



# **CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO**

Confederación Territorial de CASTILLA Y LEÓN

C/Dos de Mayo, 15 (Entreplanta). Valladolid. [www.cgt-cyl.org](http://www.cgt-cyl.org)

## **Convenio Colectivo del Sector de Comercio del Metal de Palencia. (Código Convenio 3400085)**

- **Publicado en el BOP de Palencia el día 24 de agosto de 2012.**
- **Vigente hasta el 31 de diciembre de 2015.**
- **Acuerdo Complementario del 9 de enero de 2013**



# **Convenio Colectivo provincial del sector de Comercio del Metal de Palencia**

## **CAPÍTULO I**

### **Disposiciones generales**

#### **SECCIÓN PRIMERA. ÁMBITO, VIGENCIA Y DENUNCIA DEL CONVENIO**

**Artículo 1. Ámbito funcional.**—Las normas de este Convenio son de aplicación a la totalidad de las empresas y trabajadores encuadrados en el sector del metal, referenciados en el Anexo I.

**Artículo 2. Ámbito territorial.**—1. Este Convenio regulará las relaciones laborales de las empresas y centros de trabajo incluidas en el ámbito funcional establecidas o que se establezcan en Palencia y su provincia, y a todos los trabajadores/as que presten servicio en dichas empresas y centros de trabajo, independientemente de la modalidad de contratación por la que presten servicios, salvo al personal directivo al que se refiere el art. 1.3.c) del Estatuto de los Trabajadores.

2. Los trabajadores a tiempo parcial gozarán de los mismos derechos y condiciones que los trabajadores a tiempo completo. Estas condiciones se determinarán proporcionalmente sólo cuando se deriven de la duración del trabajo o nivel de ingresos.

3. Será nula de derecho cualquier discriminación en el trabajo por razones de sexo, edad, raza, nacionalidad, etcétera.

**Artículo 3. Ámbito temporal.**—El Convenio tendrá vigencia desde el 1 de enero de 2012 hasta el 31 de diciembre de 2015, cualquiera que sea la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la provincia.

**Artículo 4. Denuncia.**—1. El presente Convenio se entenderá automáticamente denunciado tres meses antes de su finalización, comprometiéndose ambas partes a iniciar las negociaciones del nuevo Convenio en fecha no posterior a quince días naturales contados a partir de la fecha de su denuncia.

2. Si denunciado y expirado el presente convenio las partes no hubieran llegado a acuerdo para la firma de otro, o las negociaciones se prolongasen en un plazo que excediera la vigencia del actualmente en vigor, éste se entiende prorrogado en su totalidad hasta la firma del nuevo que lo sustituya, sin perjuicio de lo que el nuevo Convenio determine respecto a su retroactividad.

#### **SECCIÓN SEGUNDA. CONSIDERACIÓN GLOBAL DEL CONVENIO**

**Artículo 5. Vinculación a la totalidad.**—La redacción articulada de este convenio forma un todo orgánico indivisible, no siendo susceptible de aplicación parcial.

#### **SECCIÓN TERCERA. ABSORCIÓN Y CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS**

**Artículo 6. Absorción y compensación.**—Las mejoras establecidas en este Convenio podrán ser absorbidas por las empresas por las que tengan establecidas en la actualidad.

En el caso de que durante la vigencia del mismo se modifiquen por disposición legal de



general aplicación las cuantías de los conceptos económicos que integren el mismo, éstas sólo serán de aplicación, cuando consideradas en su conjunto y en cómputo anual, sean superiores a las aquí establecidas, subsistiendo en caso contrario en sus propios términos lo pactado.

**Artículo 7. Condiciones más beneficiosas.**—Se respetarán las condiciones más beneficiosas que tengan establecidas las empresas con sus trabajadores «ad personam», de tal forma que ningún trabajador pueda resultar perjudicado por la aplicación de este Convenio.

## **CAPÍTULO II**

### **Ceses y plazo de preaviso**

**Artículo 8. Cese y plazo de preaviso.**—En los contratos de duración superior a seis meses será obligatorio tanto para la empresa como para el trabajador/a preavisar por escrito con una antelación mínima de quince días la finalización de la relación laboral, sea cual sea la causa.

El incumplimiento por parte del trabajador/a de la obligación de preavisar con la indicada antelación, dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del mismo, el importe del salario de un día por cada día de retraso de aviso.

Igualmente, el incumplimiento por parte de la empresa de la obligación de comunicar la extinción con la indicada antelación, dará derecho al trabajador/a a percibir el importe de un día de salario por cada día de retraso.

**Artículo 9. Finiquitos.**—Los finiquitos sólo serán liberatorios por los conceptos y cantidades en él reflejados.

## **CAPÍTULO III**

### **Tiempo de trabajo**

**Artículo 10. Jornada laboral.**—La jornada laboral será de 1.800 horas en cómputo anual de trabajo efectivo, respetando aquellas jornadas que se tengan pactadas en cada empresa afectada. Las empresas que actualmente tienen establecida la jornada de lunes a viernes, la respetarán.

La realización de horas de inventario fuera de la jornada laboral dará derecho a una retribución específica que será superior al salario base de la hora ordinaria en un 25%.

La apertura de sábados por la tarde será desde el 1 de octubre al 31 de mayo, de diecisiete treinta horas a veinte horas.

El descanso de la tarde del sábado se realizará preferiblemente por acumulación del medio día de descanso, para disfrutar en días completos (2 tardes trabajadas 1 día de descanso).

No obstante lo anterior, de común acuerdo entre empresa y trabajador/a se podrá descansar por la tarde del sábado, el lunes por la mañana o siempre antes del jueves de esa semana.

En el supuesto de que se acumulen, se disfrutarán en un periodo máximo de ocho



semanas, o bien se podrán acumular a las vacaciones a elección del trabajador/a. Si bien, no podrán coincidir en el centro de trabajo más de un 10% de la plantilla en el disfrute de dicho descanso.

