

SECCIÓN QUINTA

Núm. 1792

DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA, PLANIFICACIÓN Y EMPLEO

SUBDIRECCIÓN PROVINCIAL DE TRABAJO CONVENIOS COLECTIVOS

Sector Comercio del Metal de Zaragoza

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

Visto el texto del convenio colectivo del sector Comercio del Metal para los años 2020 al 2022 (código de convenio 50000285011982), suscrito el día 10 de noviembre de 2021, de una parte por la Federación de Empresarios del Metal de Zaragoza (FEMZ), la Federación de Empresarios de Comercio y Servicios de Zaragoza y Provincia (ECOS) y la Federación Consejo del Comercio de Cepyme Zaragoza (Consejo Comercio Cepyme), en representación de las empresas del sector, y de otra por CC.OO. y UGT, en representación de los trabajadores afectados, recibido en la Subdirección Provincial de Trabajo el día 24 de noviembre de 2021, requerida subsanación y aportada esta con fecha 15 de marzo de 2022, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo,

Esta Subdirección Provincial de Trabajo de Zaragoza acuerda:

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

Segundo. — Disponer su publicación en el BOPZ.

Zaragoza, a 17 de marzo de 2022. — La subdirectora provincial de Trabajo, Beatriz Latorre Moreno.

TEXTO ARTICULADO DEL CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA LA ACTIVIDAD DE COMERCIO DEL METAL DE ZARAGOZA 2020-2022

PREÁMBULO

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

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

Zaragoza, a 10 de noviembre de 2021.

TEXTO ARTICULADO DEL CONVENIO

CAPÍTULO I

CLÁUSULAS GENERALES

Artículo 1.º Ámbito del convenio.

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

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

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

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

1.4. **Ámbito temporal:** La duración de este convenio será de tres años, iniciando su vigencia el 1 de enero de 2020 y finalizando el 31 de diciembre de 2022.

Artículo 2.º Prórroga. Denuncia.

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

Una vez finalizada su vigencia, se procederá en el plazo de un mes a la constitución de la comisión negociadora, debiendo iniciarse la negociación del nuevo convenio en el plazo máximo de quince días desde la constitución de la mencionada comisión fijándose un calendario de negociación.

Artículo 3.º Garantía de acuerdos.

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

Artículo 4.º Unidad del convenio.

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

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

Artículo 5.º Compensación y absorción.

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

En lo económico, para la aplicación del convenio a cada caso concreto, se estará a lo pactado, con abstracción de los anteriores conceptos salariales, su cuantía y regulación.

Con las excepciones específicas en los artículos 12, 13, 14 y 16 del presente convenio colectivo.

Artículo 6.º Productividad.

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



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

Los objetivos a alcanzar son:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



a) Restablecimiento del excedente empresarial para aquellas empresas en situación de crisis cuyo nivel no alcance el considerado como normal.

b) Inversiones que creen puestos de trabajo.

c) Incentivos salariales vinculados a la mejora de la productividad. Para la distribución de los mismos se tendrán en cuenta tanto el índice general como los índices de productividad de cada grupo de personas trabajadoras.

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

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

a) Información previa de los mismos a las personas trabajadoras.

b) Que objetivamente, tales planes no supongan discriminación de unas personas trabajadoras sobre otras.

c) Establecimiento de períodos de prueba y de adaptación, cuando se introduzcan nuevos sistemas, garantizándose durante los mismos a las personas trabajadoras que se vean afectadas por el cambio, las percepciones habituales que les vinieran siendo abonadas con anterioridad.

d) Las condiciones de trabajo respetarán lo establecido por la Ley.

Artículo 7.º *Absentismo.*

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

Para conseguir adecuadamente estos objetivos, acuerdan:

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

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

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

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

—Matrimonio.

—Nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

—Traslado de domicilio habitual.

—Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal.

—Realización de funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

—Las personas trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses.

—Las ausencias derivadas de hospitalización.

—Las ausencias debidas a accidente laboral.



—Las ausencias ocasionadas por la suspensión de la actividad en caso de riesgo de accidente, cuando así se decreta por la Autoridad Laboral o lo decida el propio empresario, sea o no a instancia de los/as representantes legales de las personas trabajadoras.

—Los permisos por nacimiento y cuidado del menor de los progenitores.

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

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

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

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

—Reducción de las causas que lo generan.

—Instrumentación de campañas de explicación sobre los efectos negativos que el absentismo tiene tanto para la empresa como para las personas trabajadoras.

—Renegociación de los complementos económicos en situaciones de Incapacidad Transitoria (IT) a cargo del empresario, de acuerdo con los siguientes criterios:

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

Para medir el absentismo se establecerán dos bloques de causas diferenciales: 1) aquellas sobre las que no está al alcance de las partes actuar con plena eficacia en su disminución, y 2) aquellas en las que una actuación realista y negociada de partes puede conseguir su reducción a corto y medio plazo.

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

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

—Establecimiento de gradaciones en función de los supuestos.

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

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

CAPÍTULO II

CLÁUSULAS ESPECÍFICAS

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

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

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

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

Cualquier exceso sobre el horario fijado para cada día será considerado como hora extra salvo que se realice en base a la flexibilidad prevista en este artículo. Sin perjuicio de lo anterior, la empresa con notificación a la persona trabajadora, podrá

variar la citada planificación, cuando se produzcan situaciones de suspensión del contrato de trabajo por cualquier causa, permisos y licencias, con objeto de poder atender adecuadamente la demanda, preavisando en este caso, al menos con una antelación de 72 horas al momento de su realización.

- Flexibilización y distribución irregular de la jornada.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

DESCANSO SEMANAL.

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

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

Artículo 9.º *Horas extraordinarias.*

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

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

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

N P O B

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

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

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

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

Artículo 10.º *Vacaciones.*

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

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

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

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48, apartados 4 a 7, del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

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

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

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

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

Artículo 11.º *Lactancia.*

Las personas trabajadoras podrán acumular las horas de ausencia del trabajo a las que tienen derecho por lactancia de un hijo menor de nueve meses, en un período de catorce días laborables, acumulándose este período al descanso por el permiso por nacimiento y cuidado del menor, teniendo que preavisar su disfrute acumulado a la empresa, con una antelación de quince días a la reincorporación al trabajo tras el mencionado descanso.

Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras.



CAPÍTULO III
CONDICIONES ECONÓMICAS

Artículo 12.º *Retribuciones.*

Primero.

a) Año 2020: Para el primer año de vigencia del convenio no se establece incremento salarial alguno, con la única salvedad del incremento del SMI para el grupo VI. (Ver anexo 0).

b) Año 2021: Para el segundo año de este convenio se establece un incremento anual de 340 euros brutos para todos los grupos profesionales y divisiones funcionales. Las retribuciones serán las que se determinan en la tabla salarial del anexo I del presente convenio, que resultan de aplicar un incremento anual de 340 euros sobre las tablas del salario base de 2019, distribuido en quince pagas (doce mensuales más tres extras). Se componen de salario base más COR.

c) Año 2022: Para el tercer año de vigencia del convenio, se establece un incremento del 2% sobre las tablas salariales del 2021, con efectos y devengos a partir del 1 de enero de 2022 (ver anexo II).

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

Segundo. — En aquellas empresas en las que se haya operado con otros modelos salariales, las retribuciones para 2021 estarán constituidas por dichos salarios brutos más el importe económico que resulte de aplicar un incremento lineal de 340 euros sobre el salario base de las tablas salariales del convenio vigentes al 31 de diciembre de 2019, una vez actualizadas, según grupos profesionales.

Para el año 2022 las retribuciones estarán constituidas por dichos salarios brutos más el importe económico que resulte de aplicar un 2% sobre las tablas salariales del convenio vigentes al 31 de diciembre de 2021.

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

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

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

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

Tercero. — Los aumentos retributivos de grupo profesional por extinción del grupo VI (personal de limpieza y ayudante de peón) se comenzarán a abonar no más tarde del mes siguiente de la publicación del convenio, teniendo en cuenta no obstante, la fecha de publicación del convenio para comenzar a devengar el cambio de tablas salariales correspondientes.

Cuarto. — Los incrementos salariales que se pactan en los puntos anteriores se hacen en razón a lo establecido en los artículos 6.º y 7.º.

Quinto. — Los atrasos dimanantes de la aplicación del presente convenio para el año 2021 podrán ser abonados por las empresas hasta el último día del mes siguiente al de la publicación del convenio en el BOPZ.

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

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

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



Segundo.

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

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

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

Artículo 12.º ter. — *Regulación salarial del complemento «Ex categoría».*

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

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

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

Artículo 13.º *Revisión salarial.*

Para el cómputo de los años 2021 y 2022, si el sumatorio del incremento pactado de los dos años fuera inferior a la suma del IPC real de los dos años, el exceso será tenido en cuenta a efectos de su inclusión en la base de cálculo para la elaboración de las tablas salariales del año siguiente, tomando como referencia las tablas utilizadas para realizar los aumentos pactados en el año anterior.

No obstante lo anterior, si el IPC real obtenido del sumatorio de los años 2021 y 2022 supera el 30% del incremento pactado para el sumatorio de estos dos años, se realizará una paga única por el total de la desviación, que se abonará dentro del primer trimestre del año 2023.

Además, dicha desviación por encima del 30% será tenida en cuenta para la base de cálculo de las nuevas tablas con efectos del 1 de enero de 2023.

A efectos de esta cláusula se considerará el incremento salarial del 2,05 para el año 2021 y de un 2% para el año 2022.

Artículo 14.º *C.O.R.*

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

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

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

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

Artículo 15.º Complemento de nocturnidad.

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

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

Recargo hora nocturna: Salario hora \times 20%

Artículo 16.º Antigüedad. Complemento «ad personam».

Se mantiene el denominado complemento *ad personam*, sustitutivo del de antigüedad, para aquellos/as que consolidaron aquél a 1 de enero de 1997.

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

Artículo 17.º Gratificaciones extraordinarias.

Las gratificaciones extraordinarias de julio y de Navidad consistirán en el importe del salario base reflejado en el anexo I más el complemento *ad personam* —sustitutivo de la antigüedad— y COR que correspondan. Se respetarán las condiciones actuales más beneficiosas, manteniéndose la proporcionalidad con la mensualidad ordinaria. En todo caso, podrá optarse por su prorrateo mensual, de común acuerdo entre ambas partes.

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

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

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

Artículo 18.º Viajes y dietas.

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

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

Artículo 19.º Plus especial.

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

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

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

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



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

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

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

$$\text{Salario hora en domingo y/o festivo} = \text{salario hora ordinaria} * 130\%$$

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

Artículo 21.º *Plus salarial de fidelidad.*

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

- Antigüedad de 10 años: El 70% de la sexagésima parte de la suma de dos mensualidades de su salario real a la fecha que alcance la edad antes señalada.
- Antigüedad de 15 años: El 70% de la sexagésima parte de la suma de tres mensualidades de su salario real a la fecha que alcance la edad antes señalada.
- Antigüedad de 20 años: El 70% de la sexagésima parte de la suma de cuatro mensualidades de su salario real a la fecha que alcance la edad antes señalada.
- Antigüedad de 25 años: El 70% de la sexagésima parte de la suma de cinco mensualidades de su salario real a la fecha que alcance la edad antes señalada.
- Antigüedad de 30 ó más años: El 70% de la sexagésima parte de la suma de seis mensualidades de su salario real a la fecha que alcance la edad antes señalada.

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

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

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

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

CAPÍTULO IV

MEJORAS SOCIALES

Artículo 22.º *Ayuda por estudios.*

Con el fin de contribuir a los gastos de estudios y formación cultural, las empresas concederán a las personas trabajadoras a su servicio, cualquiera que sea el número de descendientes que posean, bien por filiación natural o filiación adoptiva, una cantidad total con carácter extrasalarial equivalente a 114,35 euros anuales el primer año de vigencia del convenio (2020), de 115,78 euros para el segundo año de vigencia del convenio (2021) y de 117,23 euros para el tercer año de vigencia del convenio (2022) que se hará efectivas en el mes de agosto de cada año, teniendo derecho a esta percepción aquellas personas trabajadoras cuyos descendientes estén comprendidos entre las edades de 3 y 16 años ambos inclusive.

