

## EDV 2019/25731 Res. de 4 julio de 2019 (BOCM 172/2019 de 22 de Julio de 2019)

*JOCDNO*

Examinado el texto del convenio colectivo del Sector del Comercio del Metal, suscrito por la organización empresarial AECIM y por las organizaciones sindicales CC OO y UGT, el día 4 de marzo de 2019, completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto; en el artículo 90.2y3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (EDL 2015/182832) y en el artículo 14 del Decreto 193/2015, de 4 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, y por el que se regulan sus competencias, esta Dirección General

## RESUELVE

## Primero

Inscribir dicho convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección, y proceder al correspondiente depósito en este organismo.

## Segundo

Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid.

Madrid, a 4 de julio de 2019.

El Director General de Trabajo, Ángel Jurado Segovia.

Convenio colectivo para el comercio del metal de la Comunidad de Madrid, suscrito por las centrales sindicales CCOO Industria de Madrid y UGT-FICA Federación de Industria, Construcción y Agro de Madrid y la Asociación de Empresarios del Comercio e Industria del Metal de Madrid (A.E.C.I.M.)

## CAPÍTULO I. Ámbito De Aplicación

## ARTÍCULO 1. ÁMBITO FUNCIONAL

El presente Convenio Colectivo regulará, a partir de la fecha de su entrada en vigor, las relaciones laborales de las empresas dedicadas al Comercio del Metal que tuvieran centro de trabajo establecido en la Comunidad Autónoma de Madrid.

El ámbito funcional de este convenio es el mismo que el recogido en anteriores convenios colectivos del comercio del metal de Madrid, esto es, será de aplicación al personal de las empresas cuya actividad principal consista en la venta, comercialización, distribución o implantación y su seguimiento de cualquier clase de servicios, soportes tecnológicos o productos incluidos en el campo de aplicación del sector del metal. Este ámbito funcional afectará a los servicios auxiliares de la actividad principal. Dichas actividades no estarán sujetas a un ciclo de producción industrial aunque puedan sufrir una adaptación. Las actividades antes señaladas, que en razón de su desempeño prevalente en la empresa resulten integradas en el campo de aplicación de este Convenio están incluidas en el Anexo I del mismo, donde se recogen las actividades de la CNAE correspondientes al sector. Se entiende por actividad principal, la prevalente o preponderante dentro de un ciclo único de hacer empresarial, bajo una misma forma jurídica y estructura unitaria.

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

Quedan excluidos, no obstante, los supuestos contemplados en los artículos 1.3 c) y 2.1 a) del Estatuto de los Trabajadores. Asimismo, quedan excluidas del presente Convenio colectivo aquellas empresas que contasen con Convenio colectivo propio, que tendrán al presente convenio colectivo como derecho supletorio en todo lo no regulado en los de empresa.

## ARTÍCULO 2. VIGENCIA, DURACIÓN Y DENUNCIA

1. El período de aplicación del presente convenio colectivo será de tres años contados desde el día 1 de abril de 2018 hasta el día 31 de marzo del año 2021.

2. La denuncia podrá efectuarse por cualquiera de las partes debiendo formularse con una antelación mínima de un mes a la fecha de terminación de su vigencia o cualquiera de sus prórrogas. Se hará por escrito con exposición razonada de las causas



determinantes de la revisión y se presentara ante el Organismo que en ese momento sea competente. Se dará traslado a la otra parte.

De no mediar denuncia, con los requisitos exigidos para ella, el Convenio se entenderá prorrogado de año en año, a partir del 1 de abril del año 2021, en sus propios términos.

## CAPÍTULO II. Régimen Salarial

### ARTÍCULO 3. SALARIO

- Primer año de vigencia (01/04/18-31/03/19); a 1 de Abril de 2018 se incrementarán las tablas salariales vigentes a 31/03/2018 en un 2,1 %.
- Segundo año de vigencia (01/04/19-31/03/20); a 1 de Abril de 2019 se incrementarán las tablas salariales vigentes a 31/03/2019 en un 2 %.
- Tercer año de vigencia (01/04/20-31/03/21); a 1 de Abril de 2020 se incrementarán las tablas salariales vigentes a 31/03/2020 en un 2 %.

En caso de que el IPC real publicado por el Instituto Nacional de Estadística cada uno de los años de vigencia del presente convenio se situara en un nivel superior al 2,6% en el primer año de vigencia, al 2,5% en el segundo año de vigencia o al 2,5% en el tercer año de vigencia, se efectuará una actualización salarial cada uno de los años, sin carácter retroactivo, equivalente a la diferencia entre el IPC real y las cantidades anteriormente indicadas, sobre todos los conceptos a los que se aplicó el incremento pactado.

Todos los conceptos salariales del convenio se incrementarán en los mismos porcentajes pactados en este punto, incluyendo los conceptos "ex categoría" y "ex antigüedad" que existieran previamente a la entrada en vigor de este convenio como consecuencia de la adaptación a la clasificación profesional del convenio colectivo finalizado el 31 de marzo de 2014. Las dietas se incrementaran en lo establecido en el art. 7 del presente convenio. Si el resultado de la operación de actualización fuera negativo las tablas salariales no se modificarán.

### ARTÍCULO 4. AUMENTOS PERIÓDICOS POR TIEMPO DE SERVICIO

La antigüedad del trabajador o trabajadora se computará desde su ingreso en la empresa, contabilizándose el período de aprendizaje y consistirá en cuatrienios hasta un límite de seis como máximo, respetándose las situaciones de aquellos trabajadores y trabajadoras que a la entrada en vigor del presente Convenio tengan un número superior.

Las tablas de cuatrienios, para el primer, segundo y tercer año de vigencia, se incrementarán en el mismo porcentaje que los salarios tal y como se adjunta en las tablas salariales anexas.

### ARTÍCULO 5. PAGAS EXTRAORDINARIAS

a) Julio y Diciembre. Las empresas convienen en abonar a sus empleados y empleadas, el importe de una mensualidad el mes de Julio y otra mensualidad en Diciembre.

b) Ventas o beneficios. La participación en las ventas o beneficios a que se refería el artículo 44 de la derogada Ordenanza Laboral de Comercio, subsiste en las condiciones señaladas en dicho precepto y fijada en una mensualidad.

Dada la situación económica, y conscientes de la necesidad de evitar repercusiones gravosas, se estima la conveniencia de recomendar el hacer efectiva la paga de ventas o beneficios, prorrataéndose su importe entre las catorce mensualidades restantes.

Para evitar falsas interpretaciones en el recibo de salarios deberá hacerse mención expresa de la circunstancia anterior, diciendo «a cuenta paga ventas o beneficios».

El importe de cada una de las dos pagas extraordinarias señaladas en este artículo consistirá en una mensualidad de la retribución establecida en este Convenio para cada categoría profesional, incrementada, en su caso, por los aumentos periódicos por tiempo de servicio y, en su caso, más los complementos "Ex categoría" y/o "Ex antigüedad".

Estas pagas extraordinarias podrán prorrataarse en las doce mensualidades previo acuerdo con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

### ARTÍCULO 6. COMPLEMENTO POR MEJORA DE PRODUCTIVIDAD

Con el ánimo de fomentar la mejora de productividad y como estímulo, entre otros, para dicho logro se acuerda un complemento por mejora de productividad del 1,5% del salario convenio anual más, en su caso, el complemento "Ex Categoría", dividido en doce mensualidades que se devengará por mes efectivo de trabajo vencido y se percibirá por una sola

vez cada mes, siempre y cuando el trabajador o trabajadora no tenga ausencias por más de ocho horas laborables mensuales. Por lo tanto, se consolida el 1% establecido anteriormente en el Convenio y se incluye un 0,5% adicional que se aplicará durante la vigencia de este convenio colectivo.

Las únicas horas de ausencia que, a estos efectos, no excluyen este derecho son los permisos recogidos en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores (EDL 2015/182832), las correspondientes al disfrute de las vacaciones anuales reglamentarias, garantías de los Delegados/as y miembros del Comité de empresa, la visita a médico especialista y la asistencia a matrimonio de padres, hijos y hermanos.

## ARTÍCULO 7. DIETAS Y VIAJES

Todos los trabajadores y trabajadoras que por necesidades de la empresa y por orden de la misma tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas a la que esté radicada el centro de trabajo, disfrutarán como mínimo, sobre su salario de una dieta por día, o media dieta, consistente en:

- Las cantidades fijadas para el año 2018 (del 01/04/2018 al 31/03/2019), se incrementarán en el mismo incremento salarial porcentual previsto para ese primer año de vigencia del convenio, por tanto, las cantidades serán:
  - Dieta Completa de 45,44 euros por día, ó
  - Media Dieta de 10,95 euros.
- Las cantidades fijadas para el año 2019 (del 01/04/2019 al 31/03/2020), se incrementarán en el mismo incremento salarial porcentual previsto para ese segundo año de vigencia, siendo las cantidades:
  - Dieta Completa de 46,35 euros por día, ó
  - Media Dieta de 11,17 euros.
- Las cantidades fijadas para el año 2020 (del 01/04/2020 al 31/03/2021), se incrementarán en el mismo incremento salarial porcentual previsto para ese segundo año de vigencia, siendo las cantidades:
  - Dieta Completa de 47,27 euros por día, ó
  - Media Dieta de 11,39 euros.

Estas cantidades se devengarán a partir de la firma del Convenio, el día 4 de marzo de 2019.

