

ÍNDICE

CAPITULO I – AMBITO DE APLICACIÓN.....	3
Artículo 1 Ámbito funcional.....	3
Artículo 2 Vigencia, duración y denuncia.....	3
CAPITULO II – REGIMEN SALARIAL.....	4
Artículo 3 Salario.....	4
Artículo 4 Aumentos periódicos por tiempo de servicio.....	4
Artículo 5 Pagas Extraordinarias.....	4
Artículo 6 Complemento por Mejora de Productividad.....	5
Artículo 7 Dietas y viajes.....	5
Artículo 8 Plus Extrasalarial de Transportes Urbanos.....	6
Artículo 9 Desplazamientos entre centros de trabajo.....	6
Artículo 10 Horas extraordinarias.....	6
Artículo 11 Forma de pago.....	7
Artículo 12 Condiciones más beneficiosas.....	7
CAPITULO III- JORNADA Y VACACIONES.....	8
Artículo 13 Jornada de Trabajo.....	8
Artículo 14 Descanso semanal.....	8
Artículo 15 Vacaciones.....	8
CAPITULO IV- CONTRATACION.....	9
Artículo 16 Contratos formativos y de duración determinada.....	9
Artículo 17 Período de prueba.....	9
Artículo 18 Cese voluntario en la empresa.....	10
Artículo 19 Ineptitud sobrevenida.....	10
Artículo 20 Jubilación anticipada.....	10
CAPITULO V – CONCILIACION E IGUALDAD.....	10
Artículo 21 Política de igualdad.....	10
Artículo 22 Contratación y empleo.....	11
Artículo 23 Excedencias.....	11
CAPITULO VI- REGIMEN DISCIPLINARIO.....	11
Artículo 24 Faltas y Sanciones.....	11
Artículo 25 Clasificación de faltas.....	11
Artículo 26 Faltas leves.....	11
Artículo 27 Faltas graves.....	12
Artículo 28 Faltas muy graves.....	13
Artículo 29 Sanciones.....	14
Artículo 30 Sanciones máximas.....	14
Artículo 31 Prescripción.....	14

CAPITULO VII- DERECHOS Y REPRESENTACIÓN SINDICAL.....14

Artículo 32 Acción sindical en la empresa.....	14
Artículo 33 Sindicatos.....	14
Artículo 34 Cuota sindical.....	15
Artículo 35 Participación en las negociaciones colectivas.....	15

CAPITULO VIII- CLASIFICACION PROFESIONAL.....15

Artículo 36 Grupos profesionales.....	15
---------------------------------------	----

CAPITULO IX- COMISIONES.....16

Artículo 37 Comisión Paritaria: De la interpretación y cumplimiento de este Convenio.....	16
Artículo 38 Comisiones de estudio.....	17

CAPITULO X - DISPOSICIONES VARIAS.....17

Artículo 39 Uniformes y reposición de prendas.....	17
Artículo 40 Concurso de Acreedores.....	17
Artículo 41 Conductores.....	18
Artículo 42 Legislación aplicable.....	18

DISPOSICIÓN ADICIONAL.....18

DISPOSICIONES TRANSITORIAS.....18

Disposición Transitoria Primera.....	18
Disposición Transitoria Segunda.....	19
Disposición Transitoria Tercera.....	20
Disposición Transitoria Cuarta.....	20

Tabla transitoria para el cálculo de deslizamiento salarial anual en el período de 3 años.....	22
--	----

Tabla transitoria para el cálculo de deslizamiento del valor cuatrienio en el período de 2 años.....	24
--	----

CLÁUSULA DEROGATORIA.....25

ANEXO I.....25

Grupos profesionales.....	25
Descripción de los grupos profesionales.....	27

ANEXO II.....36

Tablas salariales vigentes desde el 01/04/2013 al 31/03/2014.....	36
---	----

Convenio Colectivo para el Comercio del Metal de la Comunidad de Madrid, suscrito por las Centrales Sindicales Federación de Industria de CCOO-Madrid y Federación de Industria, Metal, Construcción y Afines de Madrid de UGT y la Asociación de Empresarios del Comercio e Industria del Metal de Madrid (AECIM)

CAPITULO I – AMBITO DE APLICACION

Artículo 1 Ámbito funcional

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

El ámbito funcional de este convenio es el mismo que el recogido en anteriores convenios colectivos del comercio del metal de Madrid, esto es, será de aplicación al personal de las empresas cuya actividad principal consista en la venta, comercialización, distribución o implantación y su seguimiento de cualquier clase de servicios, soportes tecnológicos o productos incluidos en el campo de aplicación del sector del metal. Este ámbito funcional afectará a los servicios auxiliares de la actividad principal. Dichas actividades no estarán afectas a un ciclo de producción industrial aunque puedan sufrir una adaptación.