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



Artículo 23.º Prestación por accidente laboral.

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

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

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

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

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

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

Artículo 24.º Plus de transporte.

Las personas trabajadoras del sector percibirán por este concepto 1,30 euros por día de asistencia al trabajo durante los años 2020 y 2021. Para el año 2022 se establece un precio día de 1,33 euros por día de asistencia al trabajo.

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

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

Artículo 25.º Ropa de trabajo.

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

CAPÍTULO V

Artículo 26.º Guarda legal.

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

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

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

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



Artículo 28.º *Excedencia voluntaria.*

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

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

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

Artículo 28.º bis. — *Excedencia voluntaria por cuidado de un familiar.*

También tendrán derecho a un período de excedencia de duración de un año prorrogable a dos años, las personas trabajadoras para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida, con arreglo al artículo 46.3 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.

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

Artículo 28.º ter. — *Excedencia por motivos personales justificados.*

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

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

Artículo 29.º *Excedencia especial por fallecimiento.*

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

Artículo 30.º *Retirada del permiso de conducir.*

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

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

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

Artículo 31.º *Definición de funciones.*

Respecto de los grupos y divisiones funcionales señaladas en el convenio Provincial como chóferes, con distinción del permiso de conducir a utilizar, hay que señalar que el permiso al que se está refiriendo la tabla en cada caso es aquel que se



exige como requisito imprescindible para poder hacer uso del vehículo que habitualmente utiliza, sin que la posesión de un permiso de conducir pueda ser título suficiente para acceder al grupo y división funcional o al salario correspondientes, si este permiso no es usado como medio habitual de trabajo.

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

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

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

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

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

Artículo 33.º Complemento de incapacidad temporal.

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

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

Artículo 34.º Permisos retribuidos.

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

a) Fallecimiento de progenitores (padre o madre): Tres días naturales.

Fallecimiento de cónyuge o hijos: Cuatro días naturales.

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

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

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

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

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

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

Artículo 35.º Permisos no retribuidos o recuperables.

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



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

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

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

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

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

d) Flexibilidad horaria por cuidado de personas dependientes:

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

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

Artículo 36.º Adaptación de turnos para formación.

En aquellas empresas donde esté implantado un régimen de trabajo a turnos, si una persona trabajadora solicita la asistencia a un curso de formación directamente relacionado con su puesto de trabajo, la empresa facilitará su asistencia al mismo mediante la adaptación de tales turnos.

Artículo 37.º Parejas de hecho.

Se reconocen los derechos recogidos en este convenio colectivo y otras normas laborales a las parejas de hecho inscritas en el correspondiente Registro, que se acreditará mediante certificación de dicho Registro.

CAPÍTULO VI

COMISIONES PARITARIAS

Artículo 38.º Comisión paritaria del convenio. Naturaleza.

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

Sus funciones específicas serán las siguientes:

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

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

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

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



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

Dirección de la comisión. Los escritos que sean dirigidos a la comisión paritaria respecto a estas funciones se podrán remitir a cualquiera de las organizaciones firmantes del convenio:

- Federación de empresarios del Metal de Zaragoza: Calle Santander, 36, 2.ª planta, 50010 Zaragoza.
- Federación de empresarios de Comercio y Servicios de Zaragoza y Provincia: Calle San Jorge, 10, 1.º, 50001 Zaragoza.
- Federación de Servicios de CC.OO. de Aragón: Paseo de la Constitución, 12, 4.º, 50008 Zaragoza.
- Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de UGT Aragón: Calle Joaquín Costa, 1, 2.ª planta, 50001 Zaragoza.
- Organización Sindical de Trabajadores de Aragón: Calle Pablo Remacha, 9, 50008 Zaragoza.

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

Artículo 39.º *Composición.*

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

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

Artículo 40.º *Convocatoria.*

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

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

Artículo 41.º *Acuerdos.*

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

Artículo 42.º *Comision de empleo y formación.*

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

Serán objetivos de esta comisión los siguientes:

- Conocimiento detallado del número de personas trabajadoras por el convenio y número de empresas existentes en la provincia.
- Desglose por subsectores de producción de las empresas afectadas por el convenio.
- Analizar la viabilidad de elaborar planes de actuación en la formación continua y ocupacional.
- Informar y divulgar la utilización de los instrumentos de empleo y colocación como el INEM, UIL, etc.
- Incentivar la presentación de planes de formación de empresa, así como la participación de las personas trabajadoras en planes agrupados sectoriales.
- Certificar, previa solicitud de la empresa su participación en planes de formación desarrollados por la misma.

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

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



—Favoreciendo la participación de las personas trabajadoras.

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

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

- Personas trabajadoras con contratos eventuales y temporales.

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

Artículo 43.º *Comisión de Salud Laboral.*

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

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

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

El empresario garantizará a las personas trabajadoras a su servicio, la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes a su puesto de trabajo, acorde a lo establecido en el artículo 22 de la Ley de Prevención, realizada a través del servicio de prevención de riesgos laborales, respetándose la confidencialidad de los datos obtenidos.

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

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

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

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



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

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

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

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

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

2. Con el fin de establecer un nuevo marco jurídico hacia la plena igualdad, a partir del día 8 de marzo de 2019 se establece el siguiente calendario para la elaboración e implantación de los planes de igualdad:

- a) Empresas de más de 50 trabajadores: Tres años.
- b) Empresas de entre 100 y 150 trabajadores: Dos años.
- c) Empresas de entre 150 y 250 trabajadores: Un año.

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

Las empresas de cincuenta o más trabajadores, previa realización de un diagnóstico de situación, elaborarán y aplicarán un Plan de igualdad con el alcance y contenido establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que deberá negociarse con los representantes de los trabajadores.

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

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

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

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

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

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

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



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

Artículo 45.º Violencia de género.

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

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

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

Artículo 46.º Igualdad de género.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 47.º Comisión de clasificación profesional.

