicar un incremento del 4 por ciento sobre las correspondientes al año 2023, excluido el plus de antigüedad que permanece inalterado.

Para el tercer año de vigencia (1 de enero a 31 de diciembre de 2025), las partes acuerdan establecer las retribuciones salariales que se reflejan en la tabla salarial anexa (anexo II del convenio), resultantes de aplicar un incremento del 3 por ciento, excluido el plus de antigüedad que permanece inalterado, sobre las correspondientes al año 2024.

Los incrementos salariales aplicados durante el periodo 2009-2022 en aquellas empresas a las que resulte de aplicación el presente convenio colectivo, se entenderán realizados a cuenta de los anteriormente indicados para cada año de vigencia del convenio.

Si la suma de los IPC de los años 2023, 2024 y 2025 supera el 11 por ciento, el diferencial se aplicará en el año 2026 (con efectos desde el 1 de enero de ese año), al margen del incremento salarial que para ese año se pueda establecer en un nuevo convenio colectivo del sector. Si la referida suma de IPCs no supera el 11 por ciento, las tablas salariales del año 2025 quedarán consolidadas, sin que proceda hacer descuento alguno en las mismas.

**Artículo 9. Garantía de incremento mínimo salarial**

La garantía de incremento mínimo salarial se deja sin efecto durante la vigencia del presente convenio colectivo.

**Artículo 10. Igualdad de retribuciones**

Las empresas garantizarán el percibo del mismo salario en igual función, sin diferencia alguna por razón de sexo.

**Artículo 11. Conceptos retributivos**

Serán los siguientes:

- Salario base: el establecido en las tablas salariales anexas.
- Antigüedad.
- Horas extraordinarias.
- Gratificaciones extraordinarias.
- Pluses penosos, tóxicos o peligrosos.
- Plus de nocturnidad.

**Artículo 12. Antigüedad**

Este plus se abonará en la cuantía que se especifica en la tabla anexa para los diferentes niveles y para cada uno de los periodos correspondientes a los cuatrienios de servicios prestados en la empresa. Las cantidades especificadas en la tabla anexa en concepto de plus de antigüedad son cantidades brutas al día y con carácter fijo e invariable durante toda la vigencia del convenio, con independencia de la cuantía colectiva fijada respecto del salario base para cada una de las categorías.

**Artículo 13. Pluses tóxicos, penosos o peligrosos**

El personal que trabaja en sótanos o expuesto a trabajos tóxicos, penosos o peligrosos, siempre y cuando lo declare la Autoridad Laboral, con permanencia en los mismos de un tiempo mínimo del 20 por ciento de su jornada laboral, con independencia de que sea dotado de prendas adecuadas a su cometido, percibirá el plus por día trabajado que se especifica en las tablas salariales anexas.

**Artículo 14. Plus de nocturnidad**

El personal contratado para trabajo nocturno que trabaje entre las 22:00 horas y las 6:00 horas percibirá el complemento de trabajo nocturno calculado sobre el salario base de su categoría profesional, establecido en el presente convenio, de acuerdo con la siguiente fórmula:

$$\text{Salario base} \times 11 \times 25 \text{ por ciento} / \text{horas jornada anual}$$

**Artículo 15. Gratificaciones extraordinarias**

El salario anual de las personas trabajadoras se dividirá por 15 pagas: 12 mensualidades y 3 pagas extras. Estas pagas serán equivalentes a una mensualidad del total de los emolumentos que la persona trabajadora perciba y serán abonadas antes de las siguientes fechas:

- Paga de beneficios: antes del 31 de marzo.
- Extra de verano: antes del 17 de julio.
- Extra de navidad: antes del 22 de diciembre.

Las gratificaciones extraordinarias de verano y navidad solo podrán ser prorrateadas por acuerdo entre partes. La paga de beneficios, sin embargo, podrá ser prorrateada por meses sin necesidad de tal acuerdo.

**Artículo 16. Dietas**

El personal a quien se confiera alguna comisión de servicio, fuera de su residencia habitual de trabajo, tendrá derecho a que se le abonen los gastos que hubiera efectuado previa presentación de los justificantes correspondientes. En compensación de aquellos gastos cuyos justificantes no resulte posible acreditar, el personal tendrá derecho además, según el desplazamiento sea por media jornada o jornada completa, a la dieta respectiva que se especifica en las tablas salariales anexas.

**Artículo 17. Uso de vehículo particular**

Cuando las personas trabajadoras tengan que utilizar para su desplazamiento, por motivo de comisión de servicio de la empresa, su vehículo particular, serán retribuidas con el importe por kilómetro que se especifica en las tablas salariales anexas.

**Artículo 18. Idiomas**

Las personas trabajadoras con conocimientos acreditados ante sus empresas de una o más lenguas o idiomas no oficiales, siempre que este conocimiento sea requerido o pactado con la empresa, recibirán un plus del 10 por ciento sobre su salario base. Cuando el idioma en cuestión sea necesario para el desarrollo del trabajo, el plus se abonará en todo caso.

**Artículo 19. Ornamentación**

El personal no clasificado como escaparatista que realice no obstante, como función especial de su trabajo, el de ornamentación y cuidado de los escaparates, entendiéndose por tal el trabajo que pudiera realizar un escaparatista y siempre que sea requerido por la empresa para realizar dicha función, percibirá un plus del 10 por ciento sobre su salario base.

**Artículo 20. Recibos de salarios**

En los recibos de salarios estarán reflejadas todas las cantidades y conceptos que la persona trabajadora perciba, así como las deducciones correspondientes. El modelo de nómina a utilizar será en todos los casos, oficiales y/o autorizados.