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

Artículo 2 Vigencia, duración y denuncia

1. El 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 2013.
2. La duración de este Convenio se establece en dos años, desde el día 1 de abril de 2013 hasta el día 31 de marzo del año 2015.
3. La denuncia podrá efectuarse por cualquiera de las partes debiendo formularse con una antelación mínima de un mes a la fecha de terminación de su vigencia o cualquiera de sus prórrogas. Se hará por escrito con exposición razonada de las causas determinantes de la revisión y se presentara ante el Organismo que en ese momento sea competente. Se dará traslado a la otra parte.

De no mediar denuncia, con los requisitos exigidos para ella, el Convenio se entenderá prorrogado de año en año, a partir del 1 de abril del año 2015, en sus propios términos.

CAPITULO II – REGIMEN SALARIAL

Artículo 3 Salario

Primer año de vigencia (01/04/13-31/03/14); a 1 de Abril de 2013 se incrementarán las tablas salariales vigentes a 31/03/2013 en un 0,6%.

Segundo año de vigencia (01/04/14-31/03/15); a 1 de Abril de 2014 se incrementarán las tablas salariales vigentes a 31/03/2014 en un 0,6%.

Se acuerda aplicar la cláusula de actualización prevista en el II Acuerdo para el empleo y la negociación, que será aplicable al final de cada ejercicio 2013 y 2014 concretada en el exceso de la tasa de variación anual del IPC general español del mes de diciembre sobre el objetivo de inflación del Banco Central Europeo (2%). Si la tasa de variación anual del IPC general español del mes de diciembre fuera superior a la tasa de variación anual del IPC armonizado de la Zona Euro en el mismo mes, entonces se tomará esta última para calcular el exceso. De producirse este hecho, la cantidad resultante se aplicará en una vez. Si el precio medio internacional en euros del petróleo Brent en el mes de diciembre es superior en un 10% al precio medio del mes de diciembre anterior, para calcular el exceso citado se tomarán como referencia los indicadores de inflación mencionados excluyendo en ambos los carburantes y combustibles.

Todos los conceptos salariales del convenio se incrementarán en los mismos porcentajes pactados en este punto. Las dietas se incrementaran en lo establecido en el art. 7 del presente convenio. Si el resultado de la operación de actualización fuera negativo las tablas salariales no se modificarán.

Artículo 4 Aumentos periódicos por tiempo de servicio

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

Las tablas de cuatrienios, para el primer año de vigencia, son las que se adjuntan a las tablas salariales anexas. El segundo año de vigencia el cuatrienio se incrementara en el mismo porcentaje que se incrementen los salarios.

Artículo 5 Pagas Extraordinarias

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

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 y, en su caso, más el complemento “Ex antigüedad”.

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

Artículo 6 Complemento por Mejora de Productividad

Con el ánimo de fomentar la mejora de productividad y como estímulo, entre otros, para dicho logro se acuerda un complemento por mejora de productividad mensual del 1% del salario convenio más, en su caso, el complemento “Ex Categoría”, dividido en doce mensualidades que se devengará por mes efectivo de trabajo vencido y se percibirá por una sola vez cada mes, siempre y cuando el trabajador o trabajadora no tenga ausencias por más de ocho horas laborables mensuales. Por lo tanto, se mantiene el 0,5% establecido en el artículo 8 del convenio anterior y el 0,5% adicional pactado en el Acuerdo de Negociación Colectiva del Sector del Comercio del Metal en la Comunidad de Madrid de 2012. Este 0,5% adicional se aplicará durante la vigencia de este convenio colectivo.

Las únicas horas de ausencia que, a estos efectos, no excluyen este derecho son los permisos recogidos en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, 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.

Artículo 7 Dietas y viajes

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

Las cantidades fijadas para el año 2013 (del 01/04/2013 al 01/04/2014), se incrementaran en el mismo incremento salarial porcentual previsto para ese primer año de vigencia del convenio, por tanto, las cantidades serán:

Dieta Completa de 42,69 euros por día, ó

Media Dieta de 10,28 euros.

Las cantidades fijadas para el año 2014 (del 01/04/2014 al 31/03/2015), se incrementaran en el mismo incremento salarial porcentual previsto para ese segundo año de vigencia.

Estas cantidades se devengarán a partir de la firma del Convenio, el día 27 de enero de 2014.

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 integro de las dietas correspondientes a los días que se prevea va a durar el desplazamiento, más un anticipo, cuyo posible uso se justificará al regreso, del 25% sobre el total de las dietas adelantadas.

Artículo 8 Plus Extrasalarial de Transportes Urbanos

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

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

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

Artículo 9 Desplazamientos entre centros de trabajo

Para aquellos supuestos en que por necesidades de la empresa se produzcan desplazamientos entre distintos centros de trabajo de dicha empresa, 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.