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



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

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

CAPÍTULO VII

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

En aquellos centros de trabajo con plantilla que exceda de doscientos cincuenta trabajadores, se estará a lo establecido en el artículo 10 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

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

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

FUNCIONES DE LOS/LAS DELEGADOS/AS SINDICALES

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

CUOTA SINDICAL

En las empresas de más de cincuenta trabajadores/as y a requerimiento de personas trabajadoras afiliadas a las centrales sindicales que suscriben el presente convenio, las empresas descontarán en la nómina mensual de las personas trabajadoras, el importe de la cuota sindical correspondiente. La persona trabajadora interesada en la realización de tal operación remitirá a la dirección de la empresa un escrito en el que se exprese con claridad la orden de descuento, la central sindical a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de cuenta corriente o libreta de la caja de ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. Las empresas efectuarán las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año.

La dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la empresa si la hubiese.

EXCEDENCIAS

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

PARTICIPACION EN LAS NEGOCIACIONES DE CONVENIOS COLECTIVOS

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

Artículo 49.º De los comités de empresa.

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

A) Ser informado por la dirección de la empresa:

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

b) Anualmente, conocer y tener a su disposición el balance, la cuenta de resultados, la memoria, y, en caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de cuantos documentos se den a conocer a los socios.

c) Con carácter previo a su ejecución por la empresa, sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, y las reducciones de jornada; sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional de la empresa.

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

1. Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias: estudios de tiempos, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.



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

3. El empresario facilitará al comité de empresa el modelo o modelos de contrato de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimado el comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la empresa y, en su caso, la autoridad laboral competente.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

G) El comité velará no solo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o paccionada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.

2. Garantías.

a) Ningún/a miembro del comité de empresa o delegado/a de personal podrá ser despedido/a o sancionado/a durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que este se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación de la persona trabajadora en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos, aparte del interesado/a, el comité de empresa, o restantes delegados/as de personal, y el/la delegado/a del sindicato a que pertenezca, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la empresa.

Poseerán prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo, respecto de las demás personas trabajadoras; en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

A tal efecto se aplicará el sistema de acreditación siguiente:

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

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

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



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

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

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

Las obligaciones derivadas del presente artículo deberán estar implementadas en las empresas con anterioridad al 1 de junio de 2022.

CAPÍTULO VIII

CONTRATACIÓN

Artículo 51.º *Contrato de relevo.*

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

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

Artículo 52.º *Contrato eventual.*

El contrato eventual por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, regulado en el artículo 15.1 b) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, podrá tener una duración máxima de doce meses dentro de un período de dieciocho meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

Artículo 53.º *Contratos a tiempo parcial.*

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

Artículo 54.º *Contratos formativos*

1. Contrato para la formación y el aprendizaje.

El contrato para la formación y el aprendizaje está regulado en el artículo 11.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Tendrá por objeto la cualificación profesional de las personas trabajadoras en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo.

El contrato para la formación y el aprendizaje se regirá por las siguientes reglas:

a) Se podrá celebrar con personas trabajadoras mayores de dieciséis y menores de veinticinco años que carezcan de la cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo requerido para concertar un contrato en prácticas. Se podrán acoger a esta modalidad contractual las personas trabajadoras que cursen formación profesional del sistema educativo.

b) El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con personas con discapacidad ni con los Colectivos en situación de exclusión social previstos en la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción, en los casos en que sean contratados por parte de empresas de inserción que estén cualificadas y activas en el registro administrativo correspondiente.

c) La duración del presente contrato no será superior a treinta y seis meses, ajustándose el contrato y sus prorrogas a lo regulado el artículo 11.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

d) La retribución será el 75% el primer año y el 85% para el tiempo restante sobre el salario base del grupo profesional V en proporción al tiempo de trabajo efectivo, y según la división funcional que corresponda.

e) El tiempo dedicado a la formación nunca será inferior al 25% el primer año y del 15% el tiempo restante, siendo impartida esta, preferentemente, fuera del puesto de trabajo.

2. Contrato para la Formación Profesional Dual.

En la Formación Profesional Dual la retribución será el 75% el primer año y el 85% para el tiempo restante sobre la retribución bruta del grupo profesional 5 y división funcional que corresponda, en proporción al tiempo de trabajo efectivo, para que pueda compatibilizarse con el período de actividades formativas teóricas.

Estipulaciones comunes a esta ambas modalidades de contratación:

a) Expirada la duración del contrato para la formación y el aprendizaje, las personas trabajadoras no podrán ser contratados bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa, salvo que la formación inherente al nuevo contrato tenga por objeto la obtención de distinta cualificación profesional.

b) No se podrán celebrar contratos para la formación y el aprendizaje cuando el puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por las personas trabajadoras en la misma empresa por tiempo superior a doce meses.

c) Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad, además del de guarda con fines de adopción, interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

d) Los efectos de este artículo serán de plena aplicación a partir del día 1 del mes siguiente a su publicación en el BOPZ. Para los contratos en vigor se mantendrán la totalidad de las condiciones económicas y laborales que vinieran disfrutando hasta la fecha de publicación y en tanto se mantengan en vigor.

e) A los seis meses de la entrada en vigor del presente convenio, se reunirá la comisión de empleo, para analizar la evolución y afecciones en el sector de esta modalidad contractual.

Artículo 55.º *Preaviso de finalización de contratos.*

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

Artículo 56.º *Teletrabajo y trabajo a distancia.*

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

El teletrabajo es voluntario tanto para la persona trabajadora como para la empresa.

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

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

CAPÍTULO IX

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

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



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

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO X

Artículo 58.º *Código de conducta laboral.*

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

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

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



Artículo 14. Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

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

Artículo 15. Faltas graves.

Se considerarán como faltas graves las siguientes:

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

Artículo 16. Faltas muy graves.

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

- 1. Faltar más de dos días al trabajo sin la debida autorización o causa justificada en un año.*
- 2. La simulación de enfermedad o accidente.*
- 3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otros trabajadores o con cualquier otra persona durante el trabajo, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa, así como la competencia desleal en la actividad de la misma.*
- 4. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.*
- 5. El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral en cualquier otro lugar.*

BOFN

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

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

8. *Falta notoria de respeto o consideración al público.*

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

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

11. *La comisión por un superior de un hecho arbitrario que suponga la vulneración de un derecho del trabajador legalmente reconocido, de donde se derive un perjuicio grave para el subordinado.*

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

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

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

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

Artículo 17. Régimen de sanciones.