**Artículo 21. Finiquito**

Los recibos de liquidación final, saldo o finiquito, deberán tener todos los conceptos y cantidades debidamente desglosadas para que sean claramente entendidos por las personas trabajadoras. Asimismo, una copia simple del recibo de liquidación se entregará a la persona trabajadora con dos días de antelación a la fecha de finalización de contrato.

**Artículo 22. Jornada laboral y fiestas**

La jornada laboral será de 1.738 horas efectivas de trabajo durante cada uno de los años de vigencia del convenio.

La jornada de los sábados por la tarde se tendrá como festiva para las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio, salvaguardando los pactos entre empresarios y personas trabajadoras en cuanto a jornada y horarios, y respetándose todas las mejoras que actualmente pudieran disfrutar las mismas. Como excepción a la norma general y por circunstancias de atención al público, se trabajarán los sábados por la tarde correspondientes a los días 24 de diciembre y 31 de diciembre, respetándose a las personas trabajadoras que en años anteriores guardarán fiesta todos los sábados del año, el no trabajar los sábados aquí mencionados.

En cuanto a las fiestas se disfrutarán las señaladas en el calendario laboral junto a las seguidamente citadas:

- a) Tarde del 4 de agosto.
- b) Tardes de los días de las fiestas de la Blanca.
- c) Tarde del día de Olárizu.
- d) Sábado Santo.

Las tardes indicadas se iniciarán a partir de las 14:00 horas.

Todas las personas trabajadoras podrán disfrutar de un día de libre disposición al año, que será considerado como tiempo efectivo de trabajo, preavisando a la empresa la fecha concreta de su disfrute con una antelación mínima de cinco días naturales.

**Artículo 23. Bolsín horario**

Durante la vigencia del presente convenio y dentro de la jornada ordinaria de trabajo, la dirección de la empresa podrá disponer de hasta un máximo de 45 horas al año por persona trabajadora, que deberán ser realizadas cuando lo solicite la dirección de la empresa para atender emergencias o períodos punta de producción, plazos de entrega con márgenes muy estrictos cuyo no cumplimiento pueda implicar la pérdida del pedido o del cliente, etc. Para que sea de obligado cumplimiento la orden dada para atender lo anteriormente indicado, será suficiente y necesario, salvo acuerdo en cualquier otro sentido de las partes afectadas, que se cumplan los siguientes requisitos:

1. Preaviso de cinco días a los afectados/as y al comité de empresa o delegados/as de personal en su caso, con información por escrito de las razones que lo motivan.

2. Realizar las horas de disponibilidad en los días laborables que resulten del calendario de cada empresa. Excepcionalmente, podrá el empresario ordenar su realización en otros días distintos, excluidos los domingos, festivos y vacaciones, pero estos días no podrán exceder de cuatro al año. En el caso de que sea puente será necesario la conformidad expresa de la persona trabajadora o en su defecto del comité de empresa o delegado/a de personal.

3. Las horas de disponibilidad no podrán ser compensadas económicamente sino que se compensarán en tiempo libre dentro del año natural, bien en jornadas completas o bien con reducción de jornada diaria.

El disfrute compensatorio de las horas de disponibilidad se llevará a cabo de conformidad con las instrucciones que al respecto reciba la persona trabajadora, quien deberá comunicar con la antelación posible las fechas en que prefiera disfrutar el tiempo de compensación para propiciar el posible acuerdo entre las partes.

Tanto las empresas que hagan uso de esta facultad, como los representantes de las personas trabajadoras de aquéllas, pondrán en conocimiento de la comisión paritaria del convenio, a efectos informativos la utilización de esta cláusula y las circunstancias en que se ha producido.

En aquéllas empresas en las que no exista representación legal de las personas trabajadoras, y en los supuestos de disconformidad del trabajador/a afectado/a, la dirección de la empresa deberá solicitar autorización de la comisión paritaria del convenio para poder hacer uso de esta facultad.

A los efectos del párrafo anterior la comisión paritaria deberá reunirse dentro de las 48 horas siguientes a la recepción de la solicitud empresarial con el fin de resolver sobre la procedencia o no de la medida propuesta. En el caso de que la comisión paritaria no deniegue expresamente la solicitud dentro de las 72 horas siguientes a la recepción de la solicitud, ésta se entenderá autorizada.

#### **Artículo 24. Vacaciones**

El personal afectado por el presente convenio tendrá derecho a 30 días naturales de vacaciones que se abonarán según el promedio de salario percibido durante los tres meses anteriores al disfrute de las mismas. Si la cifra resultante fuera inferior al salario pactado en el convenio se abonará como mínimo el salario base convenio más el plus de antigüedad.

Las vacaciones se disfrutarán preferentemente en verano, de las que 21 días lo serán ininterrumpidas, y el resto de común acuerdo entre las partes, respetándose las que hayan venido disfrutando los 30 días consecutivos. En ningún caso las vacaciones comenzarán en domingo o día festivo.

Cuando las personas trabajadoras se encuentren en situación de incapacidad temporal antes del inicio del disfrute de las vacaciones, el periodo de incapacidad temporal coincidente con las mismas no se entenderá como vacaciones disfrutadas, teniendo derecho al disfrute total de dicho período vacacional al finalizar la situación de incapacidad temporal.

Si una vez iniciado el disfrute de las vacaciones durante las mismas la persona trabajadora es hospitalizada por cualquier causa, tendrá derecho a añadir a las vacaciones los días que haya estado ingresada.

