



CONVENIO COLECTIVO PARA EL COMERCIO DEL METAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID, SUSCRITO POR LAS CENTRALES SINDICALES FEDERACION DE INDUSTRIA DE CC.OO.-MADRID Y FEDERACION DE INDUSTRIA, METAL, CONSTRUCCION Y AFINES DE MADRID DE U.G.T. Y LA ASOCIACION DE EMPRESARIOS DEL COMERCIO E INDUSTRIA DEL METAL DE MADRID (A.E.C.I.M.).

Ambito de aplicación.

Art. 1º.- El presente Convenio Colectivo de Trabajo regulará, a partir de la fecha de su entrada en vigor, las relaciones laborales de las empresas dedicadas al Comercio del Metal que tuvieran centro de trabajo establecido en la capital o en la provincia de Madrid.

Será de aplicación al personal al que le afectaba la Ordenanza Laboral del Comercio, aprobada por Orden Ministerial de 24 de julio de 1971, y sus modificaciones introducidas por la O.M. de 4 de junio de 1975, tanto si realiza una función técnica o administrativa, como si sólo presta su esfuerzo físico o de atención, con inclusión de quienes pertenezcan a los servicios auxiliares de la actividad principal o complementaria. Regirá también para todas las empresas que, reuniendo las condiciones citadas, establezcan cualquier centro de trabajo en Madrid o su provincia durante la vigencia del Convenio.

Quedan excluidos, no obstante, los supuestos contemplados en los artículos 1.3 c) y 2.1 a) del Estatuto de los Trabajadores.

Asimismo, quedan excluidas del presente Convenio aquellas empresas que contasen con Convenio propio.

Vigencia, duración, salario y denuncia.

Art. 2º.-1. El presente Convenio entrará en vigor el día de su publicación en Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid, si bien sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de abril de 2009.

2. La duración de este Convenio se establece en cuatro años, desde el día 1 de abril de 2009 hasta el día 31 de marzo del año 2.013.

3. Las tablas salariales para el primer año de vigencia (01/04/09 – 31/03/10):

Para el primer semestre (01/04/09 – 30/09/09) se acuerda un incremento sobre las tablas salariales vigentes a 31/03/09 del 0,5%.

Para el segundo semestre (01/10/09-31/03/10), se acuerda un incremento sobre las tablas salariales vigentes a 31/03/2009 del 0,8% acumulado al incremento anterior. Se establece una cláusula de revisión que operará en caso de que el IPC real interanual suba por encima del 0,7% al 31 de marzo de 2010.

Para el segundo año de vigencia (01/04/10 – 31/03/11):

El 1 de Abril de 2010 se incrementarán las tablas salariales vigentes a 31-03-2010 en un 1%.

Para el tercer año de vigencia (01/04/11 – 31/03/12):

El 1 de Abril de 2011 se incrementarán las tablas salariales vigentes a 31-03-2011 en el IPC real interanual a 31/03/11 más un 0,4%.

Para el cuarto año de vigencia (01/04/12 - 31/03/13):

El 1 de Abril de 2012 se incrementarán las tablas salariales vigentes a 31-03-2012 en el IPC real interanual a 31/03/12 más un 0,5%.

Las tablas salariales se actualizarán a 31-03-2013 de forma que las cantidades resultantes garanticen un incremento del IPC real del conjunto de los tres últimos años de vigencia del convenio más el 1,5% sobre las tablas existentes al 31-03-2010.

Todos los conceptos salariales del convenio se incrementarán en los mismos porcentajes pactados en este punto. Las dietas se incrementarán según lo estipulado en el artículo 9 del presente Convenio.

Si el resultado de la operación de actualización fuera negativo las tablas salariales no se modificarán.

4. La denuncia podrá efectuarse por cualquiera de las partes debiendo formularse con una antelación mínima de tres meses a la fecha de terminación de su vigencia o cualquiera de sus prórrogas. Se hará por escrito con exposición razonada de las causas determinantes de la revisión y se presentará ante el Organismo que en ese momento sea competente. Se dará traslado a la otra parte.

De no mediar denuncia, con los requisitos exigidos para ella, el Convenio se entenderá prorrogado de año en año,

a partir del 1º de abril del año 2.013, en sus propios términos.