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

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

Artículo 18. Sanciones máximas.

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

1.ª *Por faltas leves: Amonestación verbal. Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.*

2.ª *Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.*

3.ª *Por faltas muy graves: Desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo.*

Artículo 19. Prescripción.

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

CLÁUSULAS ADICIONALES

Primera. — Pluriempleo.

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

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

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

Segunda. — *Solución extrajudicial de conflictos laborales.*

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

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

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

Cuarta. — *Actividades de la CNAE correspondientes al sector.*

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

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.

- 4399 - Otras actividades de construcción especializada N.C.O.P.
- 4511 - Venta de automóviles y vehículos de motor ligeros
- 4519 - Venta de otros vehículos de motor
- 4520 - Mantenimiento y reparación de vehículos de motor
- 4531 - Comercio al por mayor de repuestos y accesorios de vehículos de motor
- 4532 - Comercio al por menor de repuestos y accesorios de vehículos de motor
- 4540 - Venta, mantenimiento y reparación de motocicletas y de sus repuestos y accesorios
 - 4614 - Intermediarios del comercio de maquinaria, equipo industrial, embarcaciones y aeronaves
 - 4615 - Intermediarios del comercio de muebles, artículos para el hogar y ferretería
 - 4643 - Comercio al por mayor de aparatos electrodomésticos
 - 4647 - Comercio al por mayor de muebles, alfombras y 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
 - 4651 - Comercio al por mayor de ordenadores, equipos periféricos y programas informáticos
 - 4652 - Comercio al por mayor de equipos electrónicos y de telecomunicaciones y sus componentes.
 - 4661 - Comercio al por mayor de maquinaria, equipos y suministros agrícolas.
 - 4662 - Comercio al por mayor de máquinas herramienta.
 - 4663 - Comercio al por mayor de maquinaria para la minería, la construcción y la ingeniería civil.
 - 4664 - Comercio al por mayor de maquinaria para la industria textil y de máquinas de coser y tricotar.
 - 4665 - Comercio al por mayor de muebles de oficina.
 - 4666 - Comercio al por mayor de otra maquinaria y equipo de oficina.
 - 4669 - Comercio al por mayor de otra maquinaria y equipo.
 - 4672 - Comercio al por mayor de metales y minerales metálicos.
 - 4673 - Comercio al por mayor de madera, materiales de construcción y aparatos sanitarios



- 4674 - Comercio al por mayor de ferretería, fontanería y calefacción.
- 4677 - Comercio al por mayor de chatarra y productos de desecho.
- 4719 - Otro comercio al por menor en establecimientos no especializados.
- 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 vídeo en establecimientos especializados.
 - 4752 - Comercio al por menor de ferretería, pintura y vidrio en establecimientos especializados.
 - 4754 - Comercio al por menor de aparatos electrodomésticos en establecimientos especializados.
 - 4759 - Comercio al por menor de muebles, aparatos de iluminación y otros artículos de uso doméstico en establecimientos especializados.
 - 4763 - Comercio al por menor de grabaciones de música y vídeo en establecimientos especializados.
 - 4764 - Comercio al por menor de artículos deportivos en establecimientos especializados.
 - 4765 - Comercio al por menor de juegos y juguetes en establecimientos especializados.
 - 4774 - Comercio al por menor de artículos 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.
- 4779 - Comercio al por menor de artículos de segunda mano en establecimientos
- 7711 - Alquiler de automóviles y vehículos de motor ligeros.
- 4791 - Comercio al por menor por correspondencia o Internet.
- 7712 - Alquiler de camiones.
- 7722 - Alquiler de cintas de video y discos.
- 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.
- 7734 - Alquiler de medios de navegación.
- 7739 - Alquiler de otra maquinaria, equipos y bienes tangibles N.C.O.P.

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

Quinta. — *Sistema de clasificación profesional.*

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

• Para el año 2022. En este momento es voluntad de las partes eliminar el grupo profesional VI, con división funcional: Servicios auxiliares (personal de limpieza y Ayudante menor de 18 años) pasando a integrarse en el grupo V, con la misma división funcional (servicios auxiliares) y por tanto, misma retribución que este grupo V.

Descripción de las funciones en los grupos profesionales

Artículo 1. *Criterios generales.*

1.1. El presente Acuerdo sobre clasificación profesional se ha establecido fundamentalmente atendiendo a los criterios que el artículo 22 del texto refundido del



Estatutos de los Trabajadores fija para la existencia del grupo profesional, es decir, aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, incluyendo en cada grupo diversas categorías profesionales con distintas funciones y especialidades profesionales. Asimismo, y dado que se pretende sustituir a los sistemas de clasificación basados en categorías profesionales, estas se tomarán como una de las referencias de integración en los grupos profesionales.

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

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

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

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

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

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

Administración y marketing

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

Ventas, distribución y logística

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

Servicios auxiliares

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

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

1.8. Los factores que influyen en la clasificación profesional de las personas trabajadoras incluidos en el ámbito de este acuerdo y que, por lo tanto, indican la pertenencia de cada uno de estos a un determinado grupo profesional, todo ello según los criterios determinados por el artículo 22 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, son los siguientes:



A. Conocimientos.

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

B. Iniciativa.

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

C. Autonomía.

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

D. Responsabilidad.

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

E. Mando.

Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta:

- El grado de supervisión y ordenación de tareas.
- La capacidad de interrelación.
- Naturaleza del colectivo.
- Número de personas sobre las que se ejerce el mando.

F. Complejidad.

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

Artículo 2. *Cláusula de salvaguarda.*

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

Artículo 3. *Movilidad funcional.*

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

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

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

4. Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen funciones superiores a las del grupo profesional por un período superior a seis meses durante un año o a ocho durante dos años, el trabajador podrá reclamar el ascenso, si a ello no obsta lo dispuesto en el convenio colectivo o, en todo caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en la empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia

salarial correspondiente. Estas acciones serán acumulables. Contra la negativa de la empresa, y previo informe del comité o, en su caso, de los delegados de Personal, el trabajador podrá reclamar ante la jurisdicción competente.