Los días de salida devengarán idéntica dieta y los días de llegada quedarán reducidos a la mitad, cuando el trabajador o trabajadora pernocte en su domicilio, a menos que hubiera de efectuar las dos comidas principales fuera de su domicilio.

Si por circunstancias especiales, los gastos originados por desplazamiento sobrepasaran el importe de la dieta, el exceso deberá ser abonado por la empresa tras posterior justificación.

En los supuestos que otorgan derecho al cobro de dieta completa, la empresa previamente al desplazamiento, adelantará al trabajador o trabajadora el importe íntegro de las dietas correspondientes a los días que se prevea va a durar el desplazamiento, más un anticipo, cuyo posible uso se justificará al regreso, del 25% sobre el total de las dietas adelantadas.

## ARTÍCULO 8. PLUS EXTRASALARIAL DE TRANSPORTES URBANOS

Se establece un plus extrasalarial, no computable a efectos de la Seguridad Social, de transportes urbanos en la forma fijada en las tablas salariales, para el primer año de vigencia de este Convenio, aplicándose al segundo y tercer año de vigencia el mismo incremento porcentual que el que se establezca en las tablas salariales.

Las empresas podrán prorratear el importe del plus transporte mensual multiplicado por 11 mensualidades y dividiéndolo en 12 mensualidades.

Este plus no será absorbible ni compensable por otras mejoras (en particular pluses de distancia o transportes), ni se abonará su parte proporcional en los supuestos de ausencias injustificadas al trabajo.

## ARTÍCULO 9. DESPLAZAMIENTOS ENTRE CENTROS DE TRABAJO

Para aquellos supuestos en que por necesidades de la empresa se produzcan desplazamientos entre distintos centros de trabajo de dicha empresa, sitos en diferentes municipios, se establece una compensación económica que cubra la diferencia de costes de transporte público, entendiéndose esta como la diferencia entre el trayecto de su domicilio al centro habitual y de su domicilio al centro desplazado.

## ARTÍCULO 10. HORAS EXTRAORDINARIAS

El valor de las horas extraordinarias se calculará sobre el salario hora individual y tendrán un recargo del 75%, y del 150% las realizadas en domingos o festivos.

A fin de clarificar el concepto de horas extraordinarias de carácter estructural, se entenderán como tales las necesarias para períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turnos o las de carácter estructural derivadas de la naturaleza del trabajo de que se trate o mantenimiento, las reparaciones por averías imprevistas en las instalaciones y oficinas cuando su reparación en la jornada normal suponga interrupción del trabajo habitual, así como las estrictamente necesarias para efectuar aquellos trabajos que por imprevisibles no puedan ser programados y siempre que no puedan ser realizados dentro de la jornada normal o turno de trabajo. Todo ello, siempre que no puedan ser sustituidas por contrataciones temporales o a tiempo parcial previstas en la Ley. Se suprimirán las horas extraordinarias de carácter habitual.

Las horas extraordinarias motivadas por causa de fuerza mayor o las estructurales que como tales se acuerden en las empresas serán notificadas conjuntamente por la empresa y el Comité o Delegado/a de Personal, mensualmente, a la Autoridad Laboral, Dirección General de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Madrid.

De común acuerdo entre empresa y trabajador o trabajadora se podrá compensar cada hora extraordinaria por una hora y cuarenta y cinco minutos de tiempo libre. Estas reducciones de jornada podrán acumularse.

## ARTÍCULO 11. FORMA DE PAGO

El salario habrá de pagarse mediante talón nominativo o transferencia bancaria en los últimos cinco días de cada mes.

## ARTÍCULO 12. CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS

Todas las condiciones, tanto económicas como de otra índole, establecidas en el presente convenio y estimadas en su conjunto, se establecen con carácter de mínimas para las empresas que apliquen el presente convenio, por lo que los pactos, cláusulas o situaciones actualmente implantadas en las distintas empresas que impliquen condiciones más beneficiosas, también estimadas en su conjunto, con respecto a las convenidas, subsistirán para aquellos trabajadores y trabajadoras que vengan disfrutándolas.

Los beneficios otorgados por el presente Convenio, estimados en su conjunto, serán compensables y absorbibles con respecto a las consignaciones que anteriormente rigieran por voluntaria concesión o por imperativo legal, así como las que en el futuro se determinen con igual carácter, excepto el plus extrasalarial de transportes urbanos que se regirá por lo que se determina en el artículo 8.

Los complementos "ex categoría" y "ex antigüedad" existentes antes de la entrada en vigor de este convenio, al no tratarse de un concepto voluntario, no serán cantidades susceptibles para proceder a la compensación y absorción de los incrementos salariales de convenio.

El complemento por mejora de productividad se considerará excluido de la compensación y absorción.

Como excepción a la regla general anteriormente indicada, las condiciones pactadas en este convenio no podrán ser compensadas ni absorbidas en los siguientes términos:

- Para los tres años de vigencia de este Convenio los incrementos salariales pactados en este convenio no serán compensables ni absorbibles en el 25 por 100 de los mismos.
- No serán compensables ni absorbibles los incrementos salariales pactados en este convenio para los salarios inferiores a 14.000 euros, en cómputo anual recogido en las tablas salariales.

## CAPÍTULO III. Jornada y vacaciones

### ARTÍCULO 13. JORNADA DE TRABAJO

1. Durante la vigencia del presente Convenio, la jornada de trabajo para todo el personal comprendido en el mismo será de tiempo efectivamente trabajado en cómputo anual, tanto en jornada partida como en jornada continuada.

La jornada de trabajo para los tres años de vigencia del convenio será de 1.778 horas de trabajo efectivo.

De dicha jornada anual de trabajo cada trabajador o trabajadora dispondrá para asuntos propios de diez horas de libre disposición, por lo que su utilización supondrá que su jornada individual de trabajo efectivo será de 1.768 horas. La fecha de disfrute de dichas horas se acordará entre la empresa y el trabajador o trabajadora, garantizada la actividad ordinaria de la empresa y preferiblemente en vísperas de fiestas y/o vacaciones.

Los trabajadores y trabajadoras que durante la vigencia anterior hubieran realizado una jornada inferior a la fijada en el presente Convenio se les respetará a título personal.

2. Por razones justificadas del aumento o disminución de la actividad comercial las empresas, previo acuerdo con los representantes de los trabajadores y trabajadoras y en su defecto con los propios trabajadores y trabajadoras, podrán establecer variaciones en la jornada diaria.

La reducción y ampliación del horario no será más de dos horas diarias y no superará las ochenta horas anuales.

#### ARTÍCULO 14. DESCANSO SEMANAL

Todos los trabajadores y trabajadoras tendrán un descanso semanal de 36 horas seguidas, entre sábados, domingos y lunes.

Los trabajadores y trabajadoras disfrutarán al menos, de un sábado libre al mes respetándose en todo caso las situaciones preexistentes que pudieran ser más beneficiosas para los mismos.

No obstante por acuerdo entre las partes podrán establecerse unos descansos semanales en días diferentes.

Por lo que se refiere a los permisos retribuidos se estará a lo que disponga la legislación vigente en esta materia en cada momento.

#### ARTÍCULO 15. VACACIONES

Todos los trabajadores y trabajadoras disfrutarán de unas vacaciones anuales de treinta días naturales. Se podrán disfrutar en uno o dos períodos iguales, siendo uno de ellos en los meses de Julio, Agosto y Septiembre.

No obstante, por acuerdo entre las partes, podrán establecerse meses distintos a los fijados para el disfrute de la totalidad de las vacaciones.

En virtud de lo dispuesto en el Art. 38 del Estatuto de los Trabajadores (EDL 2015/182832), cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa, coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.bis de esta Ley, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

### CAPÍTULO IV. Contratación

#### ARTÍCULO 16. CONTRATOS FORMATIVOS Y DE DURACIÓN DETERMINADA

##### 1. Contrato para la formación.

El contrato para la formación tendrá como objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para la cualificación profesional de los trabajadores y trabajadoras. La duración mínima del contrato será de seis meses y la máxima de 30 meses. En todo caso, se garantizará siempre que su duración se extienda hasta la finalización de los cursos de formación que estén realizando el trabajador o trabajadora en ese periodo y en atención a sus necesidades formativas, podrá prorrogarse seis meses más.

En virtud de lo dispuesto en el art. 11.2 del Estatuto de los Trabajadores (EDL 2015/182832), la retribución de los trabajadores o trabajadoras cuya contratación sea de esta naturaleza, será la reflejada en las tablas salariales.

Asimismo, los trabajadores y trabajadoras a los que hace referencia este apartado a partir de 21 años no podrán percibir un salario inferior al que cobre el Grupo Profesional V (Nivel 5.2).

##### 2. Contratos en prácticas.

A tenor de lo establecido en el art.11.1 del Estatuto de los Trabajadores (EDL 2015/182832), la retribución de los trabajadores y trabajadoras contratados bajo esta modalidad será la siguiente:

- Primer año: 75% del salario de su grupo profesional y nivel salarial que le corresponda.

- Segundo año: 92% del salario de su grupo profesional y nivel salarial que le corresponda.

##### 3. Contrato eventual por circunstancias de la producción.

Según lo dispuesto en el art. 15.1.b del E.T. (EDL 2015/182832) el contrato eventual por circunstancias de la producción, recogido en el R.D. 2720/1998, de 18 de diciembre (EDL 1998/46406), podrá tener una duración máxima de 12 meses en un periodo de 18 meses.