Condiciones más beneficiosas.

Art. 3º.- Todas las condiciones, tanto económicas como de otra índole, establecidas en el presente Convenio y estimadas en su conjunto, se establecen con carácter de mínimas, por lo que los pactos, cláusulas o situaciones actualmente implantadas en las distintas empresas que impliquen condiciones más beneficiosas, también estimadas en su conjunto, con respecto a las convenidas, subsistirán para aquellos trabajadores y trabajadoras que vengan disfrutándolas.

Los beneficios otorgados por el presente Convenio, estimados en su conjunto, serán compensables y absorbibles con respecto a las consignaciones que anteriormente rigieran por voluntaria concesión o por imperativo legal, así como las que en el futuro se determinen con igual carácter, excepto el plus extrasalarial de transportes urbanos que se regirá por lo que se determina en el artículo 10.

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

Desde el 01 de abril de 2010 hasta el 31 de marzo de 2011, los incrementos salariales pactados en este Convenio no serán compensables ni absorbibles en el 20% de los mismos.

Desde el 01 de abril de 2011 hasta el 31 de marzo de 2012, los incrementos salariales pactados en este Convenio no serán compensables ni absorbibles en el 25% de los mismos.

Desde el 01 de abril de 2012 hasta el 31 de marzo de 2013, los incrementos salariales pactados en este Convenio no serán compensables ni absorbibles en el 25% de los mismos.

No serán compensables ni absorbibles a partir del 01 de abril de 2010 los incrementos salariales pactados en este Convenio para los salarios inferiores a 14.000 € en cómputo anual recogidos en las tablas salariales.

Jornada de Trabajo.

Art. 4º.- 1. Durante la vigencia del presente Convenio, la jornada de trabajo para todo el personal comprendido en el mismo será de tiempo efectivamente trabajado en cómputo anual, tanto en jornada partida como en jornada continuada.

La jornada de trabajo para el primer, segundo y tercer año de vigencia será de 1.778 horas de trabajo efectivo.

De dicha jornada anual de trabajo cada trabajador dispondrá para asuntos propios de ocho horas de libre disposición, por lo que su utilización supondrá que su jornada individual de trabajo efectivo será de 1770 horas. La fecha de disfrute de dichas horas se acordará entre la empresa y el trabajador, garantizada la actividad ordinaria de la empresa y preferiblemente en vísperas de fiestas y/o vacaciones.

Para el cuarto año de vigencia (1 de abril del 2012 al 31 de marzo de 2013) la jornada anual de trabajo será de 1.778 horas de trabajo efectivo.

De dicha jornada anual de trabajo cada trabajador dispondrá para asuntos propios de diez horas de libre disposición, por lo que su utilización supondrá que su jornada individual de trabajo efectivo será de 1768 horas. La fecha de disfrute de dichas horas se acordará entre la empresa y el trabajador, garantizada la actividad ordinaria de la empresa y preferiblemente en vísperas de fiestas y/o vacaciones.

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

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

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

Descanso semanal.

Art. 5º. Todos los trabajadores y trabajadoras tendrán un descanso semanal de 36 horas seguidas, entre sábados, domingos y lunes.

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

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

federación de industria

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

Aumentos periódicos por tiempo de servicio.

Art. 6º.- La antigüedad del trabajador o trabajadora se computará desde su ingreso en la empresa, contabilizándose el período de aprendizaje y consistirá en cuatrienios hasta un límite de seis como máximo, respetándose las situaciones de aquellos trabajadores y trabajadoras que a la entrada en vigor del presente Convenio tengan un número superior.

Las tablas de cuatrienios, para el primer año de vigencia, son las que se adjuntan a las tablas salariales anexas. Los tres años restantes de vigencia el cuatrienio se incrementará en el mismo porcentaje que se incrementen los salarios.

Pagas Extraordinarias.

Art. 7º.- a) Julio y Navidad. Las empresas convienen en abonar a sus empleados y empleadas, el importe de una mensualidad el mes de Julio y otra mensualidad en Navidad.

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

Dada la situación económica y conscientes de la necesidad

de evitar repercusiones gravosas, se estima la conveniencia de recomendar el hacer efectiva la paga de ventas o beneficios, prorrateándose su importe entre las catorce mensualidades restantes.