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

Artículo 4. Ascensos, promoción profesional.

Los ascensos se ajustarán al siguiente procedimiento:

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

B) Para ascender o promocionar a un grupo profesional superior, se tendrán en cuenta los criterios contemplados en el acuerdo de clasificación profesional y se establecerán sistemas de carácter objetivo, tomando como referencia entre otras, las siguientes circunstancias:

- Titulación adecuada.
- Conocimientos del puesto de trabajo.
- Historial profesional.
- Haber desempeñado función de superior grupo profesional.
- La permanencia en el grupo profesional.
- En idénticas condiciones de idoneidad se adjudicará el ascenso a más antiguo.

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

Clasificación profesional

GRUPO PROFESIONAL 0:

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

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

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

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

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

TAREAS:

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

1. Liderar la gestión estratégica y el plan de negocios de su área o de la empresa.
2. Definir políticas generales o de área y controlar el desempeño general o de área.
3. Garantizar el cumplimiento de la normativa vigente.
4. Actuar e impulsar los valores organizacionales de la empresa o área.
5. Tareas de dirección técnica de alta complejidad y heterogeneidad, con elevado nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo, en funciones de investigación, control de calidad, definición de procesos industriales, administración, asesoría jurídico-laboral y fiscal, etc.

GRUPO PROFESIONAL I:

Criterios Generales: Las personas trabajadoras pertenecientes a este grupo, tienen la responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, o realizan tareas técnicas de la más alta complejidad y cualificación. Toman decisiones o participan en su elaboración, así como en la definición de objetivos



concretos. Desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

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

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

• *Administración y marketing:*

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

TAREAS:

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

1. Supervisión y dirección técnica de un proceso o sección de fabricación, de la totalidad de los mismos, o de un grupo de servicios o de la totalidad de los mismos.
2. Coordinación, supervisión, ordenación y/o dirección de trabajos heterogéneos o del conjunto de actividades dentro de un área, servicio o departamento.
3. Responsabilidad y dirección de la explotación de un ordenador o de redes locales de servicios informáticos sobre el conjunto de servicios de procesos de datos en unidades de dimensiones medias.
4. Tareas de dirección técnica de alta complejidad y heterogeneidad, con elevado nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo, en funciones de investigación, control de calidad, definición de procesos industriales, administración, asesoría jurídico-laboral y fiscal, etc.
5. Tareas de dirección de la gestión comercial con amplia responsabilidad sobre un sector geográfico delimitado.
6. Tareas técnicas de muy alta complejidad y polivalencia, con el máximo nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo, pudiendo implicar asesoramiento en las decisiones fundamentales de la empresa.
7. Funciones consistentes en planificar, ordenar y supervisar un área, servicio o departamento de una empresa de dimensión media o empresas de pequeña dimensión, con responsabilidad sobre los resultados de la misma.
8. Tareas de análisis de sistemas informáticos, consistentes en definir, desarrollar e implantar los sistemas mecanizados, tanto a nivel físico (hardware) como a nivel lógico (software).

GRUPO PROFESIONAL II:

Criterios generales: Son personas trabajadoras que, con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, realizan tareas técnicas complejas, con objetivos globales definidos, o que tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana. También aquellos responsables directos de la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma área funcional.

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

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

• *Administración y marketing:*

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

• *Servicios auxiliares:*

- Encargado de servicios.

N P O B

TAREAS.

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

1. Funciones que suponen la responsabilidad de ordenar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas de comercialización, logística, mantenimiento, producción, servicios, etc. o de cualquier agrupación de ellas, cuando las dimensiones de la empresa aconsejen las agrupaciones.

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

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

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

GRUPO PROFESIONAL III:

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

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

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

- Administración y *marketing*:

- Contable.

- Oficial administrativo de 1.^a.

- Ventas, distribución y logística:

- Comercial.

- Dependiente de 1.^a.

- Chofer de vehículo de más de 3.5TM, permiso C.

- Servicios auxiliares:

- Jefe de taller.

- Delineante y rotulista.

TAREAS:

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

1. Tareas técnicas que consisten en el ejercicio del mando directo al frente de un conjunto de operarios de oficio o de procesos productivos.

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

3. Actividades que impliquen la responsabilidad de un turno o de una unidad de producción que puedan ser secundadas por una o varias personas trabajadoras del grupo profesional inferior.

4. Tareas de venta y comercialización de productos. Atención a los clientes de acuerdo a las necesidades manifestadas por estos ayudándoles a identificar el producto más idóneo para satisfacerlas, utilizando la técnica de venta más adecuada al perfil del cliente, cerrando todos los aspectos del proceso de venta de acuerdo a los criterios establecidos por la empresa y la normativa en vigor.

5. Tareas técnicas en el área de contabilidad, confeccionar trabajos análogos en base al plan contable de la empresa.



6. Prestar servicio de transporte y entrega de mercancías con posesión de permiso de conducción adecuado C o análogo / superior y las operaciones relacionadas con los servicios de carga, descarga y entrega de mercancías, incluyendo la documentación relativa al despacho y entrega de mercancías.

7. Tareas realizadas fuera o dentro de los establecimientos de la empresa de gestión de visitas y encuestas de índole comercial o de relaciones públicas.

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

9. Tareas de confección de toda clase de rótulos, carteles, escaparates y trabajos semejantes.

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

GRUPO PROFESIONAL IV:

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

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

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

- Administración y *marketing*:
 - Oficial Administrativo de 2.^a.
- Ventas, distribución y logística:
 - Visitador.
 - Dependiente de 2.^a.
 - Chofer vehículo reparto.
- Servicios auxiliares:
 - Profesional de oficio de 1.^a.
 - Profesional de oficio de 2.^a.

TAREAS:

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

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

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

3. Tareas de apoyo en caja, empaquetado, entrega del producto, atención de devoluciones o cambios, tramitación de pedidos, etc.

4. Tareas que suponen la supervisión según normas generales recibidas de un mando inmediato superior de la ejecución práctica de las tareas en el taller, oficina o ventas.