Se podrá abrir tres domingos al año cuyas fechas determinará la Comisión Paritaria a principios de cada año de los autorizados por la Junta de Castilla y León, percibiendo el trabajador/a la cantidad de 10,23 €/hora así como el descanso correspondiente al tiempo trabajado. Esta cuantía se incrementará cada año en el mismo porcentaje que el salario base.

Téngase en cuenta que para el año 2012 la Resolución de 17 de enero de 2012 (BOP de Palencia del 27), fija la apertura de los domingos 2 de diciembre, 8 de diciembre y 23 de diciembre de 2012.

Se respetarán en todo caso las condiciones más beneficiosas que cada trabajador tuviera establecidas con la empresa.

**Artículo 11. Horas extraordinarias.**—Las partes firmantes coinciden en los efectos positivos que pueden derivarse de una política social solidaria conducente a la supresión de las horas extraordinarias habituales y consideran positivo señalar la posibilidad de compensar las horas extraordinarias estructurales por un tiempo equivalente de descanso en lugar de ser retribuidas monetariamente.

A tal fin, mediante convenios o pactos a nivel de empresa, podrán establecerse sistemas de compensación de horas trabajadas en exceso, por descansos sustitutorios en los términos y condiciones que dichos acuerdos establezcan.

Se admitirá, no obstante, la realización de horas extraordinarias cuando concurren los siguientes supuestos:

- a) Las horas extraordinarias que vengan exigidas por necesidades de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas.
- b) Horas extraordinarias necesarias por pedidos imprevistos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turnos u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate (por ejemplo, mantenimiento), siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

**Artículo 12. Vacaciones.**—El período de vacaciones retribuidas será de treinta días naturales.

En cuanto a su disfrute se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, recogiendo el derecho a que el trabajador pueda disfrutar, si así lo conviniera, quince días en el período entre el día 1 de junio y el día 15 de septiembre.

El disfrute de las vacaciones por parte de los trabajadores se efectuará por turnos rotativos, comenzándose por orden de antigüedad y así correlativamente en años sucesivos.

Si al inicio del disfrute del período de vacaciones, el trabajador/a se encontrara en situación por IT derivada de accidente laboral u hospitalización, éstas se disfrutarán posteriormente.

Asimismo, si el período de vacaciones fijado en calendario coincide con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato por parto, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones



posteriormente, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

**Artículo 13. Permisos retribuidos.**—El trabajador, avisando con la debida antelación y justificándolo adecuadamente, tendrá derecho a la licencia remunerada por los motivos y duración expresados en el Estatuto de los Trabajadores, sin más modificaciones que las que a continuación se detallan:

- a) Matrimonio del trabajador: Quince días naturales.
- b) Durante tres días naturales, que se ampliarán en dos días naturales más, cuanto el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto, en los casos de nacimiento de hijos, enfermedad grave o fallecimiento del cónyuge, padres, hijos, nietos, abuelos, hermanos, tíos/as y sobrinos/as.
- c) Dos días naturales por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, ampliables a cuatro cuando el trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto.
- d) Matrimonio de hijos, padres y hermanos o cuñados: un día y dos más en caso de desplazamiento fuera de la provincia
- e) Dos días naturales por traslado de domicilio habitual.
- f) Ocho horas anuales de libre disposición, computables como jornada efectiva de trabajo y cuyo disfrute podrá ser en periodos fraccionados nunca inferiores a dos horas, a opción del trabajador.

Dichas horas no podrán acumularse al periodo vacacional.

- g) Doce horas anuales para asistencia a consulta médica del trabajador/a, con justificación posterior.
- h) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.
- i) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- j) Los/as trabajadores/as, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones.

Las/os afectadas/os podrán sustituir este derecho por una reducción de su jornada laboral en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre, en caso de que ambos trabajen. A estos efectos, se incluye el motivo del concepto de hijo, tanto el consanguíneo como el de adoptivo como el acogido con fines adoptivos. El tiempo de lactancia se podrá acumular, previo acuerdo entre empresa y trabajador/a, en descanso continuado en días que se disfrutarán a continuación del permiso maternal.

- k) Asimismo, quién por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o a un minusválido físico o psíquico o sensorial que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de su jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.
- l) Tendrá el mismo derecho quién precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en los apartados k) y l) constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto



causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, corresponderá al trabajador/a, dentro de su jornada ordinaria.

El trabajador/a deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

**Artículo 14. Excedencia por cuidado de familiares.**—Los trabajadores/as tendrá derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

**Artículo 15. Excedencia voluntaria.**—Remitiéndonos a la Ley 3/2007, el personal con al menos un año de antigüedad, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor de cinco años.

**Artículo 16. Licencias no retribuidas.**—Con motivo de enfermedad de parientes hasta 2º grado de consanguinidad o casos de urgente necesidad, el personal podrá solicitar de la empresa licencia o permiso sin sueldo por una duración máxima de tres meses al año.

La empresa no vendrá obligada a la concesión de este permiso cuando existiendo otros trabajadores/as de la misma categoría en la misma situación, el hecho de la concesión implique la ausencia de todo el personal de esta categoría, siendo obligada su concesión en caso contrario. Para la concesión de este permiso sin sueldo, será obligatoria la justificación mediante certificado de que ocurren las circunstancias señaladas en el párrafo primero de este artículo.

Si la evolución de la enfermedad es favorable, el trabajador/ a podrá solicitar el reingreso en la empresa antes de finalizar el plazo solicitado, siendo obligatoria para la



empresa su readmisión desde la fecha de la petición, que en todo caso deberá hacerse por escrito.

Las empresas podrán contratar, para suplir al trabajador/ a en situación de permiso sin sueldo, otro trabajador/a mediante el correspondiente contrato de interinidad, debiendo cesar el interino al incorporarse el trabajador al que sustituye.

**Artículo 17. Ferias y fiestas.**—Durante las fiestas patronales de cada localidad el personal afectado por este Convenio, tendrá derecho a vacar las tardes hasta un máximo de tres. En la capital las tardes citadas serán fijadas por una Comisión Paritaria del Convenio, una vez conocido el Programa Oficial de Festejos.