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

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

En el supuesto de que el salario reflejado en las tablas resultara inferior al establecido como salario mínimo interprofesional, deberá aplicarse este último.

Complemento por Mejora de Productividad.

Art. 8.- Coincidiendo ambas partes en la conveniencia de mejorar la productividad y como estímulo, entre otros, para dicho logro, se establece un plus por productividad mensual del 0,5% del salario mes, el cual se devengará por mes efectivo de trabajo vencido y se percibirá por una sola vez cada mes, siempre y cuando el trabajador o trabajadora no tenga ausencias por más de ocho horas laborables mensuales.

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

Dietas y viajes.

Art. 9º.- Todos los trabajadores y trabajadoras que por necesidades de la empresa y por orden de la misma tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas a la que esté radicada el centro de trabajo, disfrutarán como mínimo, sobre su salario de una dieta por día, o media dieta, consistente en:

Las cantidades fijadas para el año 2009 (hasta el 31 de marzo), se incrementarán en el doble de los incrementos salariales porcentuales previstos para ese año, por tanto, las cantidades serán:

Para el primer semestre:

Una dieta de 38,55€ por día, o de media dieta de 9,29€

Para el segundo semestre:

Una dieta de 39,16€ por día, o de media dieta de 9,44€

Para el resto de años de vigencia del Convenio, se harán los siguientes incrementos:

Segundo año vigencia:

Una dieta de 39,94€ por día, o de media dieta de 9,62€

Tercer año vigencia:

Las cantidades vigentes al 31 de Marzo de 2.011, se incrementarán en el IPC real interanual a 31 de 03 de 2011 más 1%.

Cuarto año vigencia:

Las cantidades vigentes al 31 de Marzo de 2.012, se incrementarán en el IPC real interanual a 31 de 03 de 2012 más 1,2 %.

Estas cantidades se devengarán a partir de la firma del Convenio, el día 11 de febrero de 2010.

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

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

En los supuestos que otorgan derecho al cobro de dieta

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

Plus Extrasalarial de Transportes Urbanos.

Art. 10º.- Se establece un plus extrasalarial, no computable a efectos de la Seguridad Social, de transportes urbanos en la forma fijada en las tablas salariales, para el primer año de vigencia de este Convenio, aplicándose el resto de los años de vigencia el mismo incremento porcentual que el que se establezca en las tablas salariales.

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

Desplazamientos entre centros de trabajo.

Art. 11º.- Para aquellos supuestos en que por necesidades de la empresa se produzcan desplazamientos entre distintos centros de trabajo de dicha empresa, sitios en diferentes municipios, se establece una compensación económica que cubra la diferencia de costes de transporte público, entendiéndose esta como la diferencia entre el trayecto de su domicilio al centro habitual y de su domicilio al centro desplazado.

Horas extraordinarias.

Art. 12º.- El valor de las horas extraordinarias se calculará sobre el salario hora individual y tendrán un recargo del 75%, y del 150% las realizadas en domingos o festivos.

A fin de clarificar el concepto de horas extraordinarias de carácter estructural, se entenderán como tales las necesarias para períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turnos o las de carácter estructural derivadas de la naturaleza del trabajo de que se trate o mantenimiento, las reparaciones por averías imprevistas en las instalaciones y oficinas cuando su reparación en la jornada normal suponga interrupción del trabajo habitual, así

como las estrictamente necesarias para efectuar aquellos trabajos que por imprevisibles no puedan ser programados y siempre que no puedan ser realizados dentro de la jornada normal o turno de trabajo. Todo ello, siempre que no puedan ser sustituidas por contrataciones temporales o a tiempo parcial previstas en la Ley. Se suprimirán las horas extraordinarias de carácter habitual.

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

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

Forma de pago.

Art. 13º.- El salario habrá de pagarse mediante talón nominativo o transferencia bancaria en los últimos cinco días de cada mes.

Vacaciones.

Art. 14º.- Todos los trabajadores y trabajadoras disfrutarán de unas vacaciones anuales de treinta días naturales. Se podrán disfrutar en uno o dos períodos iguales, siendo uno de ellos en los meses de Julio, Agosto y Septiembre.