Artículo 10 Horas extraordinarias

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

A fin de clarificar el concepto de horas extraordinarias de carácter estructural, se entenderán como tales las necesarias para períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turnos o las de carácter estructural derivadas de la naturaleza del

trabajo de que se trate o mantenimiento, las reparaciones por averías imprevistas en las instalaciones y oficinas cuando su reparación en la jornada normal suponga interrupción del trabajo habitual, así como las estrictamente necesarias para efectuar aquellos trabajos que por imprevisibles no puedan ser programados y siempre que no puedan ser realizados dentro de la jornada normal o turno de trabajo. Todo ello, siempre que no puedan ser sustituidas por contrataciones temporales o a tiempo parcial previstas en la Ley. Se suprimirán las horas extraordinarias de carácter habitual.

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

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

Artículo 11 Forma de pago

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

Artículo 12 Condiciones más beneficiosas

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

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

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

- Para el ejercicio del 01/04/2013 al 31/03/2014, los incrementos salariales pactados en este convenio no serán compensables ni absorbibles en el 25 por 100 de los mismos.
- Para el ejercicio del 01/04/2014 al 31/03/2015, los incrementos salariales pactados en este convenio no serán compensables ni absorbibles en el 25 por 100 de los mismos.
- No serán compensables ni absorbibles los incrementos salariales pactados en este convenio para los salarios inferiores a 14.000 euros, en cómputo anual recogido en las tablas salariales.

CAPITULO III- JORNADA Y VACACIONES

Artículo 13 Jornada de Trabajo

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

La jornada de trabajo para el primer y segundo año de vigencia 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 1.768 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.

Artículo 14 Descanso semanal

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

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

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

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

Artículo 15 Vacaciones

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

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

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

CAPITULO IV- CONTRATACION

Artículo 16 Contratos formativos y de duración determinada

Contrato para la formación.

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 Grupo Profesional V (Nivel 5.2).

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 grupo profesional y nivel salarial que le corresponda.

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

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. 2720/1998, de 18 de diciembre, podrá tener una duración máxima de 12 meses en un periodo de 18 meses.

Transformación.

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

Artículo 17 Período de prueba

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

Artículo 18 Cese voluntario en la empresa

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

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

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

Artículo 19 Ineptitud sobrevenida

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

Artículo 20 Jubilación anticipada

En el ánimo de fomentar un rejuvenecimiento del sector se recomienda la utilización del contrato relevo recogido en el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores y su normativa de desarrollo.

CAPITULO V – CONCILIACION E IGUALDAD

Artículo 21 Política de igualdad

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

A este respecto se crea una Comisión de Igualdad de carácter paritario que impulsara y desarrollara actuaciones en el marco del art. 85.2 del Estatuto de los Trabajadores y orientara 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 desarrollaran 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.

Artículo 22 Contratación y empleo

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

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

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

Artículo 23 Excedencias

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

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

CAPITULO VI- REGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 24 Faltas y Sanciones

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 25 Clasificación de faltas

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

Artículo 26 Faltas leves

Se considerarán faltas leves las siguientes:

La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de quince minutos en un mes.

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.

Pequeños descuidos en la conservación de los géneros o del material de la empresa.

No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio.

Las discusiones con otros trabajadores o trabajadoras dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sea en presencia del público.

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.

Falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.

No atender al público con la corrección y diligencia debidos.

Faltar un día de trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

Artículo 27 Faltas graves

Se considerarán como faltas graves las siguientes:

La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de treinta minutos en un mes.

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.

Descuido importante en la conservación de los géneros o del material de la empresa.

Simular la presencia de otro trabajador o trabajadora, fichando o firmando por él.

Las discusiones con otros trabajadores o trabajadoras en presencia del público o que trascienda a este.

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.

Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.

La inasistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de dos días en seis meses.

La comisión de tres faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción o amonestación por escrito.

Artículo 28 Faltas muy graves

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

Faltar más de dos días al trabajo sin la debida autorización o causa justificada en un año.

La simulación de enfermedad o accidente.

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.

Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

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.

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

Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

Falta notoria de respeto o consideración al público.

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.

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

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.

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

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.

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

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 29 Sanciones

Corresponde a la Dirección de la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente convenio. La sanción de las faltas leves, graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador, 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 30 Sanciones máximas

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

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

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

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 31 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.

CAPITULO VII- DERECHOS Y REPRESENTACIÓN SINDICAL

Artículo 32 Acción sindical en la empresa

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

Artículo 33 Sindicatos

Las empresas respetaran el derecho de todos los trabajadores y trabajadoras a sindicarse libremente, admitirán que los trabajadores y trabajadoras afiliados a un Sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de las empresas, no podrán sujetar el empleo de un trabajador o trabajadora a la condición de que se afilie o renuncie a su afiliación sindical, y tampoco despedir a un trabajador o trabajadora o perjudicarle de cualquier otra forma a causa de su afiliación o su actividad sindical. Los sindicatos podrán remitir información a

todas aquellas empresas en las que disponga de suficiente y apreciable afiliación, a fin de que esta sea distribuida fuera de las horas de trabajo y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo.