Igualmente, si una vez iniciado el disfrute de las vacaciones, la persona trabajadora cayera en situación de incapacidad temporal por enfermedad profesional, los días que se encuentre en esa situación no se entenderán como vacaciones disfrutadas, teniendo derecho a disfrutarlos, dentro del año natural, al finalizar la incapacidad temporal.

#### **Artículo 25. Horas extraordinarias**

Las partes signatarias del presente convenio se adhieren al Acuerdo Interconfederal sobre supresión de horas extraordinarias suscrito entre CONFEBASK y las centrales sindicales

ELA-STV, CCOO, UGT y LAB, con fecha 15 de enero de 1999 y en base al mismo y en su desarrollo acuerdan:

1.º Queda suprimida la posibilidad de realizar horas extraordinarias, salvo en los supuestos excepcionales que se regulan en el punto 2.º del presente artículo.

2.º Con carácter excepcional podrá prolongarse la jornada ordinaria de trabajo cuando concurra alguno de los siguientes casos:

– Primero: fuerza mayor, es decir, cuando se trate de prevenir o reparar siniestros y daños extraordinarios y urgentes.

– Segundo: cuando, por razones no previsibles con antelación suficiente, la prolongación de la jornada ordinaria resulte imprescindible para el normal funcionamiento de la empresa. Deberá acreditarse, en cualquier caso, que no resulta posible la realización del exceso de trabajo con cargo a nuevo personal por alguna de las siguientes razones:

a) Por tratarse de un tiempo de trabajo tan corto que no se haga viable una nueva contratación.

b) Por no ser materialmente posible proceder a nuevas contrataciones en el tiempo requerido.

c) Porque, habiéndose requerido la colaboración de los servicios públicos de empleo, éstos no hayan facilitado a la empresa demandante personal con la cualificación adecuada al puesto correspondiente.

3.º Las horas extraordinarias que se realicen al amparo de las situaciones excepcionales previstas en el punto 2º serán compensadas por tiempo de descanso. La compensación se efectuará a razón de 1 hora y 20 minutos por cada hora extraordinaria trabajada en día laborable y 1 hora y 40 minutos cuando se realice en festivos. Sólo podrá acordarse su compensación económica en los casos de fuerza mayor y en aquellos otros en los que la compensación por descanso resulte imposible por concurrir la circunstancia prevista en el 2º c). En estos casos, esas horas se abonarán con un recargo del 40 por ciento cuando se trabajen en día laborable y del 65 por ciento cuando lo sean en domingo o festivo.

4.º La aplicación del presente acuerdo en los ámbitos correspondientes requerirá su concreción mediante acuerdos de empresa en los términos contenidos en el acuerdo sobre el Empleo suscrito entre Confebask y las centrales sindicales ELA, CCOO, UGT y LAB.

#### **Artículo 26. Licencias**

El personal tendrá derecho a las siguientes licencias o permisos retribuidos, sin perjuicio de lo establecido en la ley, por las siguientes causas:

a) Por matrimonio o registro de pareja de hecho, todo el personal tendrá derecho a 20 días de permiso retribuido a razón de salario base convenio más antigüedad.

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.

c) Tres 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, el plazo se ampliará en dos días.

d) Por matrimonio de padres/madres, hijos/as y hermanos/as, naturales o políticos, un día.

e) Por el tiempo indispensable para acudir al médico de medicina general o especialista, siempre y cuando se justifique.

f) Traslado de domicilio: un día.



g) Por el tiempo necesario para el acompañamiento de hijos/as menores de doce años al médico del Servicio Público de Salud, siempre que trabajen ambos cónyuges y sea coincidente el horario de trabajo de ambos.

h) Las personas trabajadoras que realicen con regularidad estudios en centros de enseñanza oficiales o reconocidos por el sistema educativo, para la obtención de un título académico o profesional, tendrán derecho a un permiso por el tiempo indispensable para la asistencia a exámenes finales que sean coincidentes con el horario de trabajo.

i) Se reconoce expresamente la posibilidad de acumular las horas de reducción de jornada por lactancia en periodos completos.

#### **Artículo 27. Enfermedad, accidente, maternidad o riesgo por embarazo**

En caso de incapacidad temporal por enfermedad, accidente, maternidad o riesgo por embarazo el trabajador percibirá el 100 por ciento de su salario real hasta un límite de 12 meses.

#### **Artículo 28. Ropa de trabajo**

A las personas trabajadoras se les proveerá obligatoriamente por parte de la empresa de uniforme o de otras prendas en concepto de útiles de trabajo. La provisión de tales prendas se ha de hacer al comenzar la relación laboral entre la empresa y la persona trabajadora, y el número será de dos prendas que se repondrán por anualidades sucesivas.

#### **Artículo 29. Bolsa de estudios**

Se crea una bolsa de estudios de 20,00 euros. (por nueve meses de curso) para las personas trabajadoras que quieran realizar fuera de las horas de trabajo, estudios que tengan aplicación dentro del sector del comercio del metal; y su distribución se llevará a efecto de acuerdo con las normas que se establezcan dentro de cada empresa en función del número de solicitudes, calificaciones, etc.

#### **Artículo 30. Seguro de accidentes**

Las empresas afectadas por el presente convenio colectivo deberán formalizar pólizas de seguro de accidentes de trabajo garantizando a sus operarios los siguientes capítulos y riesgos:

- 1) 20.000,00 euros en caso de muerte.
- 2) 27.000, 00 euros en el supuesto de invalidez permanente absoluta o gran invalidez.