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

En virtud de lo dispuesto en el Art. 38 del Estatuto de los Trabajadores, cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa, coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo

48.4 de esta Ley, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Período de prueba.

Art. 15º.- En cuanto a los períodos de prueba se estará a lo dispuesto en el artículo 14.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Contratos formativos.

Art.16º.- 1.1 * Contrato para la formación y de duración determinada

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

Asimismo, los trabajadores y trabajadoras a los que hace referencia este apartado a partir de 21 años no podrán percibir un salario inferior al que cobre el oficial de 3ª.

1.2 *Contratos en prácticas.

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

- Primer año: 75% del salario de su categoría.
- Segundo año: 92% del salario de su categoría.

2. *Contrato eventual por circunstancias de la producción.

Según lo dispuesto en el art. 15.1.b del E.T. el contrato eventual por circunstancias de la producción, recogido en el R.D. 2720/1.998, de 18 de diciembre, podrá tener una duración máxima de 12 meses en un periodo de 18 meses.

3. Transformación.

Durante la vigencia del presente Convenio se podrán transformar los contratos de duración determinada o temporales en contratos para el fomento de la contratación in-

definida, conforme a lo dispuesto en la legislación vigente.

Contratación y empleo.

Art. 17º. Se estudiarán medidas para un mayor acceso de las mujeres a todas las profesiones, de cara a un equilibrio profesional e ir eliminando la segregación ocupacional.

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

Se procurará que la condición de mujer no sea criterio para despidos o supresiones de puestos de trabajo.

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

Categorías profesionales.

Art. 18º.- Este Convenio se remite a la Clasificación de Personal establecida por la derogada Ordenanza Laboral del Comercio, en todos aquellos puestos de trabajo que tengan aplicación en las empresas afectadas por el presente Convenio.

Se mantiene, además un Grupo VI, Personal de Informática, con las siguientes categorías y correspondientes definiciones:

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

2.º Analista de Aplicaciones.- Personal que con conocimiento de las características del ordenador y de la organización del trabajo de la empresa, de acuerdo con el sistema establecido, estudia, prepara y supervisa la integración del trabajo en los programas de funcionamiento del ordenador.

3.º Programador de Sistemas.- Personal que domina las técnicas y los lenguajes de codificación propios del ordenador para formar programas de aplicación general (

Symbionst, rutinas, programas, ensambladores, compiladores, generadores y standard).

4.º Programador de Aplicaciones.- Personal que domina las técnicas y los lenguajes propios del ordenador para formar programas de instrucciones que ejecuten un programa.

5.º Operador de Ordenador.- Personal que prepara y opera el equipo para la ejecución de los procesos planificados. Prepara los materiales de entrada/salida necesarios para los trabajos a realizar. Opera el ordenador de acuerdo con las instrucciones del manual del operador. Controla la ejecución de los trabajos e informa de las anomalías o incidentes ocurridos durante el proceso determinando en lo posible si son consecuencia de fallos del ordenador, del sistema operativo o del programa. Registra los tiempos de utilización del equipo. Se asimilará a Oficial 1.ª Administrativo.

6.º Verificador Perforista.- Personal que realiza funciones idénticas al perforista pero que según las necesidades trabaja sobre material de perforación o verificación. En perforación su velocidad no será inferior a las 12.000 perforaciones/hora, con un máximo de 1,5 % de errores y un 3 % de tarjetas estropeadas.

En verificación su velocidad no será inferior a 14.000 verificaciones/hora con 0,5 % de tarjetas erróneas

7.º Perforista Grabador.- Personal que maneja toda clase de material de perforación, con una velocidad mínima de 8.000 perforaciones/hora y un máximo de un 3 % de errores y un 5 % de tarjetas estropeadas.

Durante la vigencia del presente Convenio, ambas partes acuerdan crear una subcomisión por la Comisión Paritaria de Vigilancia, que estudiará la transformación y adecuación del sistema de categorías profesionales existentes en el Convenio a los grupos profesionales definidos en los artículos 6º, 7º y 8º del Acuerdo para la sustitución de la Ordenanza de Comercio suscrito el 8 de febrero y 5 de marzo de 1.996 (BOE del 9 de Abril) por la Federación Estatal de Comercio de CCOO, Federación Estatal de Trabajadores y Empleados de Servicios de U.G.T. y por la Confederación Española de Comercio.