El personal afectado por este Convenio vacará la tarde del 5 de enero, el 24 de diciembre y el 31 de diciembre.

No obstante, en los sectores de joyería y venta de electrodomésticos, los trabajadores/as vendrán obligados a trabajar esas tardes si así lo solicita la empresa, pudiendo vacar las horas de jornada normal de ese día en cualquier día o época del año.

Téngase en cuenta que para el año 2012 la Resolución de 27 de julio de 2012 (BOP de Palencia de 8 de agosto), establece las tardes de los días 29, 30 y 31 de agosto, como tardes a vacar por los trabajadores afectados por este Convenio.

**Artículo 18. Complemento económico en caso de Incapacidad Temporal (IT).**— En caso de Incapacidad Laboral Transitoria debidamente acreditada por los servicios médicos correspondientes, se observarán las siguientes normas:

a) Enfermedad común: En este supuesto la empresa completará la prestación obligatoria hasta alcanzar el 100% de las cantidades que figuren en el anexo más la antigüedad.

b) Enfermedad profesional o accidente laboral: En este caso la empresa vendrá obligada a complementar la prestación hasta alcanzar el 100% de la base de cotización por accidentes de trabajo del mes anterior a la fecha de la baja.

En los supuestos anteriores la duración máxima de estos beneficios será de dieciocho meses.

**Artículo 19. Complemento económico en caso de suspensión de contrato por riesgo en el embarazo.**—A las trabajadoras en situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, las empresas vienen obligadas a abonar complementariamente a la prestación de la Seguridad Social la cantidad necesaria hasta completar el 100% de la base reguladora.

## **CAPÍTULO IV**

### **Condiciones económicas**

**Artículo 20. Salario base.**—Tomando como base las tablas del 31-12-11 se establece un incremento salarial para el año 2012 del 0,5% con efectos desde el día 1 de enero de 2012. Será el que figura para cada una de las categorías en las tablas salariales anexas.

El incremento salarial para el año 2013, con efectos desde el 1 de enero, será del 0,6%



en todos los conceptos económicos del convenio.

El incremento salarial para el año 2014 será del 0,6% en todos los conceptos económicos del Convenio.

El incremento salarial para el año 2015 será del 1,25% en todos los conceptos económicos del Convenio.

**Artículo 21. Cláusula de revisión salarial.**—Para el año 2015, se establece una cláusula de revisión salarial consolidable, y que operará para los salarios desde el 1 de enero del año 2015, con relación a la variación que experimente el índice de precios al consumo, a 31 de diciembre de 2015 o el indicador que lo sustituya en los siguientes términos:

- Del 1,26% al 2,00% del IPC real, se producirá una revisión salarial del 0,5%.
- Del 2,01% al 3,00% del IPC real, se producirá una revisión salarial del 0,75%.
- Del 3,01 del IPC real en adelante, se producirá una revisión salarial del 1%.

**Artículo 22. Antigüedad.**—Se consolidó al 31-12-1998. La cuantía pasa a considerarse «Complemento personal de antigüedad consolidada». CPDAC.

Este complemento personal de antigüedad consolidada no podrá ser absorbible ni compensable y se incrementará en el porcentaje de subida del salario de cada año.

**Artículo 23. Gratificaciones extraordinarias.**—Los trabajadores/as afectados por este Convenio percibirán dos gratificaciones extraordinarias, una de verano y otra de Navidad, que se harán efectivas, respectivamente, antes de los días 16 de julio y 15 de diciembre, en la cuantía de una mensualidad de la totalidad de los emolumentos que el trabajador/a perciba, incluida CPDAC, y que sean de aplicación en las indicadas fechas.

**Artículo 24. Participación en beneficios.**—Las empresas abonarán a los trabajadores por este concepto una mensualidad de la totalidad de los emolumentos que el trabajador, incluida CPDAC, debiendo liquidarse dentro del primer trimestre y sobre la base de los salarios vigentes el 31 de diciembre del año anterior.

Se podrá prorratear de acuerdo con el trabajador/a o los representantes de los trabajadores.

Al personal que ingrese o cese en el transcurso del año se le abonará en proporción al tiempo de estancia en la empresa.

**Artículo 25. Dietas.**—El personal al que se confiera alguna comisión de servicio fuera de su residencia habitual de trabajo, tendrá derecho a que se le abonen los gastos que hubiese efectuado, previa presentación de los justificantes correspondientes.

En compensación de aquellos gastos cuya justificación no resulte posible, el trabajador tendrá derecho además, a una cantidad de 1,60 euros ó 2,89 euros diarios, para 2.009 según el desplazamiento sea por media jornada o completa.

Estas cantidades se incrementarán en el mismo porcentaje que el salario base.



**Artículo 26. Ayuda escolar.**—Las empresas abonarán a los trabajadores por cada hijo en edad escolar, la cantidad de 22,24 euros por año para 2012 y que comprenderá a los estudios de Educación Infantil, Enseñanza Primaria, Secundaria, así como Formación Profesional.

Estas cantidades se incrementarán anualmente en el mismo porcentaje que el salario base.

La fecha de su devengo será durante el mes de octubre.

## **CAPÍTULO V**

### **Otras disposiciones**

**Artículo 27. Cláusula de subrogación.**—1. Con la finalidad de garantizar el principio de estabilidad en el empleo y la subrogación empresarial en las relaciones laborales del personal, por quien suceda a la empresa saliente en parte o en la totalidad de la actividad en las empresas de comercio metal, los trabajadores y trabajadoras de la empresa cedente pasarán a adscribirse a la empresa cesionaria o entidad que vaya a realizar el servicio, respetando ésta los derechos y obligaciones económicas, sociales, sindicales y personales que se disfrutasen en la empresa cedente.

**Artículo 28. Indemnización en caso de muerte en accidente de trabajo o enfermedad profesional.**—Las empresas vendrán obligadas a concertar, bien individualmente bien colectivamente, una póliza de seguros en orden a la cobertura de los riesgos indicados, que garantice a sus causahabientes el percibo de una indemnización de 17.500 euros, desde la publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Esta cantidad se mantendrá invariable durante los años de vigencia de este Convenio.