Una copia de la póliza que, a tal efecto, suscriban las empresas será entregada al delegado/a de personal o comité de empresa, si lo hubiere, quien en el plazo de 15 días siguientes hará saber al empresario las observaciones que, en su caso procedan. Si no hubiera representación legal de las personas trabajadoras en la empresa se expondrá dicha copia en el tablón de anuncios de la empresa para general conocimiento de la plantilla, pudiendo las personas trabajadoras, asimismo, realizar las observaciones que consideren oportunas dentro del mismo plazo señalado anteriormente.

Transcurrido el indicado plazo sin que se haya producido observación alguna o, producida ésta se hubiera solventado entre las partes implicadas, se entenderá de conformidad la correspondiente póliza.

Las dudas que puedan surgir en orden a la adecuación de la póliza con las condiciones a que se hace referencia en este artículo podrán ser planteadas a la comisión paritaria del convenio.

Las pólizas de seguro de accidentes garantizarán la percepción de los capítulos expresados por los riesgos indicados cuando el hecho causante tenga lugar a partir de los tres meses siguientes a la fecha de publicación del convenio en el BOTA.

**Artículo 31. Prevención de riesgos laborales**

En las empresas o centros de trabajo que cuenten con cincuenta o más personas trabajadoras, se constituirá el comité de seguridad y salud con la composición, competencias y facultades que prevén los artículos 38 y 39 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

En aquellas empresas en que todavía no se hubieran designado los delegados de prevención y/o constituidos los comités de seguridad y salud a que se refiere la citada Ley 31/1995 de 8 de noviembre, continuará siendo de aplicación el contenido del artículo 26 del convenio colectivo sectorial del comercio del metal de Álava para 1995 y 1996, que se da aquí por reproducido a estos efectos.

Una vez producida la designación de los delegados/as de prevención y/o la constitución de los comités de seguridad y salud, quedará sin efecto el artículo citado del convenio de 1995 y 1996.

Las organizaciones firmantes del presente acuerdo instan a las empresas y personas trabajadoras al mejor cumplimiento de las normas legales sobre prevención de riesgos y salud laboral en el convencimiento de que constituye un requisito esencial para evitar la siniestralidad laboral. Asimismo las empresas asumen el compromiso de poner en marcha las recomendaciones que en esta materia realice Osalan para los centros de trabajo, tan pronto como sean publicadas.

**Artículo 32. Vigilancia de la salud**

Las empresas se obligarán a través de las mutuas de accidentes de trabajo, a proporcionar a sus personas trabajadoras una revisión médica anual, y ello durante las horas de trabajo.

**Artículo 33. Notificaciones de expediente de regulación de empleo**

Las empresas notificarán al comité o delegado/a de personal, la formulación unilateral de regulación de empleo, con una antelación de cinco días a la comunicación ante la Autoridad Laboral. Será necesario este requisito, tanto en los casos en que se solicite autorización para una rescisión de contrato, como en los que se solicite suspensión temporal de trabajo, reducción de jornada, etc., aunque no suponga rescisión de las relaciones laborales entre empresa y personas trabajadoras.

**Artículo 34. Traslado de personal**

En los casos de traslado de personal, quedarán salvaguardados todos los intereses de las personas trabajadoras, y fundamentalmente en lo concerniente a los gastos de transporte, gastos de comida y tiempo invertido.

**Artículo 35. Garantías sindicales**

a) Ninguna persona trabajadora podrá ser discriminada ni despedida por pertenecer a cualquier asociación sindical o por participar en las actividades legales de la misma.

b) La persona trabajadora que ejerza o sea llamada a ejercer o desempeñar un cargo sindical en los órganos de gobierno provincial o nacional de una central sindical tendrá derecho a una excedencia por el tiempo que dure su cargo. La reincorporación será automática y la persona trabajadora ocupará una plaza de la misma categoría que ostentaba antes de producirse la excedencia.

c) Los comités de empresa ejercerán todas las funciones de los antiguos jurados de empresa. Tanto el comité como los delegados/as de personal serán informados e informarán a su vez de los expedientes de clasificación profesional, expediente de crisis y regulación de plantilla, y el sistema de incentivos.

d) Las empresas estarán obligadas a comunicar al comité de empresa o delegado/a de personal las sanciones graves o muy graves que puedan ser aplicadas a las personas trabajadoras.

e) Será obligatorio colocar un tablón de anuncios en aquellas empresas que tuvieran más de cinco personas trabajadoras, pudiendo éstas hacer uso del mismo, para la divulgación de notas o comunicados de mutuo interés, previa comunicación a la empresa.

f) Se garantiza una reserva de hasta 30 horas laborales al mes a los miembros del comité de empresa o delegados/as de personal para asistir a congresos, asambleas, consejos, juntas y otras reuniones a que fuesen convocados por las centrales sindicales u órganos de la administración en atención a su cargo sindical.

Las horas invertidas en reuniones de la comisión paritaria de este convenio por los vocales designados para componer la misma, no serán imputables a esta reserva horaria. A los oportunos efectos justificativos en el acta de cada sesión de la comisión paritaria se hará constar la hora de inicio y de finalización de la reunión correspondiente.

#### **Artículo 36. Normas supletorias**

En todo lo no previsto en el presente convenio se estará a lo dispuesto en las disposiciones legales vigentes en cada momento.

#### **Artículo 37. Comisión paritaria**

Se crea una comisión paritaria con objeto de entender de las cuestiones que le sean atribuidas en orden a la interpretación del presente convenio. Esta comisión estará compuesta por un máximo de cuatro vocales con voz y voto designados por la parte social y por igual número máximo de representantes designados por SEA Empresas Alavesas.