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

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

Artículo 34 Cuota sindical

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

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

Artículo 35 Participación en las negociaciones colectivas

A los Delegados Sindicales o miembros del Comité de Empresa y cargos de relevancia regional de las Centrales Sindicales reconocidas en el contexto del 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 este afectada por la negociación en cuestión.

CAPITULO VIII- CLASIFICACION PROFESIONAL

Artículo 36 Grupos profesionales

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

La nueva estructura de encuadramiento profesional del convenio colectivo constará de 5 Grupos Profesionales que acumulan divisiones funcionales, estableciéndose la movilidad funcional de acuerdo con lo establecido en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

El sistema retributivo se diseña por niveles salariales en cada Grupo Profesional. Debido a que la implantación del nuevo sistema de clasificación por grupos profesionales supone la modificación de la retribución de las antiguas categorías profesionales, se establece un período de transitoriedad de 3 años para su adaptación salarial, que se desarrolla en la Disposición Transitoria 4ª del presente Convenio Colectivo y detalla un cuadro de conversiones.

Los complementos “Ex categoría” y “Ex antigüedad” recogidos en la Disposición Transitoria 4ª, tendrán carácter permanente para aquellos trabajadores y trabajadoras que a 31/03/2013 hubieran generado su derecho como consecuencia de la adaptación a este sistema de clasificación profesional.

CAPITULO IX- COMISIONES

Artículo 37 Comisión Paritaria: De la interpretación y cumplimiento de este Convenio

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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.

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

Artículo 38 Comisiones de estudio

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

CAPITULO X - DISPOSICIONES VARIAS

Artículo 39 Uniformes y reposición de prendas

A los trabajadores y trabajadoras que presten sus servicios en secciones cuyo trabajo implique un desgaste de prendas superior al normal, así como a todo el personal subalterno, se les facilitaran 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.

Artículo 40 Concurso de Acreedores

En los casos de solicitarse la declaración de concurso de acreedores de la empresa se notificara 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 Administradores Concursales nombrados.

Artículo 41 Conductores

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

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

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

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

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

Artículo 42 Legislación aplicable

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 1996, publicada en el B.O.E. de 9 de abril de 1996.

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

Disposición 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.

Disposiciones Transitorias

Disposición Transitoria Primera

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

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

Se dará tratamiento excepcional para aquellas empresas que acrediten objetiva y fehacientemente situación de pérdidas o déficit durante dos ejercicios considerando dentro

de estos el ejercicio en curso, las cuales negociarán en su ámbito las condiciones salariales específicas.

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

1.º Presentar la petición a 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 1.º de abril de 2013 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 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.

Disposición Transitoria Segunda

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

a) Efectuarán para el segundo 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 1 de Agosto de 2013 si el descuelgue se autoriza para el primer año de vigencia del Convenio), del 1 de Agosto de 2014 sí el descuelgue se autoriza para el segundo año de vigencia del Convenio).

c) Se igualarán definitivamente a partir del 1 de agosto del año 2014 (si el descuelgue se autorizó para el primer año de vigencia del Convenio), del 1 de agosto del año 2015 (si el descuelgue se autorizó para el segundo año de vigencia del Convenio), a las condiciones del Convenio en vigor en dicha fecha.

Disposición 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, acogiéndose 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

Adaptación al sistema de clasificación profesional por Grupos.

Salario Convenio

Con carácter general, las empresas podrán hacer la adaptación de los nuevos salarios por niveles salariales de una de las siguientes formas:

En los supuestos en los que la adaptación al salario nivel de grupo implique la disminución del salario de Convenio que venía asignado para esa categoría profesional, se genera un nuevo complemento "Ex categoría" por la diferencia, teniendo este complemento carácter de incrementable y actualizable de conformidad con lo establecido en este Convenio, y no siendo compensable ni absorbible. En consecuencia, ningún trabajador/a percibirá una retribución inferior a la que venía percibiendo.

En los supuestos en los que la adaptación al salario nivel de grupo implique el aumento del salario convenio respecto del que venía asignado por esa categoría profesional, se podrá;

Compensar y absorber íntegramente el deslizamiento con conceptos que tuviera el empleado en nómina y sean susceptibles para ello.

O, Adherirse a la adaptación al nuevo sistema en el plazo de 3 años conforme a lo establecido en esta Disposición Transitoria, pudiendo también compensar y absorber los deslizamientos con conceptos que tuviera el empleado en nómina y sean susceptibles para ello.

Las empresas deberán garantizar la adaptación en el período transitorio establecido aplicando un mínimo del 1/3 de incremento hacia la adaptación cada año.