**Artículo 29. Jubilación anticipada a los 64 años.**—Los trabajadores/as afectados por este Convenio podrán acogerse a la jubilación anticipada a los 64 años de edad, con derecho al 100% de los derechos pasivos. En este supuesto el empresario estará obligado a suscribir un nuevo contrato con las personas que figuren como desempleadas en las Oficinas de Empleo en número igual al de las jubilaciones anticipadas que se pacten.

En el nuevo contrato que se establezca habrá de cubrirse un puesto de trabajo dentro del grupo profesional a que perteneciere el trabajador/a jubilado o de cualquier otro grupo profesional, de acuerdo con los representantes de los trabajadores.

La contratación del trabajador/a de nuevo ingreso se efectuará de conformidad con las disposiciones legales que estén en vigor en el momento en que se lleve a cabo.

Por otra parte, se establecen premios por jubilación.

Aquellos trabajadores que, teniendo un mínimo de antigüedad de diez años en la empresa, soliciten y causen baja voluntaria en la misma a partir de los 60 años y hasta los 63, tendrán derecho a disfrutar de vacaciones retribuidas en función de la edad en la que se produzca la baja y de acuerdo con la siguiente escala:

A los 60 años: 45 días de vacaciones.

A los 61 años: 35 días de vacaciones.

A los 62 años: 25 días de vacaciones.



A los 63 años: 20 días de vacaciones.

El disfrute de estas vacaciones se hará efectivo con la correspondiente antelación a su cese, debiendo comunicar el trabajador/a fehacientemente su decisión con una antelación de seis meses.

**Artículo 30. Jubilación parcial y contrato de relevo.**—Al amparo del artículo 4.1 de la Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social y del artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores, se reconoce a los trabajadores y trabajadoras el derecho subjetivo de solicitar de la empresa la jubilación parcial y la reducción de jornada dentro de los porcentajes máximos y mínimos establecidos en la normativa vigente, cuando se reúnan los requisitos legalmente establecidos.

El trabajador/a podrá concertar, previo acuerdo con su empresa, un contrato a tiempo parcial por el que aquél reduzca su jornada de trabajo y su salario dentro de los porcentajes establecidos.

La solicitud se deberá remitir a la empresa o empresas con una antelación mínima de tres meses a la fecha prevista de jubilación parcial. La empresa estudiará la solicitud con la vista puesta en un acuerdo con la parte solicitante y en todo caso responderá en un plazo máximo de treinta días. En los casos de discrepancia entre las partes se remitirá la cuestión a la Comisión Paritaria, que resolverá en el ámbito de sus funciones y en el plazo máximo de treinta días.

Cuando los trabajadores/as soliciten la jubilación parcial y la reducción de jornada en el límite máximo legalmente previsto, la jornada que corresponde de trabajo efectivo se podrá acumular en los meses inmediatamente siguientes a la jubilación parcial y la jornada completa, aún cuando la empresa pueda optar por retribuir sin exigir a cambio la prestación efectiva de los servicios y sin perjuicio de la aplicación de la siguiente escala de bonificaciones:

- Con 30 años o más de antigüedad en la empresa, se reconocen una dispensa absoluta en el trabajo.
- Con 25 años de antigüedad en la empresa y menos 30 años, se reconoce una dispensa del 80% del trabajo.
- Con 20 años de antigüedad en la empresa y menos 25 años, se reconoce una dispensa del 70% del trabajo.
- Con 15 años de antigüedad en la empresa y menos 20 años, se reconoce una dispensa del 60% del trabajo.
- Con 10 años de antigüedad en la empresa y menos 15 años, se reconoce una dispensa del 50% del trabajo.

Todo ello sin perjuicio del acuerdo al que puedan llegar los trabajadores y las empresas.

Hasta que el trabajador jubilado parcialmente llegue a la edad ordinaria de jubilación, las empresas deberán mantener un contrato de relevo en los términos previstos en el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores.

**Artículo 31. Jubilación forzosa.**—Los trabajadores/as se jubilarán con carácter forzoso al cumplir la edad ordinaria de jubilación a los 65 años o la edad reglamentaria que esté establecida en la legislación en cada momento y siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

1. El trabajador afectado por la extinción del contrato de trabajo deberá tener cubiertos como mínimo los años de cotización a la Seguridad Social que requiera la normativa

legal vigente en cada momento y cumplir con cuantos requisitos sean exigidos por la legislación de Seguridad Social para tener derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva.

2. La empresa deberá tener al menos el 50% del personal de su plantilla con contrato indefinido.

**Artículo 32. Protección de la mujer embarazada.**—Se estará a lo dispuesto en el artículo 26 de la vigente Ley 31/1995, de 8 de noviembre de 1995, de Prevención de Riesgos Laborales así como la Ley 39/99, de Conciliación de la vida familiar y laboral y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo.

El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso de la parte que reste del período de suspensión.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso, posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el periodo que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el derecho a la suspensión del contrato de trabajo por paternidad.

En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. La duración de la suspensión será, asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de seis años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por venir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En el caso de que la madre y el padre trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto múltiple.

Los períodos a los que se refiere el presente artículo podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento



previo de los padres al país de origen del adaptado, el período de suspensión previsto para cada caso en el presente artículo, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Será nulo el despido en los siguientes supuestos:

- a) El de los trabajadores/as durante el período de suspensión del contrato por maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento.
- b) El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha del inicio del embarazo hasta la del comienzo del período de suspensión del contrato por razones de maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento.
- c) En el supuesto de riesgo durante el embarazo, en los términos previstos en el artículo 26, apartados 2 y 3, de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

**Artículo 33. Suspensión del contrato de trabajo por paternidad.**—En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos más por cada hijo a partir del segundo.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente y hasta que finalice la suspensión por maternidad, o inmediatamente después de finalizada esta suspensión.

En caso de que el otro progenitor no trabaje, se podrá ejercer este derecho inmediatamente después de la finalización del permiso por nacimiento de hijo.