Podrán asistir a las reuniones de la comisión paritaria un asesor por cada una de las partes, social y empresarial. Estos asesores tendrán voz pero carecerán de voto.

La comisión paritaria se reunirá a requerimiento de cualquiera de las partes. Dichas reuniones deberán llevarse a cabo dentro del plazo máximo de quince días a partir del requerimiento, salvo en los procedimientos especiales regulados en el artículo 23 y en la disposición adicional de este convenio.

Los acuerdos de esta comisión precisarán para su validez la mayoría simple de votos dentro de cada una de las representaciones social y económica de este convenio.

De no ser posible alcanzar acuerdos en el plazo antes expresado, las partes someterán la cuestión debatida a los procedimientos establecidos en el PRECO publicado en el BOPV número 66 de 4 de abril de 2000.

Se establece como domicilio de dicha comisión paritaria el del PRECO en Álava (calle Landaberde, 35 bajo-01010 Vitoria-Gasteiz).

#### **Artículo 38. Formación**

A la firma del presente convenio se constituirá una comisión paritaria de formación continua, integrada por las partes signatarias del presente convenio. Esta comisión tendrá como objeto promover y ser informados de la formación profesional continua, así como evaluar en su caso los planes de formación inter-empresariales y resolver cuantas cuestiones les sean sometidas en las disposiciones legales o convencionales en esta materia. Las empresas propondrán a esta comisión paritaria las necesidades de formación en las mismas y determinarán, en su caso, los cursos que sean de interés para completar la formación de las personas trabajadoras que hayan de participar en los mismos.

Dichos planes de formación se ajustarán en cuanto a su elaboración, tramitación e implantación a lo establecido en el Acuerdo de Formación Continua en la Comunidad Autónoma del País Vasco suscrito el 28 de septiembre de 1995 o a cualquier otro acuerdo de similares características y finalidad que pudiera ser de aplicación.

**Artículo 39. Empresas de trabajo temporal**

Las empresas afectadas por este convenio, cuando contraten los servicios de empresas de trabajo temporal, garantizarán a las personas trabajadoras puestas a su disposición las condiciones económicas y sociales establecidas en el presente convenio.

Esta obligación constará expresamente en el contrato de puesta a disposición celebrado entre la empresa de trabajo temporal y la empresa usuaria que esté afectada por el presente convenio.

Lo acordado en el presente artículo será de aplicación a los contratos de puesta a disposición celebrados con posterioridad al 1 de enero de 2023.

**Artículo 40. Jubilación parcial**

Las partes signatarias del presente convenio se adhieren al Acuerdo Interconfederal sobre Sustitución y Renovación de Plantillas suscrito entre Confebask y las centrales sindicales ELA, CCOO, UGT, y LAB con fecha 15 de enero de 1999, y en base al mismo acuerdan impulsar la puesta en práctica de los contratos de relevo y de sustitución que, en todo caso, requerirán el acuerdo expreso entre la empresa y las personas trabajadoras afectadas.

**Artículo 41. Régimen sancionador****I. Criterios generales.**

1. Las empresas podrán sancionar, como falta laboral, las acciones u omisiones que supongan infracciones o incumplimientos laborales de las personas trabajadoras, de acuerdo con la graduación de las faltas que se establece en los artículos siguientes.

2. La sanción de las faltas requerirá comunicación por escrito a la persona trabajadora, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.

3. La empresa dará cuenta a la representación legal de las personas trabajadoras y, en su caso, a la representación sindical cuando afecte a su afiliación, y la empresa tenga conocimiento de dicha afiliación, de toda sanción por falta grave y muy grave que se imponga.

4. Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma solo se podrá dilatar hasta 60 días naturales después de la firmeza de la sanción.

En caso de no impugnación, el plazo será de noventa días naturales, contados a partir de la fecha de la imposición de la sanción.

5. Las faltas se clasificarán en atención a su trascendencia o intención en leve, grave o muy grave.

6. Las sanciones siempre podrán ser impugnadas por la persona trabajadora ante la jurisdicción competente, dentro de los veinte días hábiles siguientes a su imposición, conforme a lo previsto en la legislación vigente.

7. En los casos de acoso y de abuso de autoridad, con carácter previo a la imposición de la sanción, se seguirá el procedimiento previsto en el artículo 68 del presente convenio.

**II. Faltas leves.**

Se considerarán faltas leves las siguientes:

a) La impuntualidad no justificada, en la entrada o en la salida del trabajo, de hasta tres ocasiones en un período de un mes.

b) La inasistencia injustificada de un día al trabajo en el período de un mes.

c) No notificar con carácter previo, o en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes, la inasistencia al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo podido hacer.

d) El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por períodos breves de tiempo.

e) Los deterioros leves en la conservación o en el mantenimiento de los equipos y material de trabajo de los que se fuera responsable.

f) La desatención o falta de corrección en el trato con los clientes y clientas, o proveedores de la empresa.

g) Discutir de forma inapropiada con el resto de la plantilla, clientes y clientas o proveedores dentro de la jornada de trabajo.

h) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que éstos puedan ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a sus compañeros o compañeras, o a la empresa.

i) No comunicar en su debido momento los cambios sobre datos familiares o personales que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la administración tributaria, siempre que no se produzca perjuicio a la empresa.

j) Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de quien se dependa, orgánica o jerárquicamente en el ejercicio regular de sus funciones, que no comporten perjuicios o riesgos para las personas o las cosas.

k) La inasistencia a los cursos de formación teórica o práctica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, sin la debida justificación.

l) La embriaguez o consumo de drogas no habitual en el trabajo.

m) Incumplir la prohibición expresa de fumar en el centro de trabajo.

n) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que pueda entrañar algún riesgo, aunque sea leve, para sí mismo, para el resto de plantilla o terceras personas.