Conductores.

Art. 19º.- El conductor o conductora con carnet de clase "C" o "C-1" o "C-2" que utilice un vehículo que corresponda a su carnet se equipara a Oficial de 1.ª.

- El conductor o conductora con carnet de clase "B" o

"B-1" o "B-2" en las mismas condiciones que el anterior, se equiparan a Oficial de 2.^a.

- Los conductores o conductoras con carnets de clase "A-1" y "A-2", en iguales condiciones que los anteriores, se equiparan a Oficial de 3.^a.

- El conductor o conductora con carnet de clase "D" y "E" en iguales condiciones que los anteriores percibirá la retribución del Oficial de 1.^a, incrementada en un 9 %. En caso de no prestar servicios en vehículos correspondientes a tales carnets durante la totalidad de la jornada, el citado 9 % sólo se percibirá por el tiempo realmente trabajado en tales vehículos.

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

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

b) Que el hecho causante de la retirada haya tenido lugar conduciendo un vehículo al servicio de la empresa y en acto de trabajo.

c) Durante el período en que el trabajador o trabajadora esté con el carnet retirado, percibirá el salario correspondiente al puesto de trabajo que esté desempeñando.

Cesación voluntaria en la empresa.

Art. 20º.- El personal que se proponga cesar voluntariamente en el servicio de la empresa, habrá de comunicarlo a la dirección de la misma al menos con una antelación de quince días a la fecha en que haya de dejar de prestar sus servicios.

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

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

Ineptitud sobrevenida.

Art. 21º.- Los trabajadores o trabajadoras afectados de

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

Art. 22º.- Sin contenido.

Uniformes y reposición de prendas.

Art. 23º.- A los trabajadores y trabajadoras que presten sus servicios en secciones cuyo trabajo implique un desgaste de prendas superior al normal, así como a todo el personal subalterno, se les facilitarán guardapolvos, monos o prendas adecuadas al trabajo que realicen, al menos una vez al año.

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

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

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

Jubilación obligatoria y anticipada.

Art. 24º.- a) En base a lo establecido en el art. 1 de la Ley 14/2005, de 1 de julio, y con el objetivo de favorecer la calidad del empleo del sector se acuerda que la edad obligatoria de jubilación será a los 65 años cuando el trabajador o trabajadora reúna las condiciones generales necesarias para causar la pensión de jubilación, todo ello conforme a lo que establezca la normativa sobre la materia en cuanto su regulación en negociación colectiva.

El trabajador afectado por la extinción del contrato de trabajo deberá tener cubierto, al menos, el período mínimo de cotización, y cumplir los demás requisitos exigidos por la

legislación de Seguridad Social para tener derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva.

Para aquellos trabajadores o trabajadoras que no cumplan los requisitos para alcanzar el 100% de la pensión de jubilación, se recomienda que la empresa estudie individualmente cada supuesto.

De manera particular y en cumplimiento de la Disposición Adicional Décima del Estatuto de los Trabajadores, para dar debido cumplimiento a esta medida y en el ánimo de fomentar un rejuvenecimiento de las plantillas, se vincula a políticas de empleo activas, como la transformación de un contrato temporal en indefinido o la contratación de un nuevo empleado por cada trabajador de 65 años que se jubile forzosamente en la empresa.

Lo dispuesto en el presente artículo, tiene lugar en cumplimiento de la Ley 14/2005 de 1 de julio de realizar una política orientada al pleno empleo contenido en el artículo 40 de la Constitución.

En el ánimo de fomentar un rejuvenecimiento del sector se recomienda la utilización del contrato relevo recogido en el artículo 12,6 del Estatuto de los Trabajadores.

b) De conformidad con el Real Decreto 1194/85, de 17 de julio, y para el caso de que los trabajadores y trabajadoras con 64 años cumplidos deseen acogerse a la jubilación con el 100% de los derechos, las empresas afectadas por este Convenio sustituirán a cada trabajador o trabajadora jubilado en las condiciones previstas en la citada norma.