5. Tareas de gestión de compras y aprovisionamiento de bienes convencionales de pequeña complejidad o de aprovisionamiento de bienes complejos sin autoridad sobre los mismos.

6. Tareas de codificación de programas de ordenador e instalación de paquetes informáticos bajo instrucciones directas del analista de la aplicación de informática.

7. Tareas de venta y comercialización de productos de complejidad y valor unitario.

8. Tareas realizadas fuera o dentro de los establecimientos de la empresa de gestión de visitas y encuestas de índole comercial o de relaciones públicas.

9. Conducción con permiso adecuado, entendiendo que puede combinarse esta actividad con otras actividades conexas.

10. Tareas técnicas de oficio o de procesos productivos tales como: almacenaje, automoción, componentes, electricidad, electrónica, instrumentación, mecánica, montaje, pintura siderurgia, soldadura, o tareas similares, con capacitación suficiente

BOFN

GRUPO PROFESIONAL V:

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

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

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

- Administración y *marketing*:
 - Auxiliar administrativo.
- Ventas, distribución y logística:
 - Chofer turismo.
 - Mozo tienda.
- Servicios auxiliares:
 - Capataz.
 - Peón especialista.
 - Peón.
 - Personal de limpieza.

TAREAS:

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

1. Tareas de electrónica, siderurgia, automoción, instrumentación, montaje o soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, mecánica, pintura, etc.
2. Operaciones elementales con máquinas sencillas, entendiéndose por tales a aquellas que no requieran adiestramiento y conocimientos específicos.
3. Tareas de carga y descarga, manuales o con ayuda de elementos mecánicos simples.
4. Tareas de suministro de materiales en el proceso productivo.
5. Tareas que consisten en efectuar recados, encargos, transporte manual, llevar o recoger correspondencia.
6. Conducción con permiso adecuado, entendiéndose que puede combinarse esta actividad con otras actividades conexas.
7. Tareas de control de accesos a edificios y locales, sin requisitos especiales ni arma.
8. Tareas de coordinación de los trabajos y personas trabajadoras de oficio básicos.
9. Tareas de limpieza en general de instalaciones, baños, oficinas, áreas comunes, etc.

GRUPO PROFESIONAL VI:

Servicios auxiliares: Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

- Personal de limpieza:

Criterios generales: Tareas que se ejecuten según métodos claramente establecidos, bajo supervisión, con instrucciones específicas. Pueden requerir preferentemente esfuerzo físico, con escasa formación o conocimientos muy elementales y que ocasionalmente pueden necesitar de un pequeño período de adaptación.

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

Tareas: trabajos de limpieza general de las instalaciones, tales como: aspirar, barrer, fregar los suelos, quitar el polvo, pulir y dar brillo a diferentes superficies. Las estancias o zonas susceptibles de limpieza abarcan: baños, paredes, accesorios de iluminación y rejillas de ventilación, áreas comunes y oficinas, etc.

- Ayudante menor 18 años.

Criterios generales: Estarán incluidos aquellos jóvenes menores de 18 años que realicen tareas que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieran preferentemente esfuerzo físico y/o atención y que no necesitan de formación específica ni período de adaptación.

DISPOSICIÓN FINAL

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

- La simplificación de la estructura salarial.
- Absorción en el salario base de los complementos excategorías, impacto y cronograma.
- Supresión por absorción en el salario base del «Complemento otras retribuciones» COR.
- Supresión por absorción en el salario base del plus de transporte.
- El impacto de las nuevas tecnologías en las personas y en el trabajo.
- Cualquiera otros que se considere oportuno de común acuerdo.

Dicha comisión deberá elaborar un documento antes del 31 de diciembre de 2022, con las conclusiones de los trabajos desarrollados, que sirva de base para la toma de acuerdos en la negociación del próximo convenio.

CLAUSULA FINAL

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

TABLASSALARIALES. ANEXO 0. AÑO 2020

| GRUPO PROFESIONAL | DIVISIÓN FUNCIONAL | ANTERIOR CATEGORÍA PROFESIONAL ASIMILABLE | EX CATEGORÍA 2018 | Salario Base 2020 | COR Mensual | Total Mes | Retribución Bruta Anual € |
|-------------------|----------------------|---|-------------------|-------------------|-------------|-----------|---------------------------|
| GRUPO VI | Servicios Auxiliares | Personal de limpieza | 0,00 | 765,76 | 120,91 | 886,67 | 13.300,00 |
| | | Ayudante | 0,00 | 765,76 | 120,91 | 886,67 | 13.300,00 |