##### 4. Transformación.

Durante la vigencia del presente Convenio se podrán transformar los contratos de duración determinada o temporales en contratos para el fomento de la contratación indefinida, conforme a lo dispuesto en la legislación vigente.

## 5. Contrato de obra o servicio.

El contrato por obra o servicio determinado es el que se concierta para la realización de una obra o la prestación de un servicio determinado, con autonomía y sustantividad propias dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es en principio de duración incierta.

Este contrato se concertará para una sola obra o servicio y tendrá una duración máxima de cuatro años.

## ARTÍCULO 17. PERÍODO DE PRUEBA

En cuanto a los períodos de prueba se estará a lo dispuesto en el artículo 14.1 del Estatuto de los Trabajadores (EDL 2015/182832).

## ARTÍCULO 18. CESE VOLUNTARIO EN LA EMPRESA

El personal que se proponga cesar voluntariamente en el servicio de la empresa, habrá de comunicarlo a la dirección de la misma al menos con una antelación de quince días a la fecha en que haya de dejar de prestar sus servicios.

El incumplimiento por parte del trabajador o trabajadora de preavisar con la indicada antelación, dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del mismo, el importe del salario de una jornada por cada día de retraso del preaviso.

Los trabajadores y trabajadoras que se propongan cesar al servicio de la empresa lo comunicaran por escrito duplicado, que les será devuelto con el «enterado».

## ARTÍCULO 19. INEPTITUD SOBREVENIDA

Los trabajadores o trabajadoras afectados de ineptitud sobrevenida (probada debidamente) podrán ser aplicados en otra actividad distinta de la de su grupo profesional, adecuada a su aptitud, respetándose el salario que tuviesen acreditado antes de pasar a dicha situación y conservando el derecho a los aumentos que por Convenios, pactos, etc., experimenten en lo sucesivo el grupo profesional y su nivel salarial correspondiente que tuvieran en el momento de producirse el hecho determinante de la disminución de su capacidad.

## ARTÍCULO 20. JUBILACIÓN ANTICIPADA

En el ánimo de fomentar un rejuvenecimiento del sector, se acuerda la utilización del contrato de relevo recogido en el Artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores (EDL 2015/182832), en los términos recogidos en la disposición final 12.2, de la Ley 27/2011 de 1 de agosto (EDL 2011/152630) y demás normativa de desarrollo, siempre que sea de aplicación esta normativa y previo acuerdo entre empresa y trabajador o trabajadora.

## ARTÍCULO 20 BIS. JUBILACIÓN OBLIGATORIA

El Real Decreto-ley 28/2018, de 28 de diciembre , ha reinstaurado, con efectos de 1 de enero de 2019, la capacidad de los convenios colectivos de establecer jubilaciones obligatorias por edad. De esta manera y con el fin de garantizar la adecuada renovación y el rejuvenecimiento de las plantillas de las empresas del sector se establece la posibilidad de la extinción del contrato de trabajo por el cumplimiento por parte del trabajador de la edad legal de jubilación fijada en la normativa de Seguridad Social, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

- Que el trabajador afectado por la extinción del contrato de trabajo cumpla los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.
- Que esta medida se vincule a la mejora de la estabilidad en el empleo, entendiéndose por tal cuando de forma simultánea a la extinción del contrato por jubilación obligatoria se produzca la transformación de un contrato temporal en indefinido o la contratación de un nuevo trabajador o la transformación de un contrato a tiempo parcial en un contrato a tiempo completo.

## CAPÍTULO V. Conciliación e igualdad

### ARTÍCULO 21. POLÍTICA DE IGUALDAD

Las organizaciones firmantes del Convenio, tanto empresariales como sindicales, están interesadas en desarrollar en sus ámbitos respectivos medidas para conseguir la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en el trabajo, con la finalidad de contribuir al pleno desarrollo de los derechos y capacidades de las personas.

A este respecto se crea una Comisión de Igualdad de carácter paritario que impulsará y desarrollará actuaciones en el marco del art. 85.2 del Estatuto de los Trabajadores (EDL 2015/182832) y orientará a las empresas y trabajadores y trabajadoras

que lo demanden sobre los principios generales de aplicación de la Ley de igualdad.

Las organizaciones firmantes del convenio, para garantizar la efectividad del principio de igualdad de trato y oportunidades reconocido en la Constitución Española y en el Estatuto de los Trabajadores, quieren dejar constancia del rechazo de actitudes que limiten las oportunidades y generen desigualdades ya sean por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género, nacimiento, origen racial o étnico, religión, edad, discapacidad, enfermedad, lengua o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Para ello se deberán elaborar planes de igualdad en las empresas de cincuenta o más trabajadores. Sin embargo la aplicación de esta cifra de cincuenta trabajadores, en base a lo recogido en la Disposición transitoria décima segunda del Real decreto 6/2019, se realizaran de una manera paulatina, de tal forma que deberán disponer de un Plan de Igualdad, en base al número de trabajadores, en los siguientes periodos:

- Las empresas de más de ciento cincuenta personas trabajadoras y hasta doscientas cincuenta personas trabajadoras contarán hasta el 7 de marzo de 2020 para la aprobación de los planes de igualdad
- Las empresas de más de cien y hasta ciento cincuenta personas trabajadoras, dispondrán hasta el 7 de marzo de 2021 para la aprobación de los planes de igualdad.
- Las empresas de cincuenta a cien personas trabajadoras dispondrán hasta el 7 de marzo de 2022 para la aprobación de los planes de igualdad.

Estos planes de igualdad, que deberán negociarse con la representación legal creando comisiones de igualdad paritarias, con la elaboración del diagnóstico de situación, medidas de evaluación y seguimiento, para evitar discriminaciones y garantizar igualdad de oportunidades. En caso de discrepancias en la negociación de los planes de igualdad, será la comisión paritaria la que resuelva. Los planes de igualdad deberán registrarse en el registro oficial.

Entre las medidas para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres, se encuentran:

- El Acceso al empleo. Nadie podrá ser discriminado directa o indirectamente por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género, nacimiento, origen racial o étnico, religión, edad, discapacidad, enfermedad, lengua o cualquier otra condición o circunstancia personal o social en el acceso al trabajo.
- Retribución. Para un mismo trabajo o para un trabajo al que se atribuye un mismo valor se eliminará la discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, en el conjunto de los elementos y condiciones de la retribución. En la fijación de los niveles retributivos, tablas salariales y determinación de complementos salariales y extrasalariales velarán especialmente por la aplicación de este principio de igualdad retributiva por razón de sexo.

Las empresas asumen como propios los principios de no discriminación e igualdad de trato a las personas LGTBI, evitando toda conducta, en el ámbito laboral, que atente al respeto y la dignidad personal.

**Violencia y acoso sexual:** Las organizaciones firmantes desarrollarán a través del acuerdo en el marco de la Comisión establecida en el artículo anterior, iniciativas generales de actuación y recomendaciones para evitar prácticas de violencia y acoso sexual en el trabajo dentro del ámbito de aplicación de este Convenio.

Las empresas y personas trabajadoras, afectadas por este convenio manifiestan que la violencia de género comprende todo acto de violencia física y psicológica que se ejerce sobre las mujeres por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad (Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género (EDL 2004/184152)). Esta violencia es una de las expresiones más graves de la discriminación y de la situación de desigualdad entre mujeres y hombres y su erradicación precisa de profundos cambios sociales y de actuaciones integrales en distintos ámbitos, incluyendo el ámbito laboral.

En este sentido a las trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de géneros, se les facilitarán, entre otros, los siguientes derechos:

- Derecho a la reducción de la jornada laboral, con reducción proporcional del salario.
- Derecho a la reordenación del tiempo de trabajo a través de la adaptación del horario o aplicación del horario flexible.
- Derecho preferente al cambio de centro de trabajo si ello fuera posible, con reserva del puesto de trabajo por un periodo de 6 meses.
- Derecho a la suspensión y excedencia de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo, durante seis meses, salvo que se prorrogase la suspensión por resolución judicial.
- Derecho a la extinción del contrato de trabajo con derecho a las prestaciones por desempleo, en los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social.

Para acceder a estos derechos las trabajadoras tendrán que tener acreditada judicial o administrativamente la consideración de violencia de género y comunicarlo de manera fehaciente a la dirección de la Empresa.

#### Desconexión digital.

Se fomentará la desconexión digital una vez finalizada la jornada laboral: no responder al teléfono, a los correos electrónicos o mensajes profesionales de cualquier otro tipo, etc. fuera de su horario de trabajo.

### ARTÍCULO 22. CONTRATACIÓN Y EMPLEO

Se estudiarán medidas para un mayor acceso de las mujeres a todas las profesiones, de cara a un equilibrio profesional e ir eliminando la segregación ocupacional.

Se utilizarán los informes estadísticos sobre el sector como instrumento para detectar posibles situaciones de desequilibrio. Se elaborará un programa de acciones positivas ajustadas a la situación laboral de cada empresa.

Se potenciará la no discriminación de la mujer en el empleo así como el derecho a una igualdad de oportunidades efectiva entre hombres y mujeres.