### III. Faltas graves.

Se consideran faltas graves las siguientes:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de tres ocasiones en el período de un mes.

b) La inasistencia no justificada al trabajo de dos días consecutivos o de cuatro alternos, durante el período de un mes. Bastará una sola falta al trabajo, cuando esta afectara al relevo de un compañero o compañera o si como consecuencia de la inasistencia, se ocasionase perjuicio de alguna consideración a la empresa.

c) El falseamiento u omisión maliciosa de los datos que tuvieran incidencia tributaria o en la Seguridad Social.

e) El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada y aún por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se ocasionase un perjuicio a la empresa y/o a la plantilla.

f) La falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de los compañeros o las compañeras de trabajo y siempre que previamente hubiera mediado la oportuna advertencia por parte de la empresa.

g) Suplantar o permitir ser suplantado o suplantada, alterando los registros y controles de entrada o salida al trabajo.

h) La desobediencia a las instrucciones de las personas de quien se dependa orgánica y/o jerárquicamente en el ejercicio de sus funciones en materia laboral. Se exceptuarán aquellos casos en los que implique, para quien la recibe, un riesgo para la vida o la salud, o bien, sea debido a un abuso de autoridad.

i) La negligencia, o imprudencia, en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para la empresa o comportase riesgo de accidente para las personas.

j) La realización sin previo consentimiento de la empresa de trabajos particulares, durante la jornada de trabajo, así como el empleo para usos propios o ajenos de los útiles, herramientas, maquinaria o vehículos de la empresa, incluso fuera de la jornada de trabajo.

k) La reincidencia en la comisión de falta leve (excluida la falta de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.

l) Las ofensas puntuales verbales o físicas, así como las faltas de respeto a la intimidad o dignidad de las personas por razón de sexo, orientación o identidad sexual, de nacimiento, origen racial o étnico, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, enfermedad, lengua o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

m) La embriaguez o el estado derivado del consumo de drogas aun siendo ocasional, si repercute negativamente en su trabajo o constituye un riesgo en el nivel de protección de la seguridad y salud propia y del resto de las personas.

n) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, cuando tal incumplimiento origine riesgos y daños graves para la seguridad y salud de las personas trabajadoras.

#### IV. Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de diez ocasiones durante el período de seis meses, o bien más de veinte en un año.

b) La inasistencia no justificada al trabajo durante tres o más días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros o compañeras de trabajo como a la empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa, o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

d) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe infracción laboral, cuando encontrándose en baja la persona trabajadora por cualquiera de las causas señaladas, realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También tendrá la consideración de falta muy grave toda manipulación efectuada para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

e) El abandono del servicio o puesto de trabajo, así como del puesto de mando y/o responsabilidad sobre las personas o los equipos, sin causa justificada, si como consecuencia del mismo se ocasionase un grave perjuicio a la empresa, a la plantilla, pusiese en grave peligro la seguridad o fuese causa de accidente.

f) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

g) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

h) Las riñas, los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a cualquier persona relacionada con la empresa, en el centro de trabajo.

i) Violación de los secretos de obligada confidencialidad, el de correspondencia o documentos reservados de la empresa, debidamente advertida, revelándolo a personas u organizaciones ajenas a la misma, cuando se pudiera causar perjuicios graves a la empresa.

j) La negligencia, o imprudencia en el trabajo que cause accidente grave, siempre que de ello se derive perjuicio grave para la empresa o comporte accidente para las personas.

k) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que las faltas se cometan en el período de dos meses y haya mediado sanción.

l) La desobediencia a las instrucciones de las personas de quien se dependa orgánica y/o jerárquicamente en el ejercicio de sus funciones, en materia laboral, si implicase un perjuicio muy grave para la empresa o para el resto de la plantilla, salvo que entrañe riesgo para la vida o la salud de éste, o bien sea debido a abuso de autoridad.

m) Acoso sexual: constituirá acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Constituirá acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Este acoso por parte de los compañeros o compañeras, o personas superiores jerárquicas tendrá la consideración de falta muy grave, en atención a los hechos y las circunstancias que concurran.

n) Acoso moral: se entenderá por acoso moral toda conducta, práctica o comportamiento, realizada de forma intencionada, sistemática y prolongada en el tiempo en el seno de una relación de trabajo, que suponga directo o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad de la persona trabajadora, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil y que persiga anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral. Tales conductas revestirán una especial gravedad cuando vengan motivadas por el origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación y/o diversidad sexual. Este acoso por parte de compañeros o compañeras, o personas superiores jerárquicas tendrá la consideración de falta muy grave, en atención a los hechos y las circunstancias que concurran.

o) El acoso por razón de origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. Entendiendo por tal, cualquier conducta realizada en función de alguna de estas causas de discriminación, con el objetivo o consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o segregador.

p) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que de tal incumplimiento se derive un accidente laboral grave para sí mismo, para sus compañeros, compañeras o terceras personas.

q) El abuso de autoridad: tendrán tal consideración los actos realizados por personal directivo, puestos de jefatura o mandos intermedios, con infracción manifiesta y deliberada a los preceptos legales, y con perjuicio para la persona trabajadora.

#### V. Sanciones.

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas señaladas son las siguientes:

a) Por faltas leves:

— Amonestación por escrito.

b) Por faltas graves:

— Amonestación por escrito.

— Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

c) Por faltas muy graves:

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.
- Despido.

VI. Prescripción.

Dependiendo de su graduación, las faltas prescriben a los siguientes días:

- a) Faltas leves: diez días.
- b) Faltas graves: veinte días.
- c) Faltas muy graves: sesenta días.

La prescripción de las faltas señaladas empezará a contar a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Disposición adicional 1ª: procedimiento de inaplicación del régimen salarial del convenio

Las empresas afectadas por el presente convenio que pretendan la inaplicación del régimen salarial del mismo podrán dirigirse a los representantes legales de las personas trabajadoras de la empresa, si los hubiese, en el plazo de un mes contado a partir de su publicación en el BOTHA.

Dicha solicitud se hará por escrito en el que se razonarán las causas que justifiquen la medida que se solicita, acompañando, además, toda la documentación acreditativa de tales causas. Una copia de dicha solicitud se remitirá a la comisión paritaria del presente convenio. En el supuesto de no existir representación legal de las personas trabajadoras de la empresa, ésta podrá dirigir directamente su solicitud a la comisión paritaria dentro del mismo plazo.

Una vez recibido el escrito de solicitud referido en el párrafo anterior, las partes dispondrán de un plazo de quince días para negociar las condiciones salariales que deberán regir en la empresa. Transcurrido dicho plazo sin alcanzar ningún acuerdo, la empresa podrá dirigirse por escrito a la comisión paritaria del convenio dentro de los quince días siguientes a la finalización de la negociación citada. Recibida por la comisión paritaria la comunicación a que se refiere el párrafo anterior o la solicitud prevista en el último inciso del primer párrafo de este artículo, ésta se reunirá en un plazo máximo de quince días a partir de la fecha de la recepción para debatir la propuesta efectuada. Los acuerdos se adoptarán por el voto favorable de la mayoría de los miembros de la Comisión.

Si transcurridos quince días contados a partir de la fecha de la primera reunión de la comisión paritaria para tratar de este asunto, no se hubiese alcanzado en el seno de la misma ningún acuerdo sobre la posibilidad de inaplicación del régimen salarial del convenio de la empresa solicitante o, en su caso, sobre las nuevas condiciones salariales que deban regir en la misma, las partes se comprometen a someter la determinación de las condiciones salariales en la empresa solicitante a los procedimientos establecidos en el PRECO publicado en el BOPV número 66 de 4 de abril de 2000.

Disposición adicional 2ª: comisión paritaria sobre clasificación profesional

Se constituye una comisión paritaria con objeto estudiar y acordar el establecimiento de un sistema de clasificación profesional y definición de categorías profesionales y funciones, dentro del sector del comercio del metal de Álava. Se establece como domicilio de dicha comisión paritaria el del PRECO en Álava (calle Landaberde, 35 bajo-01010 Vitoria-Gasteiz).

Esta comisión estará compuesta como máximo por cuatro vocales con voz y voto designados por la parte social y por igual número de representantes designados por SEA Empresas Alavesas. Podrán asistir a las reuniones de la comisión paritaria un asesor por cada una de las dos partes.



Las partes firmantes del presente convenio, integrantes a su vez de la comisión paritaria sobre clasificación profesional, se comprometen a alcanzar un acuerdo sobre la materia a lo largo de la vigencia del convenio. El sistema de clasificación profesional y definición de categorías que resulte de los trabajos de la referida comisión deberá en todo caso establecerse y aprobarse por mutuo acuerdo entre ambas partes, y obligatoriamente habrá de incorporarse al convenio colectivo del sector cuya vigencia comience el día 1 de enero de 2026.

### Anexo I

#### Documento de adhesión al convenio colectivo del comercio del metal de Álava de eficacia limitada 2023-2025

D./DÑA. ...., con DNI ....., persona trabajadora de la empresa ....., por medio del presente escrito manifiesto expresamente mi voluntad de adhesión individual al convenio colectivo provincial del comercio del metal de Álava, de eficacia limitada, con vigencia 2023-2025, firmado por SEA Empresas Alavesas y el sindicato UGT.

En los locales de la empresa, a fecha .....de .....de 2024.

La persona trabajadora:

Recibí de la empresa:

### Anexo II

#### Tablas salariales comercio del metal de Álava año 2023

CATEGORÍAS	SALARIO BASE/MES
Nivel II: ayudante de montaje, ayudante dependiente, telefonista, empaquetador/a, conserje, vigilante, mozo/a	1.078,00 euros
Nivel III: mozo/a especialista, profesional de oficio 2º, delineante 2º, auxiliar admon., auxiliar de caja	1.131,90 euros
Nivel IV: Dependiente/a, delineante de 1º, visitador/a, rotulista, profesional de oficio de 1º, viajante, corredor/a de plaza, oficial de admon., secretaria, operador/a de máquinas contables, técnico electrónico de 2º	1.185,88 euros
Nivel V: dibujante, jefe/a de taller, ayudante técnico, encargado/a de establecimiento, técnico electrónico de 1º	1.347,61 euros
Nivel VI: jefes/as de sección mercantil	1.401,42 euros
Nivel VII: jefe/a de grupo, escaparatista	1.455,35 euros
Nivel VIII: jefe/a de sección admon.	1.509,20 euros
Nivel IX: titulado/a de grado medio, grado superior, peritos, aparejadores/as, jefe/a de almacén, jefe/a de seguridad, jefe/a de admon.	1.670,95 euros
Nivel X: jefe/a de división, jefe/a de personal, encargado/a general, jefe/a de compras, jefe/a de ventas	1.729,91 euros
Nivel XI: director/a, titulados/as superiores	1.886,53 euros
Personal de limpieza por horas	9,12 euros/hora

Plus tóxico: 4,14 euros.