ANEXO I

| TABLAS SALARIALES AÑO 2021 | | | | | | | | |
|-----------------------------|----------------------------------|---|------------------------|-------------------|-------------|-----------|---------------------------|-----------|
| GRUPO PROFESIONAL | DIVISIÓN FUNCIONAL | ANTERIOR CATEGORÍA PROFESIONAL ASIMILABLE | EX CATEGORÍA 2018 | Salario Base 2021 | COR Mensual | Total Mes | Retribución Bruta Anual € | |
| GRUPO 0 | Dirección | | 0,00 | 1.619,39 | 217,73 | 1.837,12 | 27.556,75 | |
| | Titulado Grado Superior | | 0,00 | 1.483,29 | 199,18 | 1.682,47 | 25.237,00 | |
| | Titulado Grado Medio | | 0,00 | 1.279,38 | 171,38 | 1.450,76 | 21.761,35 | |
| GRUPO I | Administración y Marketing | Jefe de división | 586,94 | | | | | |
| | | Jefe de compras o ventas o personal | 0,00 | 1.415,63 | 189,95 | 1.605,58 | 24.083,65 | |
| | | Encargado general | 0,00 | | | | | |
| GRUPO II | Ventas, Distribución y Logística | Jefe de tienda o almacén | 1.973,98 | | | | | |
| | | Jefe de grupo o sección | 742,14 | 1.163,58 | 155,57 | 1.319,15 | 19.787,20 | |
| | | Encargado establecimiento | 0,00 | | | | | |
| | Administración y Marketing | Jefe Administración | 0,00 | 1.319,79 | 176,87 | 1.496,66 | 22.449,85 | |
| GRUPO III | Ventas, Distribución y Logística | Servicios Auxiliares | Encargado de Servicios | 0,00 | 1.211,04 | 162,05 | 1.373,09 | 20.596,30 |
| | | Comercial | 386,39 | | | | | |
| | Administración y Marketing | Dependiente de 1ª | 0,00 | 1.099,61 | 146,86 | 1.246,47 | 18.697,00 | |
| | | Chofer vehículo más de 3,5 TM permiso C | 0,00 | | | | | |
| | | Contable | 386,39 | 1.099,61 | 146,86 | 1.246,47 | 18.697,00 | |
| Servicios Auxiliares | Oficial administrativo 1ª | 0,00 | | | | | | |
| | Jefe de taller | 1.080,59 | 1.007,37 | 134,27 | 1.141,64 | 17.124,55 | | |
| | Delineante y Rotulista | 0,00 | | | | | | |
| GRUPO IV | Ventas, Distribución y Logística | Visitador | 213,27 | | | | | |
| | | Dependiente de 2ª | 213,27 | 1.002,04 | 133,55 | 1.135,59 | 17.033,80 | |
| | | Chofer vehículo reparto | 0,00 | | | | | |
| | Administración y Marketing | Oficial administrativo 2ª | 0,00 | 1.027,10 | 136,96 | 1.164,06 | 17.460,85 | |
| | Servicios Auxiliares | Profesional de oficio de 1ª | 0,00 | 976,02 | 130,00 | 1.106,02 | 16.590,25 | |
| Profesional de oficio de 2ª | | 0,00 | | | | | | |
| GRUPO V | Ventas, Distribución y Logística | Chofer turismo | 0,00 | 954,55 | 127,07 | 1.081,62 | 16.224,25 | |
| | | Mozo tienda | 0,00 | | | | | |
| | | Auxiliar Administrativo | 0,00 | 954,55 | 127,07 | 1.081,62 | 16.224,25 | |
| | Servicios Auxiliares | Capataz | 0,00 | | | | | |
| | | Peon Especialista | 0,00 | 939,76 | 125,05 | 1.064,81 | 15.972,10 | |
| Peon | | 0,00 | | | | | | |
| GRUPO VI | Servicios Auxiliares | Personal de limpieza | 0,00 | 788,42 | 120,91 | 909,33 | 13.640,00 | |
| | | Ayudante | 0,00 | 788,42 | 120,91 | 909,33 | 13.640,00 | |

ANEXO II

| TABLAS SALARIALES AÑO 2022 | | | | | | | | |
|-----------------------------|----------------------------------|---|------------------------|-------------------|-------------|-----------|---------------------------|-----------|
| GRUPO PROFESIONAL | DIVISIÓN FUNCIONAL | ANTERIOR CATEGORÍA PROFESIONAL ASIMILABLE | EX CATEGORÍA 2018 | Salario Base 2022 | COR MENSUAL | Total Mes | Retribución Bruta Anual € | |
| GRUPO 0 | Dirección | | 0,00 | 1.651,77 | 222,08 | 1.873,86 | 28.107,88 | |
| | Titulado Grado Superior | | 0,00 | 1.512,95 | 203,16 | 1.716,12 | 25.741,74 | |
| | Titulado Grado Medio | | 0,00 | 1.304,96 | 174,81 | 1.479,77 | 22.196,58 | |
| GRUPO I | Administración y Marketing | Jefe de división | 598,68 | | | | | |
| | | Jefe de compras o ventas o personal | 0,00 | 1.443,94 | 193,75 | 1.637,69 | 24.565,32 | |
| | | Encargado general | 0,00 | | | | | |
| GRUPO II | Ventas, Distribución y Logística | Jefe de tienda o almacén | 2.013,46 | | | | | |
| | | Jefe de grupo o sección | 756,98 | 1.186,85 | 158,68 | 1.345,53 | 20.182,94 | |
| | | Encargado establecimiento | 0,00 | | | | | |
| | Administración y Marketing | Jefe Administración | 0,00 | 1.346,18 | 180,41 | 1.526,59 | 22.898,85 | |
| GRUPO III | Ventas, Distribución y Logística | Servicios Auxiliares | Encargado de Servicios | 0,00 | 1.235,26 | 165,29 | 1.400,55 | 21.008,22 |
| | | Comercial | 394,12 | | | | | |
| | Administración y Marketing | Dependiente de 1ª | 0,00 | 1.121,60 | 149,80 | 1.271,40 | 19.070,94 | |
| | | Chofer vehículo más de 3,5 TM permiso C | 0,00 | | | | | |
| | | Contable | 394,12 | 1.121,60 | 149,80 | 1.271,40 | 19.070,94 | |
| Servicios Auxiliares | Oficial administrativo 1ª | 0,00 | | | | | | |
| | Jefe de taller | 1.102,20 | 1.027,51 | 136,96 | 1.164,47 | 17.467,04 | | |
| GRUPO IV | Ventas, Distribución y Logística | Delineante y Rotulista | | | | | | |
| | | Visitador | 217,54 | | | | | |
| | | Dependiente de 2ª | 217,54 | 1.022,08 | 136,22 | 1.158,30 | 17.374,47 | |
| | Administración y Marketing | Chofer vehículo reparto | 0,00 | | | | | |
| | Servicios Auxiliares | Oficial administrativo 2ª | 0,00 | 1.047,64 | 139,70 | 1.187,34 | 17.810,07 | |
| Profesional de oficio de 1ª | | 0,00 | 995,54 | 132,60 | 1.128,14 | 16.922,05 | | |
| GRUPO V | Ventas, Distribución y Logística | Profesional de oficio de 2ª | 0,00 | | | | | |
| | | Chofer turismo | 0,00 | 973,64 | 129,61 | 1.103,25 | 16.548,73 | |
| | | Mozo tienda | 0,00 | | | | | |
| | Servicios Auxiliares | Auxiliar Administrativo | 0,00 | 973,64 | 129,61 | 1.103,25 | 16.548,73 | |
| | | Capataz | 0,00 | | | | | |
| Peon Especialista | | 0,00 | 958,55 | 127,55 | 1.086,10 | 16.291,54 | | |
| Peon | 0,00 | | | | | | | |