Durante los 3 años de transición, se tendrán como base de cálculo los salarios de las categorías profesionales a fecha 31/03/2013 con el incremento anual establecido hasta su adaptación al nivel salarial de Grupo correspondiente, siempre teniendo en cuenta los criterios que se establezcan en materia de compensación y absorción para cada anualidad en materia de actualización y revisión salarial.

Se establece una tabla transitoria de adaptación de los salarios provenientes de las antiguas categorías profesionales al nuevo sistema de clasificación profesional por grupos. La división o divisiones funcionales que se integran en esta tabla, así como los niveles de carácter salarial, tienen carácter provisional para permitir que la adaptación de las antiguas categorías al sistema de Grupos profesionales sea asimilable por el sector afectado por este Convenio colectivo.

Las categorías profesionales existentes antes de la entrada en vigor del presente Convenio que no aparecen recogidas en las presentes tablas, se asimilarán a los Grupos y Niveles salariales atendiendo a las funciones que vinieran realizando en su antigua categoría profesional.

TABLA TRANSITORIA PARA EL CÁLCULO DE DESLIZAMIENTO SALARIAL ANUAL EN EL PERÍODO DE 3 AÑOS

DIVISION FUNCIONAL	CATEGORIAS	SALARIO MES A 01/04/2013 (15 MENSUALIDADES)	NIVEL SALARIAL	SALARIO CONVENIO ANUAL	SALARIO CONVENIO MENSUAL (15 pagas) Sin incluir plus transporte	ADAPTACION EN 1 AÑO		ADAPTACION EN 3 AÑOS				
						Deslizamiento /MES	Deslizamiento /AÑO	Deslizamiento /mes	Deslizamiento /AÑO			
TECNICOS ESTRUCTURA	GRUPO I											
	Ingenieros y Licenciados	1.714,83	1	25.722,44	1.714,83		-	-	-			
	Analistas de sistemas	1.714,83				-	-	-				
	Jefe de Personal	1.714,83				-	-	-				
	Jefe de Ventas	1.714,83				-	-	-				
	Jefe de Compras	1.714,83				-	-	-				
	Encargado General	1.714,83				-	-	-				
TECNICOS	GRUPO II											
	Jefe Administrativo primera	1.541,85	2.1	23.127,78	1.541,85		-	-	-			
	Jefe de Almacén	1.427,52	2.2	21.412,77	1.427,52		-	-	-			
	Jefe de Sucursal	1.427,52				-	-	-				
	Analista de aplicaciones	1.427,52				-	-	-				
	Programador de sistemas	1.427,52				-	-	-				
	Ayudantes Tecnicos	1.427,52				-	-	-				
	Dibujante y Projectista	1.427,52				-	-	-				
	Rotulista y Delineante	1.320,69	2.3	19.752,14	1.316,81		E.C	-	-			
	Escaparartista	1.312,93				3,88	58,15	1,29	19,38			
TECNICOS	GRUPO III											
	Jefe de Grupo	1.257,59	3.1	18.864,58	1.257,64	0,04	0,66	0,01	0,22			
	Jefe Seccion Admvo	1.257,59				0,04	0,66	0,01	0,22			
	Jefe de Taller	1.257,73					E.C	-	-			
	Programador aplicaciones	1.257,59				0,04	0,66	0,01	0,22			
	Visitador/a	1.198,30	3.2	17.974,55	1.198,30		-	-	-			
EMPLEADOS DE ESTRUCTURA	GRUPO IV											
	Contable, Cajero, Oficial primera Admvo	1.142,01	4.1	16.919,37	1.127,96		E.C	-	-			
	Operador de ordenador	1.142,01				E.C	-	-				
	Jefe de Sección	1.141,39				E.C	-	-				
	Practicantes / ATS	1.118,59				9,37	140,56	3,12	46,85			
	Dependiente mayor	1.114,33				13,63	204,46	4,54	68,15			
	Viajante	1.109,42				18,54	278,06	6,18	92,69			
	Conductor "D" y "E"	1.062,24					E.C	-	-			
	Encargado de establecimiento	1.048,84				1,98	29,70	0,66	9,90			
	Corredor de plaza	1.048,84				1,98	29,70	0,66	9,90			
	Oficial Administrativo segunda	1.047,08				3,73	55,98	1,24	18,66			
	Dependiente 22 años	1.047,08	3,73	55,98	1,24	18,66						
EMPLEADOS	GRUPO V											
	Oficial primera y Conductor "C"	982,14	5.1	14.672,41	978,16		E.C	-	-			
	Cobra ventas a crédito	974,18				3,98	59,72	1,33	19,91			
	Conserje	904,66	5.2	13.569,90	904,66		-	-	-			
	Cobrador	904,66				-	-	-				
	Auxiliar	904,66				-	-	-				
	Oficial segunda y Conductor "B"	904,66				-	-	-				
	Oficial tercera y Conductor "A-1"	904,66				-	-	-				
	Capataz	904,66				-	-	-				
	Mozo especializado	904,66				-	-	-				
	Telefonista	904,66				-	-	-				
****	APRENDICES (Art.11.1.1)											
	Contratos para la Formación:											
	Primer año	602,48										
	Segundo año	638,92										
	Aspirante hasta 18 años	694,11										
	Aspirante de 16 y 17 años	584,66										
	Personal limpieza a tiempo parcial (hora)(1)	6,36										