### ARTÍCULO 23. EXCEDENCIAS

1. Los trabajadores y trabajadoras en situación de excedencia por razón de cuidado de hijos volverán a la situación de activo, además de en los supuestos previstos en la legislación vigente, en la misma plaza de origen, dentro del mes siguiente a solicitarlo, cuando el retorno se funde en la apertura formal de proceso de separación, nulidad o divorcio o en haberse inscrito la baja en el Registro Oficial de Parejas de Hecho.

2. Las vacantes producidas por la solicitud de las excedencias anteriores podrán ser cubiertas por interinos. El así contratado podrá cubrir directamente la vacante producida por el excedente o la que se derive de la cobertura temporal de aquélla por algún trabajador o trabajadora de la empresa. El reingreso del excedente producirá la extinción del contrato del interino y, en su caso, la vuelta del suplente a su puesto de origen.

### ARTÍCULO 24. ACUMULACIÓN DE LACTANCIA

Los trabajadores o las trabajadoras podrán sustituir el derecho de ausencia del trabajo por lactancia de un hijo menor hasta que éste cumpla nueve meses, por la acumulación correspondiente en jornadas completas y fracciones correspondientes. Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

La acumulación será de 14 días laborales en jornadas completas cuando se disfrute entre la semana 16 del descanso por maternidad y la fecha en que el hijo o hija cumpla los nueve meses. Para períodos diferentes se ajustará proporcionalmente.

En todo caso la duración del permiso se incrementará proporcionalmente en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

El trabajador o trabajadora deberá avisar del disfrute de este permiso con 15 días de antelación.

### ARTÍCULO 25. TELETRABAJO

Se establece la posibilidad organizativa de pactar tiempos de teletrabajo durante la semana en los puestos y centros de trabajo que lo posibiliten. Las condiciones del teletrabajo se negociarán con cada trabajador afectado.

La participación en el régimen de Teletrabajo se realizará con carácter voluntario y previo acuerdo entre empleado y empresa.

Los trabajadores y las trabajadoras sujetos a este sistema de trabajo tienen el mismo acceso a la formación y a las oportunidades de desarrollo de la carrera profesional que cualquier otra persona que trabaje en la empresa. Asimismo, tendrán los mismos derechos, incluidos los de representación colectiva, que el resto de empleados.

## CAPÍTULO VI. Régimen disciplinario

### ARTÍCULO 26. FALTAS Y SANCIONES

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

### ARTÍCULO 27. CLASIFICACIÓN DE FALTAS

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

## ARTÍCULO 28. FALTAS LEVES

Se considerarán faltas leves las siguientes:

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

## ARTÍCULO 29. FALTAS GRAVES

Se considerarán como faltas graves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de treinta minutos en un mes.
2. La desobediencia a la Dirección de la empresa o a quienes se encuentren con facultades de dirección u organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de trabajo. Si la desobediencia fuese reiterada o implicase quebranto manifiesto de la disciplina en el trabajo o de ella se derivase perjuicio para la empresa o para las personas podrá ser calificada como falta muy grave.
3. Descuido importante en la conservación de los géneros o del material de la empresa.
4. Simular la presencia de otro trabajador o trabajadora, fichando o firmando por él.
5. Las discusiones con otros trabajadores o trabajadoras en presencia del público o que trascienda a este.
6. Emplear para uso propio artículos, enseres o prendas de la empresa, o sacarlos de las instalaciones o dependencias de la empresa a no ser que exista autorización.
7. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.
8. La inasistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de dos días en seis meses.
9. La comisión de tres faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción o amonestación por escrito.

## ARTÍCULO 30. FALTAS MUY GRAVES

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Faltar más de dos días al trabajo sin la debida autorización o causa justificada en un año.
2. La simulación de enfermedad o accidente.
3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otros trabajadores o con cualquier otra persona durante el trabajo, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa, así como la competencia desleal en la actividad de la misma.

4. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
5. El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la empresa como a los compañeros o compañeras de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral en cualquier otro lugar.
6. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, o revelar a personas extrañas a la misma el contenido de estos.
7. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
8. Falta notoria de respeto o consideración al público.
9. Los malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los Jefes o a sus familiares, así como a los compañeros o compañeras y subordinados.
10. Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto de la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquella.
11. La comisión por un superior de un hecho arbitrario que suponga la vulneración de un derecho del trabajador o trabajadora legalmente reconocido, de donde se derive un perjuicio grave para el subordinado.
12. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
13. La embriaguez habitual o toxicomanía en jornada laboral siempre y cuando repercutan negativamente en el trabajo. El estado de embriaguez o la ingestión de estupefacientes manifestados una sola vez serán constitutivos de falta grave.
14. Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo, siempre que no esté motivada por derecho alguno reconocido por las Leyes.
15. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

## ARTÍCULO 31. SANCIONES

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

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

## ARTÍCULO 32. SANCIONES MÁXIMAS

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

- 1) Por faltas leves: Amonestación verbal. Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.
- 2) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
- 3) Por faltas muy graves: Desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo.

## ARTÍCULO 33. PRESCRIPCIÓN

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

## CAPÍTULO VII. Derechos y representación sindical

### ARTÍCULO 34. ACCIÓN SINDICAL EN LA EMPRESA

La acción sindical en la empresa se regulará por lo dispuesto en el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical de 2 de Agosto de 1985.

### ARTÍCULO 35. SINDICATOS

Las empresas respetarán el derecho de todos los trabajadores y trabajadoras a sindicarse libremente, admitirán que los trabajadores y trabajadoras afiliados a un Sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de las empresas, no podrán sujetar el empleo de un trabajador o trabajadora a la condición de que se afilie o renuncie a su afiliación sindical, y tampoco despedir a un trabajador o trabajadora o perjudicarle de cualquier otra forma a causa de su afiliación o su actividad sindical. Los sindicatos podrán remitir información a todas aquellas empresas en las que disponga de suficiente y apreciable afiliación, a fin de que esta sea distribuida fuera de las horas de trabajo y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo.

Los miembros de los Comités de Empresa, podrán acumular su crédito horario, en uno o varios miembros.

La representación legal de los trabajadores y trabajadoras tendrá una cuenta de correo electrónico de la empresa con el fin de facilitar el ejercicio de sus funciones en la misma.

En los centros de trabajo existirán tablones de anuncio en los que los Sindicatos debidamente implantados podrán insertar comunicaciones, a cuyo efecto dirigirán copias de las mismas previamente a la dirección o titularidad del centro.

## ARTÍCULO 36. CUOTA SINDICAL

A requerimiento de los trabajadores o trabajadoras afiliados a los Sindicatos que ostentan la representación a que se refiere este apartado, las empresas descontarán en la nómina mensual de los trabajadores y trabajadoras el importe de la cuota sindical correspondiente.

El trabajador o trabajadora interesado en la realización de tal operación remitirá, a la dirección de la empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, el sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta bancaria, a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. Las empresas efectuarán las antedichas detacciones salvo indicación en contrario, durante períodos de un año.

La Dirección de la empresa entregará copia de las transferencias realizadas de los descuentos de la cuota sindical y de los trabajadores y trabajadoras a los que corresponden, a los respectivos sindicatos.

## ARTÍCULO 37. PARTICIPACIÓN EN LAS NEGOCIACIONES COLECTIVAS

A los Delegados Sindicales o miembros del Comité de Empresa y cargos de relevancia regional de las Centrales Sindicales reconocidas en el contexto del presente Convenio implantadas nacionalmente, y que participen en las Comisiones Negociadoras de Convenios Colectivos, manteniendo su vinculación como trabajadores o trabajadoras en activo de alguna empresa, les serán concedidos permisos retribuidos por las mismas, a fin de facilitarles su labor como negociadores y durante el transcurso de la antedicha negociación, siempre que la empresa este afectada por la negociación en cuestión.

## CAPÍTULO VIII. Clasificación profesional

### ARTÍCULO 38. GRUPOS PROFESIONALES

El presente artículo sobre clasificación profesional, que surtió efectos a partir del 1 de abril de 2013, establece un sistema por grupos profesionales en virtud de los criterios establecidos en el [artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores \(EDL 2015/182832\)](#) en cuanto a las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, incluyendo en cada Grupo diversas categorías profesionales para orientar a la correcta adaptación, así como distintas funciones y especialidades profesionales.

La estructura de encuadramiento profesional del convenio colectivo consta de 5 Grupos Profesionales que acumulan divisiones funcionales, estableciéndose la movilidad funcional de acuerdo con lo establecido en el [artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores \(EDL 2015/182832\)](#).

El sistema retributivo se diseña por niveles salariales en cada Grupo Profesional.

Los complementos "Ex categoría" y "Ex antigüedad" generados en la Disposición Transitoria 4<sup>a</sup> del Convenio Colectivo 01/04/2013-31/03/2015 publicado en el BOCM el 23/04/2014, tendrán carácter permanente para aquellos trabajadores y trabajadoras que a 31/03/2013 hubieran generado su derecho como consecuencia de la adaptación a este sistema de clasificación profesional.

## CAPÍTULO IX. Comisiones

### ARTÍCULO 39. COMISIÓN PARITARIA: DE LA INTERPRETACIÓN Y CUMPLIMIENTO DE ESTE CONVENIO

1) Se crea la Comisión Mixta y Paritaria del Convenio como organismo de interpretación, arbitraje, vigilancia de su cumplimiento y reestructuración del sector. La propia comisión elaborará un procedimiento regulador para los supuestos de arbitraje.