**Artículo 34. Cláusula de descuelgue.**—Los porcentajes de incremento salarial establecidos en el artículo 18 no serán de necesaria u obligada aplicación para aquellas empresas que acrediten, objetiva y fehacientemente, situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en los ejercicios contables de 2010 y 2011. Asimismo, se tendrá en cuenta las previsiones para 2012.

En estos casos se trasladará a las partes la fijación del aumento del salario. Para valorar esta situación se tendrá en cuenta circunstancias tales como el insuficiente nivel de producción y ventas y se atenderá los datos que resulten de la contabilidad de las empresas, de sus balances y de sus cuentas de resultados.

En casos de discrepancia sobre la valoración de dichos datos, podrá utilizarse informes de auditores o censores de cuentas, atendiendo a las circunstancias y dimensión de las empresas.

En función de la unidad de contratación en la que se encuentren comprendidas, las empresas que aleguen dichas circunstancias deberán presentar ante la representación legal de los trabajadores/as la documentación precisa (balances, cuentas de resultados y, en su caso, informe de los auditores o censores de cuentas) que justifiquen un tratamiento salarial diferenciado.

En este sentido, en las de menos de 25 trabajadores/as y en función de los costes económicos que ello implica, se sustituirá el informe de auditores o censores jurados de cuentas por la documentación que resulte precisa dentro de los párrafos anteriores para demostrar, fehacientemente, la situación de pérdidas.



La representación legal de los trabajadores/as está obligada a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando, por consiguiente, respecto de todo ello, sigilo profesional.

**Artículo 35. Cláusula de no discriminación.**—Las empresas afectadas por este convenio adquieren el compromiso de no efectuar contrataciones con personas que ya estuvieran trabajando en otra empresa, que tengan otra ocupación o presten trabajo por cuenta propia sin la debida alta en la Seguridad Social.

Las partes firmantes de este convenio se comprometen a garantizar la NO discriminación por razón de sexo, raza, edad, origen, nacionalidad, pertenencia étnica, orientación sexual, discapacidad o enfermedad, por el contrario, velar por que la aplicación de las normas laborales no incurriera en supuesto de infracción alguna que pudiera poner en tela de juicio el cumplimiento estricto de los preceptos constitucionales.

El ingreso de las y los trabajadores se ajustará a las normas legales generales sobre la colocación y a las especiales para quienes estén entre colectivos de mayores de 45 años, jóvenes, discapacitados, mujeres, etc.

**Artículo 36. Acoso sexual.**—Todos los trabajadores tienen derecho a ser tratados con dignidad y no se permitirá ni tolerará el acoso sexual en el ámbito laboral, asistiéndole el derecho de presentar denuncias.

Se considerarán constitutivas de acoso sexual laboral cualesquiera conductas, proposiciones o requerimientos de naturaleza sexual que tengan lugar en el ámbito de organización y dirección de la empresa, respecto de las que el sujeto sepa o esté en condiciones de saber, que resulten indeseables, irrazonables u ofensivas para quien las padece, cuya respuesta ante las mismas puede determinar una decisión que afecte a su empleo o a sus condiciones de trabajo.

La persona víctima de acoso sexual podrá dar cuenta, de forma verbal o por escrito, a través de sus representantes o directamente, a la dirección de la empresa de las circunstancias del hecho concurrentes, el sujeto activo del acoso, las conductas, proposiciones o requerimientos en que haya podido concretarse y las consecuencias negativas que se han derivado o en su caso, pudieran haberse derivado. La presentación de la denuncia dará lugar a la apertura de diligencias por parte de la empresa, para verificar la realidad de las imputaciones, se efectuarán en el plazo de diez días, sin observar ninguna otra formalidad que la audiencia de los intervinientes, guardado todos los actuantes una absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de la persona.

La constatación de la existencia de acoso sexual en el caso denunciado, será considerada siempre falta grave, si tan conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante.

**Artículo 37. Salud laboral.**—Las partes firmantes del presente Convenio, se comprometen al desarrollo de la Protección de la Salud y la Seguridad en el Trabajo, al amparo de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. El derecho de los trabajadores/as a un medio de trabajo seguro y saludable, se tiene que articular a través de la integración de la seguridad y salud laboral, en todos los estamentos de las empresas.

Todas las empresas del sector, están obligadas a tener realizada, actualizada, y documentada, la Evaluación de Riesgos, el Plan de Prevención de Riesgos y haber



adoptado una forma de Servicio de Prevención de Riesgos.

A la firma del Convenio, todas las empresas que no hubieran realizado las Evaluaciones de Riesgos, el Plan de Prevención o no haber elegido un Servicio de Prevención, realizarán las consultas obligatorias a los/as representantes de los trabajadores/as, para poner en marcha su propio sistema de Prevención de Riesgos.

La información, que forma parte del Plan de Prevención, sobre los riesgos generales y los inherentes al puesto de trabajo, será realizada con los contenidos de las evaluaciones de riesgos, de forma escrita dirigida a cada trabajador/a por cada empresario y que será contrastada por la representación sindical. Se realizará durante la jornada laboral y en cualquier caso en horas de trabajo.

La Formación de los Delegados/as de Prevención, que forma parte del Plan de Prevención, se realizará mediante cursos de Salud Laboral, sobre los riesgos de su empresa y sector, tendrán una duración de 80 horas y además asistirán a la formación continuada de todos los/as trabajadores/as.

La formación será acreditada. Será impartida por las Organizaciones Sindicales firmantes del Convenio Colectivo a través de un reparto del programa establecido por la Comisión de Seguridad y Salud.

Todas las empresas del sector, dentro del Plan de Prevención tienen la obligación de tener elaborado un sistema de emergencias para incendios, evacuación y primeros auxilios, con el personal designado, formado y con los recursos necesarios para dar respuesta a estas contingencias. Se tendrá siempre en cuenta la posible presencia de personal de otras empresas y de personas ajenas.