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

(1) Retribución para personal de limpieza a tiempo parcial. Cuando sea a tiempo completo tendrá un nivel salarial 5.2

Antigüedad

Con carácter general, las empresas podrán hacer la adaptación del nuevo valor del cuatrienio por grupo salarial de una de las siguientes formas:

En los supuestos en los que la adaptación al valor cuatrienio grupo implique la disminución del valor del cuatrienio que venía percibiendo el empleado para esa categoría profesional,

se genera un nuevo complemento “Ex antigüedad” por la diferencia, teniendo este complemento carácter de incrementable y actualizable de conformidad con lo establecido en este Convenio, y no siendo compensable ni absorbible. El devengo de nuevos cuatrienios a partir del 1 de abril de 2013 respetará la cuantía establecida en la nueva tabla de cuatrienios.

En los supuestos en los que la adaptación al valor cuatrienio grupo implique el aumento del cuatrienio respecto del que venía asignado por esa categoría profesional, se podrá;

Compensar y absorber íntegramente el deslizamiento con conceptos que tuviera el empleado en nómina y sean susceptibles para ello.

O, Adherirse a la adaptación al nuevo sistema en el plazo de 2 años conforme a lo establecido en esta Disposición Transitoria, pudiendo también compensar y absorber los deslizamientos con conceptos que tuviera el empleado en nómina y sean susceptibles para ello.

TABLA TRANSITORIA PARA EL CÁLCULO DE DESLIZAMIENTO DEL VALOR CUATRIENIO EN EL PERÍODO DE 2 AÑOS

						ADAPTACION EN 2 AÑOS	
DIVISION FUNCIONAL	CATEGORIAS	VALOR CUATRIENIO 31/03/13	VALOR CUATRIENIO A 01/04/2013	VALOR CUATRIENIO GRUPO	Deslizamientos Grupo /MES	Deslizamientos Grupo /MES en 2 años	
TECNICOS ESTRUCTURA	GRUPO I						
	Ingenieros y Licenciados	79,96	80,44	80,45			
	Analistas de sistemas	79,97	80,45				
	Jefe de Personal	79,96	80,44				
	Jefe de Ventas	79,97	80,45				
	Jefe de Compras	79,97	80,45				
	Encargado General	79,97	80,45				
TECNICOS	GRUPO II						
	Jefe Administrativo primera	71,94	72,37	66,35	-6,02	-3,01	
	Jefe de Almacén	66,41	66,81		-0,46	-0,23	
	Jefe de Sucursal	66,41	66,81		-0,46	-0,23	
	Analista de aplicaciones	66,41	66,81		-0,46	-0,23	
	Programador de sistemas	66,41	66,81		-0,46	-0,23	
	Ayudantes Tecnicos	66,75	67,15		-0,80	-0,40	
	Dibujante y Proyectista	66,74	67,14		-0,79	-0,40	
	Rotulista y Delineante	61,42	61,79		4,56	2,28	
	Escaparartista	61,08	61,45		4,90	2,45	
TECNICOS	GRUPO III						
	Jefe de Grupo	58,48	58,83	58,25	-0,59	-0,29	
	Jefe Seccion Admvo	58,48	58,83		-0,59	-0,29	
	Jefe de Taller	58,48	58,83		-0,59	-0,29	
	Programador aplicaciones	58,48	58,83		-0,59	-0,29	
	Visitador/a	55,57	55,90		2,34	1,17	
EMPLEADOS DE ESTRUCTURA	GRUPO IV						
	Contable, Cajero, Oficial primera	52,99	53,31	50,91	-2,40	-1,20	
	Operador de ordenador	52,99	53,31		-2,40	-1,20	
	Jefe de Sección	52,93	53,25		-2,34	-1,17	
	Practicantes / ATS	52,66	52,98		-2,07	-1,03	
	Dependiente mayor	51,70	52,01		-1,10	-0,55	
	Viajante	51,51	51,82		-0,91	-0,46	
	Conductor "D" y "E"	49,28	49,58		1,33	0,67	
	Encargado de establecimiento	48,68	48,97		1,94	0,97	
	Corredor de plaza	46,68	46,96		3,95	1,97	
	Oficial Administrativo segunda	48,61	48,90		2,01	1,00	
	Dependiente 22 años	48,61	48,90		2,01	1,00	
EMPLEADOS	GRUPO V						
	Oficial primera y Conductor "C"	45,48	45,75		42,81	-2,94	-1,47
	Cobra ventas a crédito	45,11	45,38	-2,57		-1,29	
	Conserje	41,87	42,12	0,69		0,34	
	Cobrador	41,87	42,12	0,69		0,34	
	Auxiliar	41,87	42,12	0,69		0,34	
	Oficial segunda y Conductor "B"	41,87	42,12	0,69		0,34	
	Oficial tercera y Conductor "A-1"	41,87	42,12	0,69		0,34	
	Capataz	41,87	42,12	0,69		0,34	
	Mozo especializado	41,87	42,12	0,69		0,34	
	Telefonista	41,87	42,12	0,69		0,34	
****	APRENDICES (Art.11.1.1)						
	Contratos para la Formación:						
	Primer año	-	-				
	Segundo año	-	-				
	Aspirante hasta 18 años	-	-				
	Aspirante de 16 y 17 años	-	-				
	Personal limpieza (hora)(1)	-	-				