2) La Comisión Mixta Paritaria se compondrá de un Secretario y cuatro (dos y dos) Vocales como máximo, con representación igual de empresarios y trabajadores o trabajadoras, así como de los suplentes y asesores respectivos.

3) Los miembros de la Comisión Mixta Paritaria designaran al Secretario y fijaran el domicilio de la misma.

4) Los vocales empresarios serán elegidos por la Asociación de Empresarios del Comercio e Industria del Metal de Madrid (A.E.C.I.M.) y los vocales trabajadores pertenecerán uno a la Federación de Industria CC.OO.-Madrid y uno a la Federación de Industria, Metal, Construcción y Afines de Madrid de U.G.T.

5) Los asesores y suplentes serán designados libremente por cada una de las representaciones.

6) La Comisión Mixta Paritaria podrá utilizar los servicios permanentes u ocasionales de Asesores en cuantas materias sean de su competencia.

7) Además de las competencias generales de interpretación, aplicación y seguimiento del Convenio, y sin perjuicio de las normas generales de procedimiento administrativo y procesal, la Comisión Mixta podrá funcionar a instancia de parte como órgano arbitraje o de mediación en los conflictos colectivos derivados de la aplicación del Convenio.

8) Interpretación de la conversión en materia de clasificación profesional por grupos.

9) La Comisión Mixta Paritaria se reunirá con carácter ordinario al menos una vez al trimestre y extraordinariamente cuando las circunstancias lo aconsejen y así lo solicite una de las partes.

10) Durante la vigencia del presente Convenio, la Comisión Mixta de Interpretación y Vigilancia, llevará a cabo los estudios necesarios para confeccionar el censo del sector del Comercio del Metal. Tales estudios deberán estar concluidos con antelación suficiente como para que sus resultados sirvan de base al futuro Convenio que sustituya al presente, e incluirán la distribución de las empresas por subsectores, número de trabajadores y trabajadoras por empresa y otros datos de interés.

11) Si durante la vigencia del Convenio se produjeren acuerdos de negociación colectiva de carácter nacional y/o sectorial aplicables a las empresas del sector, la Comisión Mixta Paritaria valorará y adoptará, en su caso, las medidas necesarias para su incorporación al texto del Convenio.

## ARTÍCULO 40. COMISIONES DE ESTUDIO

Creación de comisiones de estudio en las siguientes materias: salud laboral y políticas de igualdad.

## CAPÍTULO X. Disposiciones varias

## ARTÍCULO 41. UNIFORMES Y REPOSICIÓN DE PRENDAS

A los trabajadores y trabajadoras que presten sus servicios en secciones cuyo trabajo implique un desgaste de prendas superior al normal, así como a todo el personal subalterno, se les facilitarán monos o prendas adecuadas al trabajo que realicen, al menos una vez al año.

Las empresas deberán proveer de ropa y calzado impermeable al personal que habitualmente haya de realizar el trabajo a la intemperie.

Las prendas de trabajo no se considerarán propiedad del trabajador y para su reposición deberá entregar la prenda usada.

Las empresas podrán exigir que las prendas lleven grabadas el nombre o anagramas de las mismas y de la sección a que pertenezca el trabajador o trabajadora y los gastos que se originen por este motivo correrán a cargo de la empresa.

## ARTÍCULO 42. CONCURSO DE ACREDITADORES

En los casos de solicitarse la declaración de concurso de acreedores de la empresa se notificará al Comité de Empresa o Delegados y Delegadas de Personal en el momento de su aceptación a trámite por el Juzgado correspondiente. Asimismo, la información relativa a los Administradores Concursales nombrados.

## ARTÍCULO 43. CONDUCTORES

Los trabajadores y trabajadoras que ocupen el puesto de trabajo de conductor/a, que no presten servicios durante la totalidad de la jornada con vehículos con carnet de clase "D" y "E", percibirán el salario correspondiente al nivel salarial 5.1 y sólo percibirá un incremento del 9% de su salario por el tiempo realmente trabajado en tales vehículos.

En los casos de retirada del carnet de conducir a los trabajadores o trabajadoras que ocupen el puesto de trabajo de conductor/a, la empresa asegurará un puesto de trabajo, en las siguientes condiciones:

a) Que la retirada del carnet, lo sea por un período no superior a los seis meses.

- b) Que el hecho causante de la retirada haya tenido lugar conduciendo un vehículo al servicio de la empresa y en acto de trabajo.
- c) Durante el período en que el trabajador o trabajadora este con el carnet retirado, percibirá el salario correspondiente al puesto de trabajo que este desempeñando.

## ARTÍCULO 44. LEGISLACIÓN APLICABLE

En lo no previsto en el presente Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y de manera subsidiaria respetando el principio de jerarquía normativa, a los acuerdos que puedan firmarse para la renovación del Acuerdo para la sustitución de la Ordenanza de Comercio de 21 de marzo de 1996, publicada en el B.O.E. de 9 de abril de 1996.

Sobre Salud Laboral, se estará a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales ([Ley 31/1995 de 8 de noviembre \(EDL 1995/16211\)](#)).

Todo ello en base a lo indicado en artículo 3 del Estatuto de los trabajadores en base al principio de jerarquía normativa.

## DISPOSICIONES ADICIONALES.

### Disposición Adicional Primera

Las partes firmantes de este Convenio que tiene carácter normativo acuerdan someterse para la solución extrajudicial de conflictos al Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y a los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre creación del Sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos de dicho Instituto Laboral.

### Disposición Adicional Segunda

La formación es un elemento imprescindible para la evolución profesional y competitividad de los trabajadores/as y empresas del Sector del Metal en nuestra Comunidad Autónoma. Al efecto de su desarrollo, administración y mejora constante, se constituye al amparo de la Ley 30/2015 de 9 de septiembre por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral y del R.D. 395/2007 de 23 de Marzo por el que se regula el Subsistema de Formación Profesional para el Empleo y cualquier normativa posterior que regule, modifique o sustituya al mismo, una Comisión de Formación para el Sector en Madrid que tendrá la naturaleza de una estructura paritaria sectorial, desarrollando específicamente todas las funciones recogidas en el artículo 26 de la citada norma.

Esta Comisión será responsable del diseño estratégico, planificación, programación y difusión de la oferta formativa para el Sector en la Comunidad de Madrid y asumirá las relaciones institucionales y competencia que establezcan los órganos competentes estatales, autonómicos o municipales que afecten al ámbito objetivo y funcional de este convenio.

La Comisión se encuadra en la estructura paritaria constituida al amparo de la negociación colectiva del Sector en el ámbito estatal, acogiéndose a lo establecido en materia de formación continua en el Acuerdo Estatal del Sector del Metal, suscrito entre CONFEMETAL, CC OO y UGT, asumiendo las obligaciones y competencias derivadas de los acuerdos estatales en el ámbito autonómico. Asimismo, asumirá las competencias derivadas del Diálogo Social en la Comunidad de Madrid entre CEIM, CCOO y UGT que afecte al Sector definido en el presente Convenio Colectivo.

La comisión de trabajo tendrá carácter paritario entre la representación empresarial y sindical. La comisión se constituirá y comenzará sus actividades después de la firma del presente Convenio.

## DISPOSICIONES TRANSITORIAS.

### Disposición Transitoria Primera

Las tablas salariales contenidas en el anexo serán de cumplimiento para todas las empresas comprendidas dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio.

Los atrasos derivados de la aplicación del presente Convenio para el primer año del Convenio, excepto lo dispuesto para dietas que se estará a lo dispuesto en el artículo 7 del Convenio, deberán abonarse en el plazo máximo de dos meses a partir de la fecha de su publicación en el BOCM.

Se dará tratamiento excepcional para aquellas empresas que acrediten, objetiva y fehacientemente, situación de pérdidas o déficit durante dos ejercicios, considerando dentro de estos el ejercicio en curso, las cuales negociarán en su ámbito las condiciones salariales específicas.

Con objeto de dar un tratamiento homogéneo a la situación que pueda derivarse de este acuerdo, las empresas en esta situación deberán seguir los siguientes trámites:

1. Presentar la petición al presidente de la comisión paritaria y a los representantes de los trabajadores y trabajadoras en un plazo máximo de noventa días naturales a contar a partir de la publicación del Convenio en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid.

2. Acreditar, con la documentación pertinente, la situación origen de la petición en un plazo máximo de quince días naturales a contar desde la fecha de la petición.

Cumplidos estos trámites la comisión paritaria determinará la procedencia o improcedencia de la solicitud, para lo cual deben cumplirse, sucesivamente, las siguientes condiciones:

- a) Que la comisión paritaria compruebe, por los medios que estime oportunos, la realidad de la situación presentada.
- b) A petición de cualquiera de las partes, o en supuestos de desacuerdo, podrá solicitarse el informe de un censor jurado de cuentas a aquellas empresas que cuenten con una plantilla superior a 25 trabajadores/as.

En caso de informe favorable por parte de la comisión paritaria, se establece un plazo de quince días naturales para que los representantes de los trabajadores y trabajadoras y la dirección de la empresa acuerden el porcentaje de incremento sobre las tablas salariales del año anterior que proceda aplicar para cada caso. Agotado este plazo sin acuerdo, la comisión paritaria decidirá.

Para todos los años de vigencia del Convenio serán aplicables las condiciones de tratamiento excepcional anteriormente establecidas.