Será necesario, previamente a la iniciación a cualquier trámite de jubilación, el acuerdo entre el trabajador o trabajadora y la empresa para acogerse a lo antes estipulado.

En caso de desacuerdo en el seno de la empresa, las partes someterán sus posiciones en forma razonada a la Comisión Paritaria de Vigilancia, la cual decidirá si procede o no la jubilación.

c) Cuando las partes interesadas así lo acuerden, se solicitará la jubilación anticipada de los trabajadores o trabajadoras mayores de 63 años, quedando obligados los empresarios que adopten esta medida a sustituir al trabajador o trabajadora jubilado por un trabajador o trabajadora inter-

ino que mantendrá su contrato durante el tiempo que restara al sustituido para cumplir los 65 años.

Excedencias.

Art. 25º.-1. Los trabajadores y trabajadoras en situación de excedencia por razón de matrimonio volverán a la situación de activo, además de en los supuestos previstos en la legislación vigente, en la misma plaza de origen, dentro del mes siguiente a solicitarlo, cuando el retorno se funde en la apertura formal de proceso de separación, nulidad o divorcio.

2. Será también automático el reingreso de las trabajadoras que solicitaron excedencia por maternidad en iguales condiciones de puesto y plaza que las establecidas en el apartado anterior.

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

Suspensión de pagos.

Art. 26º.- En los casos de suspensión de pagos se notificará al Comité de Empresa o Delegados de Personal en el momento de su aceptación a trámite por el Juzgado correspondiente. Asimismo, la información relativa a los Interventores Judiciales.

Política de igualdad.

Art. 27º.- Las organizaciones firmantes del Convenio, tanto empresariales como sindicales, están interesadas en desarrollar en sus ámbitos respectivos medidas para conseguir la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en el trabajo, con la finalidad de contribuir al pleno desarrollo de los derechos y capacidades de las personas.

A este respecto se crea una Comisión de Igualdad de carácter paritario que impulsará y desarrollará actuaciones en el marco del art. 85.2 del Estatuto de los Trabajadores y orientará a las empresas y trabajadores y trabajadoras que lo demanden sobre los principios generales de aplicación de la Ley de igualdad.

VIOLENCIA Y ACOSO SEXUAL.

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

Acción sindical en la empresa

Art. 28º.- La acción sindical en la empresa se regulará por lo dispuesto en el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical de 2 de Agosto de 1.985.

Sindicatos.

Art. 29º.- Las empresas respetarán el derecho de todos los trabajadores y trabajadoras a sindicarse libremente, admitirán que los trabajadores y trabajadoras afiliados a un Sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de las empresas, no podrán sujetar el empleo de un trabajador o trabajadora a la condición de que se afilie o renuncie a su afiliación sindical, y tampoco despedir a un trabajador o trabajadora o perjudicarle de cualquier otra forma a causa de su afiliación o su actividad sindical. Los sindicatos podrán remitir información a todas aquellas empresas en las que disponga de suficiente y apreciable afiliación, a fin de que ésta sea distribuida fuera de las horas de trabajo y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo.

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

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

Cuota sindical.

Art. 30º.- A requerimiento de los trabajadores o trabajadoras afiliados a las Centrales Sindicales que ostentan la representación a que se refiere este apartado, las empresas descontarán en la nómina mensual de los trabajadores y trabajadoras el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador o trabajadora interesado en la realización de tal operación remitirá, a la dirección de la empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la Central a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de 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 las transferencias realizadas de los descuentos de la cuota sindical y de los trabajadores a los que corresponden, a los respectivos sindicatos.

Participación en las negociaciones de Colectivos

Art. 31º.- A los Delegados Sindicales o miembros del Comité de Empresa y cargos de relevancia regional de las Centrales Sindicales reconocidas en el contexto del Colectivo presente Convenio implantadas nacionalmente, y que participen en las Comisiones Negociadoras de Convenios Colectivos, manteniendo su vinculación como trabajadores en activo de alguna empresa, les serán concedidos permisos retribuidos por las mismas, a fin de facilitarles su labor como negociadores y durante el transcurso de la antedicha negociación, siempre que la empresa esté afectada por la negociación en cuestión.