Ante la detección de un riesgo grave y/o inminente, ya sea en la evaluación inicial, en las revisiones de la evaluación o en cualquier otro momento, en cualquier empresa del sector, ya sea por personal del Servicio de Prevención, Delegados de Prevención, o cualquier trabajador/a, se tomará la iniciativa de paralización de la actividad, operación, o de toda la actividad del puesto de trabajo. Realizándose a partir de ese momento un procedimiento que incluya, comunicación a los mandos superiores tanto verbal como escrito por parte de quién paraliza o de los representantes si los hubiere y las medidas de corrección del Riesgo, así como el conocimiento de la autoridad laboral competente.

La vigilancia de la salud, como actividad permanente de observación de estado de salud de los trabajadores, será realizada por el Servicio de Prevención, durante el tiempo de trabajo y se relacionará con los riesgos del puesto de trabajo. La realización de actividades puntuales de profundización, en forma de reconocimientos médicos, estará protocolizada y en cualquier caso tendrá relación con el trabajo realizado. Tanto los resultados de la Vigilancia de la Salud como del Reconocimiento médico serán confidenciales, informándose a las empresas exclusivamente de la Aptitud Laboral de cada trabajador/a.

Los Delegados/as de Prevención, con independencia de la procedencia de su designación y origen, tendrán un crédito adicional mensual, de dieciséis horas, cada uno de ellos, con posibilidad de acumulación, para la realización de funciones específicas en materias de seguridad y salud.

Para los puestos de trabajo, calificados como tóxicos o peligrosos en la Evaluaciones de Riesgos, los Comités de Seguridad y Salud o las Comisiones paritarias sectoriales establecerán sistemas de compensación horaria, con limitación de los tiempos de exposición cuando los riesgos no tengan la posibilidad de ser evitados. Entre las funciones y competencias de la Comisión Paritaria Sectorial se incluirá la protección de los trabajadores/as sensibles a determinados riesgos, biológicamente disminuidos/as, trabajadoras embarazadas o en período de lactancia, que tendrá en cuenta las disminuciones y limitaciones del trabajador/a y los puestos de trabajo compatibles, con relación a las Evaluaciones de Riesgos de las empresas.



**Artículo 38. Formación.**—Las empresas de las que dependan los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente convenio se adhieren a las iniciativas formativas necesarias, con especial mención a las establecidas en los Acuerdos Nacionales de Formación Continua.

## **CAPÍTULO VI**

### **Derechos y garantías sindicales**

**Artículo 39. Derechos Sindicales.**—En esta materia ambas partes acuerdan:

- a) A todo trabajador afiliado a cualquier sindicato, si así lo solicita por escrito, se le descontará su cuota sindical por parte de la empresa en su nómina correspondiente.
- b) En aquellas empresas cuyo número de trabajadores sea de 151, tendrán derecho los sindicatos más representativos a un delegado sindical, el cual tendrá el mismo crédito de horas y las mismas garantías que los miembros del Comité de Empresa.
- c) Las empresas afectadas por el presente Convenio, permitirán la acumulación de las horas sindicales de los delegados de personal o miembros del Comité de Empresa de un mismo sindicato.

## **CAPÍTULO VII**

### **Comisiones paritarias**

**Artículo 40. Comisiones paritarias.**—Se crean las siguientes Comisiones Paritarias:

- a) Comisión de Seguridad e Higiene
- b) Comisión de Seguimiento de Pluriempleo y Horas Extra.
- c) Comisión Paritaria de interpretación las materias de del Convenio que puedan ser causa de discrepancia.

Estas Comisiones estarán integradas por cuatro representantes de los trabajadores y cuatro representantes de los empresarios. Se reunirán a petición de cualquiera de las partes, siendo precisa para la validez de los acuerdos tomados la paridad entra ambas representaciones con asistencia de dos miembros como mínimo de cada parte. Un mes de plazo máximo.

## **DISPOSICIONES FINALES**

**Disposición final primera.**—Todas aquellas materias no reguladas expresamente en este Convenio se regirán por las normas contenidas en el derogado Acuerdo para el Comercio publicado en el BOE de 09/04/96 hasta su sustitución, y la Normativa Vigente de obligado cumplimiento.

**Disposición final segunda.**—El pago de atrasos y la normalización de las nóminas de los trabajadores afectados por el presente Convenio, se hará efectivo por las empresas dentro del mes siguiente a su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.



**Disposición final tercera.**—El presente Convenio es aceptado y suscrito con la unánime conformidad de empresarios y trabajadores integrados en la Comisión Negociadora formada por representantes de las organizaciones empresariales FEPAMETAL y CPOE y de las centrales sindicales UGT y CCOO, cuyo acuerdo ha sido plasmado el 21 de junio de 2012.

**Disposición final cuarta.**—En los contratos regulados en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, así como los restantes temporales, podrán convertirse en contratos para el fomento de la contratación indefinida.

**Disposición final quinta. Contratos por Acumulación de Tareas.**—Podrán realizarse contratos por Acumulación de Tareas por una duración de doce meses, dentro de un periodo de dieciocho meses.

**Disposición final sexta.**—Los trabajadores que ostenten durante cinco años en el sector la categoría de Auxiliar Administrativo y Auxiliar de Caja, pasarán respectivamente a la categoría de Administrativo y Cajero.

**Disposición final séptima.**—Se crea la categoría de Dependiente de 3.<sup>a</sup> para todos aquellos trabajadores con menos de dos años de experiencia en el sector o que ostenten la categoría de Ayudante de Dependiente, desapareciendo ésta. En consecuencia y para todos los trabajadores/as regulados por este Convenio Colectivo:

Dependiente de 1.<sup>a</sup>: Es el trabajador/a con más de cuatro años de experiencia en el sector.

Dependiente de 2.<sup>a</sup>: Es el trabajador/a con más de dos años de experiencia en el sector.

Dependiente de 3.<sup>a</sup>: Es el trabajador/a con menos de dos años de experiencia en el sector.

**Disposición final octava.**—Se establece la promoción de los profesionales de oficio ligada a las funciones que realizan:

Profesional de Oficio de 1.<sup>a</sup>: Es el operario hombre o mujer que teniendo los conocimientos necesarios para el desempeño de su oficio lo ejecuta bajo dependencia de mandos o de profesionales de más alta cualificación dentro del esquema de cada empresa, normalmente con alto grado de supervisión.