#### Disposición Transitoria Segunda

Las empresas que con el debido reconocimiento de la Comisión Paritaria de Vigilancia se descuelguen de la revisión salarial de alguno de los años de vigencia del Convenio, deberán eliminar las diferencias salariales existentes en el siguiente año de vigencia del mismo mediante el cumplimiento sucesivo de las siguientes condiciones:

- a) Efectuarán para 2019 la misma subida, en términos absolutos, que la correspondiente a las empresas en situación normal.
- b) Reducirán al 50 por 100 de su diferencia en tablas a partir del 1 de agosto de 2019.
- c) Se igualarán definitivamente a partir del 1 de agosto del año 2020 a las condiciones del Convenio en vigor en dicha fecha.

#### CLÁUSULA DEROGATORIA

El presente Convenio Colectivo deroga en su totalidad al firmado por las partes y registrado por la Dirección General de Trabajo y Empleo de la Consejería de Economía y Empleo de la Comunidad Autónoma de Madrid el 4 de abril de 2016 (B.O.C.M. del 2 de mayo de 2016).

#### ANEXO I. Epígrafes de la CNAE-2009, del ámbito de aplicación funcional del Convenio Colectivo de Comercio del Metal

##### 4511 Venta de automóviles y vehículos de motor ligero \*

\*Aquellos casos en los que, las actividades de venta, constituyan el objeto social de la empresa, aun coexistiendo con la reparación y el mantenimiento. En todo caso, la actividad de venta estará adscrita al presente convenio colectivo.

##### 4519 Venta de otros vehículos de motor \*

\*Aquellos casos en los que, las actividades de venta, constituyan el objeto social de la empresa, aun coexistiendo con la reparación y el mantenimiento. En todo caso, la actividad de venta estará adscrita al presente convenio colectivo.

##### 4643 Comercio por Mayor de aparatos electrodomésticos.

##### 4651 Comercio al por Mayor de ordenadores, equipos periféricos y programas informáticos.

##### 4652 Comercio por mayor de equipos electrónicos y de telecomunicaciones y sus componentes.

##### 4647 Comercio al por Mayor de aparatos de iluminación.

##### 4648 Comercio al por Mayor de artículos de relojería y joyería.

##### 4649 Comercio al por Mayor de otros artículos de uso doméstico.

##### 4661 Comercio al por Mayor de maquinaria, equipos y suministros agrícolas.

##### 4662 Comercio al por Mayor de máquinas herramienta

4663 Comercio al por Mayor de maquinaria para la minería, construcción y la ingeniería civil

4664 Comercio al por Mayor de maquinaria para la industria textil, máquinas de coser y tricotar

4665 Comercio al por Mayor de otra maquinaria y equipo de oficina.

4666 Comercio al por Mayor de otra maquinaria y equipo de oficina

4669 Comercio al por Mayor de otra maquinaria y equipo

4672 Comercio al por Mayor de metales y minerales metálicos

4673 Comercio al por Mayor de aparatos sanitarios

4674 Comercio al por Mayor de ferretería, fontanería y calefacción

4677 Comercio al por Mayor de chatarra y productos de desecho

4741 Comercio al por Menor de ordenadores, equipos periféricos y programas informáticos en establecimientos especializados.

4742 Comercio al por Menor de equipos de telecomunicaciones en establecimientos especializados.

4743 Comercio al por Menor de equipos de audio y video en establecimientos especializados.

4752 Comercio al por Menor de ferretería en establecimientos especializados.

4754 Comercio al por Menor de aparatos electrodomésticos en establecimientos especializados.

4759 Comercio al por Menor de aparatos de iluminación y otros artículos de uso doméstico en establecimientos especializados.

4774 Comercio al por Menor de artículo médicos y ortopédicos en establecimientos especializados.

4777 Comercio al por Menor de artículos de relojería y joyería en establecimientos especializados.

4778 Otro comercio al por Menor de artículos nuevos en establecimientos especializados.

\* Aquellos casos en los que los productos sean de metal

4779 Comercio al por Menor de artículos de segunda mano en establecimientos especializados.

\* Aquellos casos en los que los productos sean de metal

6190 Otras actividades de telecomunicaciones.

\* Compra, venta, importación, exportación, en arriendo o en cualquier otra forma, representación, desarrollo e implantación de sistemas y equipos informáticos, telemáticos, ofimáticos y automáticos

6209 Otros servicios relacionados con las tecnologías de la información y la informática.

\* Siempre que la actividad venga incluida dentro del ámbito funcional del artículo 1 del presente convenio colectivo.

7721 Alquiler de artículos de ocio y deportivos.

7729 Alquiler de otros efectos personales y artículos de uso doméstico.

7731 Alquiler de maquinaria y equipo de uso agrícola.

7732 Alquiler de maquinaria y equipo para la construcción e ingeniería civil.

7733 Alquiler de maquinaria y equipo de oficina, incluidos ordenadores.

7739 Alquiler de otra maquinaria, equipos y bienes tangibles n.c.o.p.

ANEXO II. Grupos Profesionales

CRITERIOS GENERALES

1. La Clasificación Profesional se efectúa atendiendo fundamentalmente a los criterios de aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.
2. La clasificación se realiza en Grupos Profesionales, que a su vez pueden contener Divisiones Funcionales, y por interpretación y aplicación de criterios generales objetivos y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores y trabajadoras.
3. En caso de concurrencia en un puesto de trabajo de tareas básicas correspondientes a diferentes Grupos Profesionales, la clasificación se realizará en función de las actividades propias del Grupo Profesional superior. Este criterio de clasificación no supondrá que se excluya en los puestos de trabajo de cada Grupo Profesional la realización de tareas complementarias que sean básicas para puestos clasificados en Grupos Profesionales inferiores.
4. Los criterios de definición de los grupos profesionales, y en su caso de las divisiones funcionales, se acomodan a reglas comunes para todos los trabajadores y trabajadoras, garantizando la ausencia de discriminación directa o indirecta entre hombres y mujeres.

5. Los factores que influyen en la clasificación profesional de los trabajadores y que, por tanto, indican la pertenencia de cada uno de estos a un determinado Grupo Profesional, según los criterios determinados en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores (EDL 2015/182832), son los siguientes:

a. Conocimientos

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

b. Iniciativa

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

c. Autonomía

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

d. Responsabilidad

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

e. Mando

Factor que tendrá en cuenta el conjunto de tareas de planificación, organización, control y dirección de las actividades de otros, asignadas por la dirección de la empresa, que requieren de los conocimientos para comprender, motivar y desarrollar a las personas que dependen jerárquicamente del puesto, teniendo en cuenta la naturaleza del colectivo y el número de personas sobre las que ejerce el mando.

f. Complejidad

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

6. Las categorías profesionales vigentes en el anterior convenio, que se muestran en las tablas de adaptación con carácter transitorio, se toman como referencia de integración en los Grupos profesionales, a título orientativo se mencionan en cada uno de los mismos, y se enumeran en Divisiones Funcionales definidas en los siguientes términos:

A. Técnico de Estructura

Es el personal con alto grado de cualificación, experiencia y aptitudes equivalentes a las que se pueden adquirir con titulaciones superiores y medias, realizando tareas de elevada cualificación y complejidad.

B. Técnicos

Es el personal que por sus cualificados conocimientos y/o experiencia supervisa o no la labor de otros trabajadores y trabajadoras y realiza tareas administrativas, comerciales, organizativas, de informática, de taller y, en general, las específicas de puestos de oficina, que permiten informar de la gestión, de la actividad económico-contable, coordinar labores productivas.

## C. Empleados de Estructura

Es el personal que por sus conocimientos y/o experiencia realiza tareas administrativas, comerciales, organizativas, de informática y, en general, las específicas de puestos de oficina, que permiten informar de la gestión, de la actividad económico-contable, coordinar labores productivas o realizar tareas que comporten atención a las personas.

## D. Empleados

Es el personal que realiza bajo supervisión tareas auxiliares administrativas, comerciales, organizativas, de informática y, en general, las específicas de puestos de oficina, que dan soporte a la gestión, a la actividad económico-contable, la realización de tareas auxiliares que comporten atención a las personas o en labores de mantenimiento, transporte u otras operaciones complementarias.

# DESCRIPCIÓN DE LOS GRUPOS PROFESIONALES

## GRUPO PROFESIONAL 1

### Criterios Generales

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

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

Pertenecen a la división de "Técnicos de Estructura" a título orientativo, los siguientes:

- Licenciados/as
- Ingenieros/as
- Grado universitario
- Jefe/a de Personal, Ventas o Compras
- Encargado/a General
- Analista de sistemas

### Tareas:

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

1. Supervisión y dirección técnica de un grupo de servicios o de la totalidad de los mismos.
2. Tareas de dirección técnica de alta complejidad y heterogeneidad, con elevado nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo, en funciones de investigación, control de calidad, definición de estrategias comerciales, administración, asesoría jurídico-laboral y fiscal, etc.
3. Tareas técnicas de muy alta complejidad y polivalencia, con el máximo nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo, pudiendo implicar asesoramiento en las decisiones fundamentales de la empresa.
4. Funciones consistentes en planificar, ordenar y supervisar un área, servicio o departamento de una empresa de dimensión media, o en empresas de pequeña dimensión, con responsabilidad sobre los resultados de la misma.
5. Gestión al frente de un establecimiento del que dependen sucursales en distintas plazas o quien asume la dirección superior de varias sucursales que radican en una misma plaza.
6. Responsabilidad y dirección de la explotación de un ordenador o de redes locales de servicios informáticos sobre el conjunto de servicios de procesos de datos en unidades de dimensiones medias.
7. Coordinación, supervisión, ordenación y/o dirección de trabajos heterogéneos o del conjunto de actividades dentro de un área, servicio o departamento.
8. Tareas de dirección de la gestión comercial con amplia responsabilidad sobre un sector geográfico delimitado.