Faltas y Sanciones.

Art. 32º.- 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.

Clasificación de faltas.

Art. 33º.- Toda falta cometida por un trabajador o trabajadora se clasificará atendiendo a su importancia, en leve, grave, o muy grave.

federación de industria

Faltas leves.

Art. 34º.- Se considerarán faltas leves las siguientes:

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

Faltas graves.

Art. 35º.- Se considerarán como faltas graves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de treinta minutos en un mes.
2. La desobediencia a la Dirección de la empresa o a quienes se encuentren con facultades de dirección u organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de trabajo. Si la desobediencia fuese reiterada o implicase quebranto manifiesto de la disciplina en el trabajo o de ella se derivase perjuicio para la empresa o para las personas podrá ser calificada como falta muy grave.
3. Descuido importante en la conservación de los géneros o del material de la empresa.
4. Simular la presencia de otro trabajador o trabajadora, fichando o firmando por él.
5. Las discusiones con otros trabajadores o trabajadoras en presencia del público o que trascienda a éste.
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.

Faltas muy graves.

Art. 36º.- Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

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

instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

5. El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la empresa como a los compañeros o compañeras de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral en cualquier otro lugar.

6. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, o revelar a personas extrañas a la misma el contenido de 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 o compañeras y subordinados.

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

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

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

13. La embriaguez habitual 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.

Sanciones.

Art. 37º.- Corresponde a la Dirección de la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente convenio. La sanción de las faltas leves, graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la

motivan.

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

Sanciones máximas.

Art. 38º.- Las sanciones que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

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

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

3ª 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.

Prescripción.

Art. 39º.- 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.

Legislación aplicable.

Art. 40º.- En lo no previsto en el presente Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y a los acuerdos que puedan firmarse para la renovación del Acuerdo para la sustitución de la Ordenanza de Comercio de 21 de marzo de 1.996, publicada en el B.O.E. de 9 de abril de 1.996.

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

De la interpretación y cumplimiento de este Convenio.

Art. 41º.-1º Se crea la Comisión Mixta y Paritaria del Con-

venio como organismo de interpretación, arbitraje, vigilancia de su cumplimiento y reestructuración del sector.

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

3.º Los miembros de la Comisión Mixta Paritaria designarán al Presidente y al Secretario y fijarán el domicilio de la misma.

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

5.º Los Asesores serán designados libremente por cada una de las representaciones.

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

7.º Además de las competencias generales de interpretación, aplicación y seguimiento del Convenio, y sin perjuicio de las normas generales de procedimiento administrativo y procesales, la Comisión Mixta podrá funcionar a instancia de parte como órgano de composición y mediación en los conflictos colectivos derivados de la aplicación del Convenio. Intervendrá también en la creación de la subcomisión de estudio sobre categorías profesionales y la decisión sobre descansos semanales y jubilaciones anticipadas en caso de desacuerdo de las partes.

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

9.º Durante la vigencia del presente Convenio, la Comisión Mixta de Interpretación y Vigilancia, llevará a cabo los estudios necesarios para confeccionar el censo del sector del Comercio del Metal.

Tales estudios deberán estar concluidos con antelación suficiente como para que sus resultados sirvan de base al futuro Convenio que sustituya al presente, e incluirán la

distribución de las empresas por subsectores, número de trabajadores y trabajadoras por empresa y otros datos de interés.

10.º Si durante la vigencia del Convenio se produjeran acuerdos de carácter nacional y/o sectorial sobre sustitución de lo dispuesto en las Ordenanzas Laborales aplicables a las empresas del sector, la Comisión Mixta Paritaria adoptará las medidas necesarias para su incorporación al texto del Convenio.

Comisiones de estudio.

Art. 42º. Creación de comisiones y de estudio en las siguientes materias: salud laboral, categorías profesionales y política de igualdad.

DISPOSICION ADICIONAL

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

DISPOSICION TRANSITORIA PRIMERA

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

Los atrasos derivados de la aplicación del presente Convenio para el primer año del Convenio, excepto lo dispuesto para dietas que se estará a lo dispuesto en el artículo 9 del Convenio, deberán abonarse en el plazo máximo de dos meses a partir de la fecha de su publicación en el BOCM.