Para garantizar la aplicación, interpretación, conciliación y vigilancia del nuevo sistema de clasificación profesional, se acuerda otorgar esta capacidad a la Comisión Paritaria constituida en el artículo 37 del presente Convenio Colectivo.

Cláusula Derogatoria

El presente Convenio Colectivo deroga en su totalidad al firmado por las partes y registrado por la Dirección General de Trabajo y Empleo de la Consejería de Economía y Empleo de la Comunidad Autónoma de Madrid el 28 de abril de 2010 (B.O.C.M. del 14 de agosto de 2010).

ANEXO I

GRUPOS PROFESIONALES

CRITERIOS GENERALES

La Clasificación Profesional se efectúa atendiendo fundamentalmente a los criterios de aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

La clasificación se realiza en Grupos Profesionales, que a su vez pueden contener Divisiones Funcionales, y por interpretación y aplicación de criterios generales objetivos y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores y trabajadoras.

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

Los criterios de definición de los grupos profesionales, y en su caso de las divisiones funcionales, se acomodan a reglas comunes para todos los trabajadores y trabajadoras, garantizando la ausencia de discriminación directa o indirecta entre hombres y mujeres.

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

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.

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.

Autonomía

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

Responsabilidad

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

Mando

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

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.

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

Técnico de Estructura

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

Técnicos

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

Empleados de Estructura

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

Empleados

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

DESCRIPCIÓN DE LOS GRUPOS PROFESIONALES

GRUPO PROFESIONAL 1

Criterios Generales

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

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

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

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

Tareas:

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

Supervisión y dirección técnica de un grupo de servicios o de la totalidad de los mismos.

Tareas de dirección técnica de alta complejidad y heterogeneidad, con elevado nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo, en funciones de investigación, control de calidad, definición de estrategias comerciales, administración, asesoría jurídico-laboral y fiscal, etc.

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.

Funciones consistentes en planificar, ordenar y supervisar un área, servicio o departamento de una empresa de dimensión media, o en empresas de pequeña dimensión, con responsabilidad sobre los resultados de la misma.

Gestión al frente de un establecimiento del que dependen sucursales en distintas plazas o quien asume la dirección superior de varias sucursales que radican en una misma plaza.

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.

Coordinación, supervisión, ordenación y/o dirección de trabajos heterogéneos o del conjunto de actividades dentro de un área, servicio o departamento.

Tareas de dirección de la gestión comercial con amplia responsabilidad sobre un sector geográfico delimitado.

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

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

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

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

GRUPO PROFESIONAL 2

Criterios Generales

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

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

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

- Ayudante técnico
- Jefe 1ª Administrativo

- Jefe de Almacén
- Analista de aplicaciones
- Programador de sistemas
- Delineante y rotulista
- Escaparartista
- Dibujante y proyectista
- Jefe de sucursal

Tareas:

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

Funciones que suponen la responsabilidad de ordenar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas de comercialización, mantenimiento, administración, servicios, o tareas similares, o en cualquier agrupación de ellas, cuando las dimensiones de la empresa aconsejen tales agrupaciones.

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.

Quien, provisto o no de poder, asume con plenas facultades la dirección o vigilancia de todas las funciones administrativas de una Empresa que las tenga organizadas o distribuidas en varias secciones.

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

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

Tareas técnicas con dominio de los lenguajes de codificación propios del ordenador para formar programas de aplicación general.

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

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

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

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

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

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

GRUPO PROFESIONAL 3

Criterios Generales

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

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

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

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

Tareas:

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

Tareas que requieren capacitación técnica al frente de un taller auxiliar de la actividad principal de la Empresa, con mando sobre los profesionales de oficio y demás personal del mismo, pudiendo organizar y distribuir el trabajo.

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

Tareas que suponen el mando y/o supervisión de una de las secciones en las que el trabajo pueda estar dividido, con autoridad directa sobre los empleados a sus órdenes, según normas generales recibidas de un superior jerárquico.

Tareas que requieren el dominio de las técnicas y los lenguajes propios del ordenador para formar programas de instrucciones que ejecuten un programa.