Profesional de Oficio de 2.<sup>a</sup>: Es el operario hombre o mujer que teniendo ciertos conocimientos profesionales para el desempeño de su oficio, lo ejecuta bajo dependencia de mandos de más alta cualificación, con grado medio de supervisión.

Profesional de Oficio de 3.<sup>a</sup>: Es el operario hombre o mujer que, realiza tareas que se ejecutan con un alto grado de dependencia, claramente establecidas, con instrucciones específicas. Pueden requerir preferentemente esfuerzo físico, con conocimientos muy elementales.

**Disposición final novena.**—Igualmente se establece un encuadramiento de subsectores del presente Convenio Colectivo, el cual se anexa (Anexo I).

**Disposición final décima.**—El disfrute de las ocho horas de libre disposición tendrá la consideración de jornada efectiva de trabajo.

**Disposición final undécima.**—Las partes adquieren el compromiso de mantener contactos o reuniones para tratar la posibilidad de unificar en un único Convenio los sectores de industria y comercio en el ramo del automóvil.

**TABLAS SALARIALES DEL CONVENIO COMERCIO DEL METAL DEL AÑO 2012**

<b>Categoría</b>	<b>Salario/mes</b>	<b>Salario/año</b>
<b>GRUPO I</b>		
<b>Personal titulado</b>		
Graduado Superior	1.278,93	19.177,58
Graduado Medio	1.248,23	18.717,24
<b>GRUPO II</b>		
<b>Personal mercantil</b>		
Jefe de Compras	1.176,62	17.643,45
Jefe de Ventas	1.176,62	17.643,45
Jefe de Personal	1.176,62	17.643,45
Jefe de Sucursal	1.166,12	17.486,00
Jefe Sección	1.125,45	16.876,15
Viajante a comisión	810,80	12.157,97
Viajante sin comisión	1.158,27	17.368,29
Dependiente Mayor	1.166,12	17.486,00
Dependiente de 1. <sup>a</sup>	1.023,66	15.349,81
Dependiente de 2. <sup>a</sup>	945,94	14.184,39
Dependiente de 3. <sup>a</sup>	868,64	13.025,28
<b>GRUPO III</b>		
<b>Personal administrativo y caja</b>		
Jefe administrativo	1.176,62	17.643,45
Oficial administrativo	1.023,66	15.349,81
Administrativo	965,16	14.472,60
Auxiliar administrativo	868,64	13.025,28
Contable/Cajero mayor	1.143,24	17.142,91
Cajero	965,16	14.472,60
Auxiliar de Caja	868,64	13.025,28
<b>GRUPO IV</b>		
<b>Personal oficios auxiliares</b>		
Profesionales Oficio 1. <sup>a</sup>	1.024,26	15.358,81
Profesionales Oficio 2. <sup>a</sup>	965,16	14.472,60
Profesionales Oficio 3. <sup>a</sup>	920,81	13.807,57
Mozo especializado	920,81	13.807,57
Mozo	891,97	13.375,11



GRUPO V		
<b>Trabajadores menores</b>		
Pinches, aprendices, aspirantes a administrativos y aux. de caja de 16 y 17	627,67	9.411,93

Ayuda escolar: 22,24 €

**TABLAS SALARIALES DEL CONVENIO COMERCIO DEL METAL DEL AÑO 2013**

<b>Categoría</b>	<b>Salario/mes</b>	<b>Salario/año</b>
GRUPO I		
<b>Personal titulado</b>		
Graduado Superior	1.286,60	19.291,34
Graduado Medio	1.255,71	18.828,15
GRUPO II		
<b>Personal mercantil</b>		
Jefe de Compras	1.183,68	17.748,19
Jefe de Ventas	1.183,68	17.748,19
Jefe de Personal	1.183,68	17.748,19
Jefe de Sucursal	1.173,11	17.589,63
Jefe Sección	1.132,20	16.976,28
Viajante a comisión	815,66	12.230,32
Viajante sin comisión	1.165,22	17.471,35
Dependiente Mayor	1.173,11	17.589,63
Dependiente de 1. <sup>a</sup>	1.029,80	15.440,78
Dependiente de 2. <sup>a</sup>	951,61	14.268,35
Dependiente de 3. <sup>a</sup>	873,85	13.102,59
GRUPO III		
<b>Personal administrativo y caja</b>		
Jefe administrativo	1.183,68	17.748,19
Oficial administrativo	1.029,80	15.440,78
Administrativo	970,95	14.558,65
Auxiliar administrativo	873,85	13.102,59
Contable/Cajero mayor	1.150,10	17.244,75
Cajero	970,95	14.558,65
Auxiliar de Caja	873,85	13.102,59
GRUPO IV		
<b>Personal oficios auxiliares</b>		



Profesionales Oficio 1. <sup>a</sup>	1.030,41	15.449,87
Profesionales Oficio 2. <sup>a</sup>	970,95	14.558,65
Profesionales Oficio 3. <sup>a</sup>	926,33	13.889,52
Mozo especializado	926,33	13.889,52
Mozo	897,32	13.454,44
GRUPO V		
<b>Trabajadores menores</b>		
Pinches, aprendices, aspirantes a administrativos y aux. de caja de 16 y 17	631,44	9.467,82