9. Tareas que requieren conocimiento de las técnicas de organización del trabajo y del uso y posibilidades de los distintos tipos de ordenadores existentes, puede efectuar los estudios para la implantación o modificación del proceso de datos de una entidad y su progresiva aplicación a los distintos sectores de la misma.

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

Nivel Salarial: Este grupo profesional comprende los siguientes niveles salariales:

**NIVEL 1** (Respecto a la antigua clasificación profesional y a modo orientativo encuadraría a los siguientes: Licenciados/as, Ingenieros/as, Jefe/a de Personal, Jefe/a de Ventas, Jefe/a de Compras, Encargado/a General, analista de Sistemas).

## GRUPO PROFESIONAL 2

### Criterios Generales

Son trabajadores y trabajadoras con un amplio grado de autonomía y responsabilidad realizan tareas complejas pero homogéneas, con objetivos globales definidos. Asimismo pueden realizar en virtud de la responsabilidad que le pueda ser atribuida tareas de supervisión, integración y coordinación.

**Formación.-** Titulación universitaria de grado medio, formación profesional de grado superior o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, completados con una experiencia dilatada en su sector profesional.

Este grupo profesional comprende la división funcional de "Técnicos", a título orientativo, los siguientes:

- Ayudante técnico
- Jefe/a 1º Administrativo
- Jefe/a de Almacén
- Analista de aplicaciones
- Programador/a de sistemas
- Delineante y rotulista
- Escaparatista
- Dibujante y proyectista
- Jefe/a de sucursal

### Tareas:

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

1. Funciones que suponen la responsabilidad de ordenar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas de comercialización, mantenimiento, administración, servicios, o tareas similares, o en cualquier agrupación de ellas, cuando las dimensiones de la empresa aconsejen tales agrupaciones.
2. Estar al frente de un almacén, teniendo a su cargo la reposición, recepción, conservación y marca de las mercancías, el registro de su entrada y salida, su distribución a las secciones, a sucursales, el cumplimiento de los pedidos, la ordenación de los muestrarios, o tareas similares.
3. Quien, provisto o no de poder, asume con plenas facultades la dirección o vigilancia de todas las funciones administrativas de una Empresa que las tenga organizadas o distribuidas en varias secciones.
4. Tareas de confección de toda clase de rótulos, carteles, escaparates y trabajos semejantes.
5. Tareas de alto contenido técnico consistentes en prestar soporte, con autonomía media y bajo directrices y normas que no delimitan totalmente la forma de proceder en funciones de investigación, control de calidad, vigilancia y control de procesos comerciales, desarrollo de proyectos sencillos, y tareas similares.
6. Tareas técnicas con dominio de los lenguajes de codificación propios del ordenador para formar programas de aplicación general.

7. Tareas que requieren conocimiento de las características del ordenador y de la organización del trabajo de la empresa, de acuerdo con el sistema establecido, estudia, prepara y supervisa la integración del trabajo en los programas de funcionamiento del ordenador.

8. Tareas de delineación de proyectos sencillos, levantamiento de planos de conjunto y detalle, partiendo de información recibida y realizando los tanteos necesarios a la vez que proporcionando las soluciones requeridas.

Nivel Salarial: Este grupo profesional comprende los siguientes niveles salariales:

**NIVEL 2.1** (Respecto a la antigua clasificación profesional y a modo orientativo encuadraría a los siguientes: Jefe/a Administrativo de Primera)

**NIVEL 2.2** (Respecto a la antigua clasificación profesional y a modo orientativo encuadraría a los siguientes: Jefe/a de Almacén, Jefe/a de Sucursal, Analista de aplicaciones, Programador/a de sistemas, Ayudantes técnicos, Dibujante y proyectista)

**NIVEL 2.3** (Respecto a la antigua clasificación profesional y a modo orientativo encuadraría a los siguientes: Rotulista y delineante, escaparatista)

### GRUPO PROFESIONAL 3

#### Criterios Generales

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

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

Este grupo profesional comprende la división funcional de "Técnicos", a título orientativo, los siguientes:

- Jefe/a de Sección Admvo.
- Jefe/a de Grupo
- Jefe/a de Taller
- Programador/a de aplicaciones
- Visitador/a

#### Tareas:

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

1. Tareas que requieren capacitación técnica al frente de un taller auxiliar de la actividad principal de la Empresa, con mando sobre los profesionales de oficio y demás personal del mismo, pudiendo organizar y distribuir el trabajo.
2. Tareas realizadas fuera o dentro de los establecimientos de la empresa de gestión de visitas y encuestas de índole comercial, administrativa o de relaciones públicas.
3. Tareas que suponen el mando y/o supervisión de una de las secciones en las que el trabajo pueda estar dividido, con autoridad directa sobre los empleados a sus órdenes, según normas generales recibidas de un superior jerárquico.
4. Tareas que requieren el dominio de las técnicas y los lenguajes propios del ordenador para formar programas de instrucciones que ejecuten un programa.
5. Tareas técnicas administrativas o de organización de gestión.

Tareas de gestión comercial con responsabilidad sobre un sector geográfico delimitado y/o una gama específica de productos.

Nivel Salarial: Este grupo profesional comprende los siguientes niveles salariales:

**NIVEL 3.1** (Respecto a la antigua clasificación profesional y a modo orientativo encuadraría a los siguientes: Jefe/a de Sección Admvo., Jefe/a de Grupo, Jefe/a de Taller, Programador/a de aplicaciones)

NIVEL 3.2 (Respecto a la antigua clasificación profesional y a modo orientativo encuadraría a los siguientes: Visitador/a)

## GRUPO PROFESIONAL 4

### Criterios Generales

Aquellos trabajadores y trabajadoras que realizan tareas que consisten en la ejecución de trabajos que, aunque se realizan bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión sistemática.

Formación.- Titulación equiparable a Enseñanza Secundaria Obligatoria, ciclo formativo de grado medio o conocimientos equivalentes reconocidos por la empresa y/o formación en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

Este grupo profesional comprende las siguientes divisiones funcionales y niveles salariales:

Este grupo profesional comprende la división funcional de "Empleados de Estructura", a título orientativo, los siguientes:

- Contable, cajero/a, Oficial 1<sup>a</sup> admvo./a

- Operador/a de ordenador

- Jefe/a de sección

- Practicante / ATS

- Dependiente/a Mayor

- Viajante

- Conductor/a "D" y "E"

- Encargado/a de establecimiento

- Corredor de plaza

- Oficial Admvo./a 2<sup>a</sup>

- Dependiente/a 22 años

### Tareas:

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

1. Redacción de correspondencia comercial, cálculo de precios a la vista de ofertas recibidas, recepción y tramitación de pedidos y propuestas de contestación.

2. Tareas que consisten en establecer, en base a documentos contables, una parte de la contabilidad.

3. Preparación y operación del equipo informático para la ejecución de los procesos planificados. Preparación de los materiales de entrada/salida necesarios para los trabajos a realizar. Operar el ordenador de acuerdo con las instrucciones del manual del operador. Controla la ejecución de los trabajos e informa de las anomalías o incidentes ocurridos durante el proceso determinando en lo posible si son consecuencia de fallos del ordenador, del sistema operativo o del programa. Registra los tiempos de utilización de equipos.

4. Tareas comerciales realizando habituales viajes, según la ruta previamente señalada, para ofrecer artículos, tomar nota de los pedidos, informar a los clientes, transmitir los encargos recibidos y cuidar de su cumplimiento fuera del tiempo dedicado a los viajes, sin menoscabo de su dignidad profesional.

5. Tareas al frente de un pequeño establecimiento bajo la directa dependencia de la Empresa, teniendo a su cargo verificar las compras, retirar los pedidos, efectuar los ingresos, etc.

6. Realización de labores comerciales en establecimientos o en casas particulares de la misma en que radica el establecimiento a cuyo servicio está, ofreciendo artículos, tomando nota de los pedidos, informando a los clientes, transmitiendo los encargos recibidos y velando por su cumplimiento.

7. Encargado de realizar las ventas, con conocimientos prácticos de los artículos cuyo despacho le está confiado, en forma que pueda orientar al público en sus compras (cantidad precisa, según características del uso a que se destine, novedades,

etc.); deberá cuidar el recuento de mercancías para solicitar su reposición en tiempo oportuno y de exhibición en escaparates y vitrinas, poseyendo además los conocimientos elementales de cálculo mercantil que son necesarios para efectuar las ventas.

8. Conductor o conductora con carnet de clase «D» y »E» que utilice un vehículo que corresponda a su carnet.

9. Realización de tareas, con conocimientos técnicos y prácticos necesarios para la vida mercantil, que requieran propia iniciativa, tales como redacción de correspondencia o de contratos mercantiles corrientes, elaboración estadística con capacidad analítica, gestión de informes, transcripción en libros de contabilidad, liquidación de subsidios y seguros sociales, etc.