Tareas técnicas administrativas o de organización de gestión.

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

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

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

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

GRUPO PROFESIONAL 4

Criterios Generales

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

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

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

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

- Contable, cajero, Oficial 1ª admvo.
- Operador de ordenador
- Jefe de sección
- Practicante / ATS
- Dependiente Mayor

- Viajante
- Conductor “D” y “E”
- Encargado de establecimiento
- Corredor de plaza
- Oficial Admvo. 2ª
- Dependiente 22 años

Tareas:

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

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

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

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

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

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

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

Encargado de realizar las ventas, con conocimientos prácticos de los artículos cuyo despacho le está confiado, en forma que pueda orientar al público en sus compras (cantidad precisa, según características del uso a que se destine, novedades, etc.); deberá cuidar el recuento de mercancías para solicitar su reposición en tiempo oportuno y de exhibición en escaparates y vitrinas, poseyendo además los conocimientos elementales de cálculo mercantil que son necesarios para efectuar las ventas.

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

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

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

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

Tareas administrativas desarrolladas con utilización de aplicaciones informáticas.

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

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

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

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

GRUPO PROFESIONAL 5

Criterios Generales

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

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

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

- Oficial 1ª y Conductor “C”
- Cobrador de ventas a crédito
- Conserje

- Cobrador
- Auxiliares
- Oficial 2ª y Conductor “B”
- Oficial 3ª y Conductor “A1”
- Capataz
- Mozo especializado
- Telefonista
- Personal de limpieza

Tareas:

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

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

Tareas de control de accesos a edificios y locales sin requisitos especiales ni arma.

Tareas de recepción que no exijan cualificación especial o conocimiento de idiomas. Telefonista y/o recepcionista.

Trabajos de reprografía en general.

Trabajos sencillos y rutinarios de mecanografía, archivo, cálculo, facturación o similares de administración.

Realización de funciones informáticas sencillas y rutinarias de fácil comprobación.

Tareas de transporte y paletización realizadas con elementos mecánicos.

El conductor o conductora con carnet de clase «C» o »C-1» o »C1E» que utilice un vehículo que corresponda a su carnet.

El conductor o conductora con carnet de clase «B» o »BE» que utilice un vehículo que corresponda a su carnet.

El conductor o conductora con carnet de clase «A» que utilice un vehículo que corresponda a su carnet.

Tareas de operación de equipos de transmisión de información, fax, etc.

Tareas de grabación de datos en sistemas informáticos y/o impresión y lectura de los mismos.

Tareas de mecanografía, con buena presentación de trabajo y ortografía correcta y velocidad adecuada que pueden llevar implícita la redacción de correspondencia según formato e instrucciones específicas, pudiendo utilizar paquetes informáticos como procesadores de textos o similares.

Realizar agrupaciones de datos, resúmenes, estadísticas, cuadros, seguimientos, histogramas, certificaciones, etc., con datos suministrados por otros que los toman directamente en base a normas generalmente precisas.

Tareas que consisten en efectuar recados, encargos, llevar o recoger correspondencia.

Tareas de electrónica, siderurgia, automoción, instrumentación, montaje o soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, pintura, mecánica, o tareas similares, con capacitación suficiente para resolver bajo directrices concretas requisitos de su oficio o responsabilidad.

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

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

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

ANEXO II

TABLAS SALARIALES VIGENTES DESDE EL 01/04/2013 AL 31/03/2014

TABLA SALARIAL VIGENTE A PARTIR DEL 1-04-2013

GRUPO PROFESIONAL	DIVISION FUNCIONAL	NIVEL SALARIAL	SALARIO CONVENIO MENSUAL (15 pagas)	SALARIO CONVENIO ANUAL (Sin incluir Plus Transporte)	VALOR CUATRIENIO MENSUAL	PLUS TRANSPORTES URBANOS
I	TECNICOS DE ESTRUCTURA	1	1.714,83	25.722,44	80,44	89,42
II	TECNICOS	2.1	1.541,85	23.127,78	66,35	89,42
		2.2	1.427,52	21.412,77		
		2.3	1.316,81	19.752,14		
III	TECNICOS	3.1	1.257,64	18.864,58	58,25	89,42
		3.2	1.198,30	17.974,55		
IV	EMPLEADOS DE ESTRUCTURA	4.1	1.127,96	16.919,37	50,91	89,42
		4.2	1.050,82	15.762,25		
V	EMPLEADOS	5.1	978,16	14.672,41	42,81	89,42
		5.2	904,66	13.569,90		
(*)	APRENDICES (Art.11.1.1)					
	Contratos para la Formación:					54,88
	Primer año		602,48			
	Segundo año		638,92			
	Aspirante hasta 18 años		694,11			
	Aspirante de 16 y 17 años		584,66			
Personal de limpieza a tiempo parcial (precio hora)		6,36	-	-	-	

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