Dietas:

— Media jornada: 3,55 euros.

— Jornada completa: 4,75 euros.

Uso de vehículo particular: 0,39 euros.

Bolsa de estudios: 22,78 euros.

## Tablas salariales comercio del metal de Álava año 2024

CATEGORÍAS	SALARIO BASE/MES
Nivel II: ayudante de montaje, ayudante dependiente, telefonista, empaquetador/a, conserje, vigilante, mozo/a	1.121,12 euros
Nivel III: mozo/a especialista, profesional de oficio 2º, delineante 2º, auxiliar admon., auxiliar de caja	1.177,18 euros
Nivel IV: dependiente/a, delineante de 1º, visitador/a, rotulista, profesional de oficio de 1º, viajante, corredor/a de plaza, oficial de admon., secretaria, operador/a de máquinas contables, técnico electrónico de 2º	1.233,32 euros
Nivel V: Dibujante, jefe/a de taller, ayudante técnico, encargado/a de establecimiento, técnico electrónico de 1º	1.401,51 euros
Nivel VI: jefes/as de sección mercantil	1.457,48 euros
Nivel VII: jefe/a de grupo, escaparatista	1.513,56 euros
Nivel VIII: jefe/a de sección admon.	1.569,57 euros
Nivel IX: titulado/a de grado medio, grado superior, peritos, aparejadores/as, jefe/a de almacén, jefe/a de seguridad, jefe/a de admon.	1.737,79 euros
Nivel X: jefe/a de división, jefe/a de personal, encargado/a general, jefe/a de compras, jefe/a de ventas	1.799,11 euros
Nivel XI: director/a, titulados/as superiores	1.962,00 euros
Personal de limpieza por horas	9,49 euros/hora

Plus tóxico: 4,31 euros.

Dietas:

— Media jornada: 3,69 euros.

— Jornada completa: 4,94 euros.

Uso de vehículo particular: 0,41 euros.

Bolsa de estudios: 23,69 euros.

## Tablas salariales comercio del metal de Álava año 2025

CATEGORÍAS	SALARIO BASE/MES
Nivel II: ayudante de montaje, ayudante dependiente, telefonista, empaquetador/a, conserje, vigilante, mozo/a	1.154,75 euros
Nivel III: mozo/a especialista, profesional de oficio 2º, delineante 2º, auxiliar admon., auxiliar de caja	1.212,50 euros
Nivel IV: dependiente/a, delineante de 1º, visitador/a, rotulista, profesional de oficio de 1º, viajante, corredor/a de plaza, oficial de admon., secretaria, operador/a de máquinas contables, técnico electrónico de 2º	1.270,32 euros
Nivel V: dibujante, jefe/a de taller, ayudante técnico, encargado/a de establecimiento, técnico electrónico de 1º	1.443,56 euros
Nivel VI: jefes/as de sección mercantil	1.501,20 euros
Nivel VII: jefe/a de grupo, escaparatista	1.558,97 euros
Nivel VIII: jefe/a de sección admon.	1.616,66 euros
Nivel IX: titulado/a de grado medio, grado superior, peritos, aparejadores/as, jefe/a de almacén, jefe/a de seguridad, jefe/a de admon.	1.789,92 euros
Nivel X: jefe/a de división, jefe/a de personal, encargado/a general, jefe/a de compras, jefe/a de ventas	1.853,08 euros
Nivel XI: director/a, titulados/as superiores	2.020,86 euros
Personal de limpieza por horas	9,78 euros/hora

Plus tóxico: 4,44 euros.

Dietas:

— Media jornada: 3,80 euros.

— Jornada completa: 5,09 euros.

Uso de vehículo particular: 0,42 euros.

Bolsa de estudios: 24,40 euros.

Tabla antigüedad (para cada año de vigencia del convenio)

	I CUATRIENIO	II CUATRIENIOS	III CUATRIENIOS	IV CUATRIENIOS	V CUATRIENIOS	VI CUATRIENIOS	VII CUATRIENIOS	VIII CUATRIENIOS	IX CUATRIENIOS
Nivel I	0,69	1,38	2,07	2,76	3,45	4,14	4,83	5,52	6,21
Nivel II	0,91	1,82	2,73	3,64	4,55	5,46	6,37	7,28	8,19
Nivel III	0,95	1,90	2,85	3,80	4,75	5,70	6,65	7,60	8,55
Nivel IV	1,00	2,00	3,00	4,00	5,00	6,00	7,00	8,00	9,00
Nivel V	1,14	2,28	3,42	4,56	5,70	6,84	7,98	9,12	10,26
Nivel VI	1,18	2,36	3,54	4,72	5,90	7,08	8,26	9,44	10,62
Nivel VII	1,23	2,46	3,69	4,92	6,15	7,38	8,61	9,84	11,07
Nivel VIII	1,27	2,54	3,81	5,08	6,35	7,62	8,89	10,16	11,43
Nivel IX	1,41	2,82	4,23	5,64	7,05	8,46	9,87	11,28	12,69
Nivel X	1,46	2,92	4,38	5,84	7,30	8,76	10,22	11,68	13,14
Nivel XI	1,60	3,20	4,80	6,40	8,00	9,60	11,20	12,80	14,40

Las cuantías corresponden a cantidades brutas diarias, en función de cuatrienios trabajados y del nivel profesional.