10. Tareas de gestión de compras de aprovisionamientos y bienes convencionales de pequeña complejidad o de

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

12. Tareas administrativas desarrolladas con utilización de aplicaciones informáticas.

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

Nivel Salarial: Este grupo profesional comprende los siguientes niveles salariales:

NIVEL 4.1 (Respecto a la antigua clasificación profesional y a modo orientativo encuadraría a los siguientes: Contable, cajero/a, Oficial 1<sup>a</sup> admvo, Operador/a de ordenador, Jefe/a de sección, Practicante / ATS, Dependiente/a Mayor, Viajante)

NIVEL 4.2 (Respecto a la antigua clasificación profesional y a modo orientativo encuadraría a los siguientes: Conductor/a "D" y "E", Encargado/a de establecimiento, Corredor de plaza, Oficial Admvo./a 2<sup>a</sup>, Dependiente/a 22 años).

## GRUPO PROFESIONAL 5

### Criterios Generales

Tareas que consisten en la ejecución de trabajos que se realizan siguiendo un método de trabajo preciso, según instrucciones específicas, con un total grado de dependencia jerárquica y funcional. Pueden o no requerir formación específica (carnet de conducir), y ocasionalmente puede ser necesario un breve período de adaptación.

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

Este grupo profesional comprende la división funcional de "Empleados", a título orientativo, los siguientes:

- Oficial 1<sup>a</sup> y Conductor/a "C"
- Cobrador de ventas a crédito
- Conserje
- Cobrador/a
- Auxiliares
- Oficial 2<sup>a</sup> y Conductor/a "B"
- Oficial 3<sup>a</sup> y Conductor/a "A1"
- Capataz
- Mozo/a especializado/a
- Telefonista
- Personal de limpieza

### Tareas:

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

1. Actividades sencillas, que exijan regulación y puesta a punto o manejo de cuadros, indicadores y paneles no automáticos.

2. Tareas de control de accesos a edificios y locales sin requisitos especiales ni arma.
3. Tareas de recepción que no exijan cualificación especial o conocimiento de idiomas. Telefonista y/o recepcionista.
4. Trabajos de reprografía en general.
5. Trabajos sencillos y rutinarios de mecanografía, archivo, cálculo, facturación o similares de administración.
6. Realización de funciones informáticas sencillas y rutinarias de fácil comprobación.
7. Tareas de transporte y paletización realizadas con elementos mecánicos.
8. El conductor o conductora con carnet de clase «C» o »C-1» o »C1E» que utilice un vehículo que corresponda a su carnet.
9. El conductor o conductora con carnet de clase «B» o »BE» que utilice un vehículo que corresponda a su carnet.
10. El conductor o conductora con carnet de clase «A» que utilice un vehículo que corresponda a su carnet.
11. Tareas de operación de equipos de transmisión de información, fax, etc.
12. Tareas de grabación de datos en sistemas informáticos y/o impresión y lectura de los mismos.
13. Tareas de mecanografía, con buena presentación de trabajo y ortografía correcta y velocidad adecuada que pueden llevar implícita la redacción de correspondencia según formato e instrucciones específicas, pudiendo utilizar paquetes informáticos como procesadores de textos o similares.
14. Realizar agrupaciones de datos, resúmenes, estadísticas, cuadros, seguimientos, histogramas, certificaciones, etc., con datos suministrados por otros que los toman directamente en base a normas generalmente precisas.
15. Tareas que consisten en efectuar recados, encargos, llevar o recoger correspondencia.
16. Tareas de electrónica, siderurgia, automoción, instrumentación, montaje o soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, pintura, mecánica, o tareas similares, con capacitación suficiente para resolver bajo directrices concretas requisitos de su oficio o responsabilidad.

Nivel Salarial: Este grupo profesional comprende los siguientes niveles salariales:

**NIVEL 5.1** (Respecto a la antigua clasificación profesional y a modo orientativo encuadraría a los siguientes: Oficial 1<sup>a</sup> y Conductor/a "C", Cobrador de ventas a crédito)

**NIVEL 5.2** (Respecto a la antigua clasificación profesional y a modo orientativo encuadraría a los siguientes: Conserje, Cobrador/a, Auxiliares, Oficial 2<sup>a</sup> y Conductor/a "B", Oficial 3<sup>a</sup> y Conductor/a "A1", Capataz, Mozo/a especializado/a, Personal de limpieza contratado a tiempo completo, Telefonista).

### ANEXO III. Aprendices

Son aquellos trabajadores y trabajadoras que realizan tareas de aprendizaje consistentes en la adquisición de los conocimientos prácticos necesarios para el desempeño de un oficio o un puesto de trabajo cualificado.

El límite de edad máximo para esta ocupación será de hasta 21 años, no pudiendo extenderse la actividad en este puesto de trabajo más allá de los dos años.

Para esta ocupación se establece el siguiente sistema de retribución mensual en la tabla anexa:

-	01/04/2018	01/04/2019	01/04/2020
Aprendiz de primer año	641,35 €	654,18 €	667,26 €
Aprendiz de segundo año	680,16 €	693,76 €	707,63 €
Aspirante hasta 18 años	738,91 €	753,69 €	768,76 €
Aspirante hasta 16 y 17 años	622,39 €	634,84 €	647,54 €

(\*) La retribución salarial fijada equivale al 100% del tiempo de trabajo efectivo. No obstante esta cantidad se podrá reducir en proporción al tiempo dedicado a la formación teórica.

Dado que el Salario Mínimo Interprofesional para el año 2019 se ha establecido en 12.600 Euros anuales (900 euros mes por 14 mensualidades) a tiempo completo, se establece que el conjunto de las percepciones por conceptos salariales percibidas por los aprendices no pueden ser en ningún caso inferiores al salario mínimo interprofesional vigente en cada momento. De esta manera sí el salario del trabajador en su conjunto, resulta ser inferior al SMI, se deberá establecer un complemento denominado "garantía SMI" por la diferencia entre el salario establecido para los aprendices y aspirantes y el SMI.

Si los trabajadores aprendices o aspirantes perciben o percibiesen retribuciones a través de conceptos o complementos salariales superiores a lo establecido en las tablas, estos complementos o conceptos podrán ser absorbidos, si son susceptibles de ello, hasta llegar al SMI.

Además percibirán en concepto de plus de transportes urbanos (once pagas) un importe de:

- 58,43 € para el periodo 01/04/2018 a 31/03/2019
- 59,60 € para el periodo 01/04/2019 a 31/03/2020
- 60,79 € para el periodo 01/04/2020 a 31/03/2021

A 01/04/2021 todos los aprendices percibirán una retribución de 14.000 € como salario de convenio anual manteniéndose durante todo el año 2021.

Tablas salariales vigentes desde el 01/04/2018 hasta el 31/03/2019

Grupo profesional	División funcional	Nivel salarial	Salario convenio mensual (15 pagas)	Salario convenio anual (sin incluir plus transporte)	Valor cuatrienio mensual	Plus transportes urbanos (11 pagas)
I	TECNICOS DE ESTRUCTURA	1	1.825,50	27.382,50	85,64	95,20
		2.1	1.641,36	24.620,40		
II	TECNICOS	2.2	1.519,64	22.794,60	70,63	95,20
		2.3	1.401,80	21.027,00		
III	TECNICOS	3.1	1.338,80	20.082,00	62,02	95,20
		3.2	1.275,64	19.134,60		
IV	EMPLEADOS DE ESTRUCTURA	4.1	1.200,76	18.011,40	54,19	95,20
		4.2	1.118,63	16.779,45		
V	EMPLEADOS	5.1	1.041,29	15.619,35	45,58	95,20
		5.2	963,05	14.445,75		

Grupo profesional	División funcional	Nivel salarial	Salario convenio mensual (15 pagas)	Salario convenio anual (sin incluir plus transporte)	Valor cuatrienio mensual	Plus transportes urbanos (11 pagas)
I	TECNICOS DE ESTRUCTURA	1	1.862,01	27.930,15	87,35	97,10
II	TECNICOS	2.1	1.674,19	25.112,85	72,04	97,10
		2.2	1.550,03	23.250,45		

		2.3	1.429,84	21.447,60		
III	TECNICOS	3.1	1.365,58	20.483,70	63,26	97,10
		3.2	1.301,15	19.517,25		
IV	EMPLEADOS DE ESTRUCTURA	4.1	1.224,78	18.371,70	55,27	97,10
		4.2	1.141,00	17.115,00		
V	EMPLEADOS	5.1	1.062,11	15.931,65	46,49	97,10
		5.2	982,31	14.734,65		

Grupo profesional	División funcional	Nivel salarial	Salario convenio mensual (15 pagas)	Salario convenio anual (sin incluir plus transporte)	Valor cuatrienio mensual	Plus transportes urbanos (11 pagas)
I	TECNICOS DE ESTRUCTURA	1	1.899,25	28.488,75	89,10	99,04
II	TECNICOS	2.1	1.707,67	25.615,05	73,48	99,04
		2.2	1.581,03	23.715,45		
		2.3	1.458,44	21.876,60		
III	TECNICOS	3.1	1.392,89	20.893,35	64,53	99,04
		3.2	1.327,17	19.907,55		
IV	EMPLEADOS DE ESTRUCTURA	4.1	1.249,28	18.739,20	56,38	99,04
		4.2	1.163,82	17.457,30		
V	EMPLEADOS	5.1	1.083,35	16.250,25	47,42	99,04
		5.2	1.001,96	15.029,40		