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

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

1.º Presentar la petición al Presidente de la Comisión Paritaria y a los representantes de los trabajadores en un plazo máximo de diez días naturales.

2.º Acreditar, con la documentación pertinente, la situación origen de la petición en un plazo máximo de 40 días naturales.

3.º Ambos plazos comenzarán a contar a partir de la publicación del Convenio en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid. Cumplidos estos trámites, la Comisión Paritaria determinará la procedencia o improcedencia de la solicitud, para lo cual deben cumplirse sucesivamente las siguientes condiciones:

a) Que la empresa venga abonando en concepto de anticipo desde el 1º de abril de 2009 la diferencia entre las retribuciones del Convenio anterior y las que fijan las tablas salariales de este Convenio.

b) Que la Comisión Paritaria compruebe por los medios que estime oportunos la realidad de la situación presentada.

c) A petición de cualquiera de las partes, o en supuestos de desacuerdo, podrá solicitarse el informe de un Censor Jurado de Cuentas a aquellas empresas que cuenten con una plantilla superior a 25 trabajadores.

En caso de informe favorable por parte de la Comisión Paritaria, se establece un plazo de 15 días naturales para que los representantes de los trabajadores y la Dirección de la empresa acuerden el porcentaje de incremento sobre las tablas salariales del Convenio anterior que proceda aplicar para cada caso. Agotado este plazo sin acuerdo, la Comisión Paritaria decidirá.

Para el segundo, tercer y cuarto año de vigencia las concesiones de tratamiento excepcional serán las mismas que las establecidas para el primer año con la única modificación de la referencia a los años en pérdidas.

DISPOSICION TRANSITORIA SEGUNDA

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

a) Efectuarán para el segundo, tercer o cuarto año de vigencia del Convenio la misma subida salarial en términos absolutos que la correspondiente a las empresas en situación normal.

b) Reducirán al 50 % de su diferencia en tablas a partir del 1º de Agosto de 2010 (si el descuelgue se autoriza para el primer año de vigencia del Convenio), del 1º de Agosto de 2011 (sí el descuelgue se autoriza para el segundo año de vigencia del Convenio), del 1º de Agosto del año 2012 (sí el descuelgue se autoriza para el tercer año de vigencia del Convenio).

c) Se igualarán definitivamente a partir del 1º de agosto del año 2011 (si el descuelgue se autorizó para el primer año de vigencia del Convenio), del 1º de agosto del año 2012 (si el descuelgue se autorizó para el segundo año de vigencia del Convenio), del 1º de Agosto del año 2013 (si el descuelgue se autorizó para el tercer año de vigencia del Convenio) a las condiciones del Convenio en vigor en dicha fecha.

Las empresas que obtengan el debido reconocimiento de la Comisión Paritaria de Vigilancia para descolgarse de la revisión salarial del tercer año de vigencia del Convenio, eliminarán las diferencias salariales de conformidad con las condiciones señaladas para el primer y segundo año de vigencia con la única modificación de la referencia a los años.

DISPOSICION TRANSITORIA TERCERA.

La formación en la actual situación, es una herramienta imprescindible para el reciclaje de los trabajadores y trabajadoras, así como para la adecuación de las empresas a las nuevas exigencias tecnológicas y de mercado.

Por esta razón, ambas partes, acogándose al Acuerdo Nacional sobre Formación Continua del sector del metal, suscrito entre CONFEMETAL, CC.OO. y U.G.T. acuerdan la constitución de una Comisión Regional de Formación.

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

Será cometido de dicha Comisión administrar los planes de Formación, y que afecten a empresas y trabajadores/as del sector del metal de la Comunidad Autónoma de Madrid conforme a la normativa de aplicación vigente.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA CUARTA

Se crearán una comisión técnica para la elaboración de una nueva clasificación profesional que pueda incorporarse en el siguiente convenio.

CLAUSULA DEROGATORIA

El presente Convenio Colectivo deroga en su totalidad al firmado por las partes y registrado por la Dirección General de Trabajo y Empleo de la Consejería de Economía y Empleo de la Comunidad Autónoma de Madrid el 1 de julio de 2005 (B.O.C.M. del 25 de agosto de 2005).