Ayuda escolar: 22,37 €

### TABLAS SALARIALES DEL CONVENIO COMERCIO DEL METAL DEL AÑO 2014

Categoría	Salario/mes	Salario/año
GRUPO I		
<b>Personal titulado</b>		
Graduado Superior	1.294,32	19.407,09
Graduado Medio	1.263,25	18.941,12
GRUPO II		
<b>Personal mercantil</b>		
Jefe de Compras	1.190,79	17.854,68
Jefe de Ventas	1.190,79	17.854,68
Jefe de Personal	1.190,79	17.854,68
Jefe de Sucursal	1.180,15	17.695,16
Jefe Sección	1.138,99	17.078,13
Viajante a comisión	820,56	12.303,70
Viajante sin comisión	1.172,21	17.576,16
Dependiente Mayor	1.180,15	17.695,16
Dependiente de 1. <sup>a</sup>	1.035,98	15.533,42
Dependiente de 2. <sup>a</sup>	957,32	14.353,96
Dependiente de 3. <sup>a</sup>	879,09	13.181,21
GRUPO III		
<b>Personal administrativo y caja</b>		
Jefe administrativo	1.190,79	17.854,68
Oficial administrativo	1.035,98	15.533,42
Administrativo	976,78	14.646,00
Auxiliar administrativo	879,09	13.181,21
Contable/Cajero mayor	1.157,00	17.348,22



Cajero	976,78	14.645,85
Auxiliar de Caja	879,09	13.181,21
GRUPO IV		
<b>Personal oficios auxiliares</b>		
Profesionales Oficio 1. <sup>a</sup>	1.036,59	15.542,57
Profesionales Oficio 2. <sup>a</sup>	976,78	14.645,85
Profesionales Oficio 3. <sup>a</sup>	931,89	13.972,85
Mozo especializado	931,89	13.972,85
Mozo	902,71	13.535,17
GRUPO V		
<b>Trabajadores menores</b>		
Pinches, aprendices, aspirantes a administrativos y aux. de caja de 16 y 17	635,22	9.524,62

Ayuda escolar: 22,51 €

### TABLAS SALARIALES DEL CONVENIO COMERCIO DEL METAL DEL AÑO 2015 PROVISIONALES

Categoría	Salario/mes	Salario/año
GRUPO I		
<b>Personal titulado</b>		
Graduado Superior	1.310,50	19.641,31
Graduado Medio	1.279,04	19.169,72
GRUPO II		
<b>Personal mercantil</b>		
Jefe de Compras	1.205,67	18.070,17
Jefe de Ventas	1.205,67	18.070,17
Jefe de Personal	1.205,67	18.070,17
Jefe de Sucursal	1.194,90	17.908,73
Jefe Sección	1.153,23	17.284,25
Viajante a comisión	830,82	12.452,19
Viajante sin comisión	1.186,86	17.788,25
Dependiente Mayor	1.194,90	17.908,73
Dependiente de 1. <sup>a</sup>	1.048,93	15.720,90
Dependiente de 2. <sup>a</sup>	969,29	14.527,20
Dependiente de 3. <sup>a</sup>	890,08	13.340,29
GRUPO III		
<b>Personal administrativo y caja</b>		



Jefe administrativo	1.205,67	18.070,17
Oficial administrativo	1.048,93	15.720,90
Administrativo	988,99	14.822,77
Auxiliar administrativo	890,08	13.340,29
Contable/Cajero mayor	1.171,46	17.557,60
Cajero	988,99	14.822,61
Auxiliar de Caja	890,08	13.340,29
GRUPO IV		
<b>Personal oficios auxiliares</b>		
Profesionales Oficio 1. <sup>a</sup>	1.049,55	15.730,16
Profesionales Oficio 2. <sup>a</sup>	988,99	14.822,61
Profesionales Oficio 3. <sup>a</sup>	943,54	14.141,49
Mozo especializado	943,54	14.141,49
Mozo	913,99	13.698,52
GRUPO V		
<b>Trabajadores menores</b>		
Pinches, aprendices, aspirantes a administrativos y aux. de caja de 16 y 17	643,17	9.639,58

Ayuda escolar: 22,79 €

## ANEXO I

### CNAE DE APLICACIÓN EN EL CONVENIO DE COMERCIO DEL METAL DE PALENCIA

#### CNAE Subsectores de aplicación.

4511 Venta de automóviles y vehículos de motor ligeros.

4519 Venta de otros vehículos de motor.

4520 Mantenimiento y reparación de vehículos de motor.

4531 Comercio al por mayor de repuestos y accesorios de vehículos de motor.

4532 Comercio al por menor de repuestos y accesorios de vehículos de motor.

4540 Venta, mantenimiento y reparación de motocicletas y de sus repuestos y accesorios.

4614 Intermediarios del comercio de maquinaria, equipo industrial, embarcaciones y aeronaves.

4643 Comercio al por mayor de aparatos electrodomésticos.

4648 Comercio al por mayor de artículos de relojería y joyería.

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

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

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

4662 Comercio al por mayor de máquinas herramienta.

**Confederación General del Trabajo (CGT)**



- 4663 Comercio al por mayor de maquinaria para la minería, la construcción y la ingeniería civil.
- 4664 Comercio al por mayor de maquinaria para la industria textil y de máquinas de coser y tricotar.
- 4665 Comercio al por mayor de muebles de oficina.
- 4666 Comercio al por mayor de otra maquinaria y equipo de oficina.
- 4669 Comercio al por mayor de otra maquinaria y equipo.
- 4672 Comercio al por mayor de metales y minerales metálicos.
- 4674 Comercio al por mayor de ferretería, fontanería y calefacción.
- 4677 Comercio al por mayor de chatarra y productos de desecho.
- 4741 Comercio al por menor de ordenadores, equipos periféricos y programas informáticos en establecimientos especializados.
- 4742 Comercio al por menor de equipos de telecomunicaciones en establecimientos especializados.
- 4743 Comercio al por menor de equipos de audio y vídeo en establecimientos especializados.
- 4752 Comercio al por menor de ferretería, pintura y vidrio en establecimientos especializados.
- 4754 Comercio al por menor de aparatos electrodomésticos en establecimientos especializados.
- 4759 Comercio al por menor de muebles, aparatos de iluminación y otros artículos de uso doméstico en establecimientos especializados.
- 4763 Comercio al por menor de grabaciones de música y vídeo en establecimientos especializados.
- 4777 Comercio al por menor de artículos de relojería y joyería en establecimientos especializados.

## **ACUERDO COMPLEMENTARIO 9 de enero de 2013**

### **DOMINGOS DE APERTURA PARA EL AÑO 2013**

En la sede de la Confederación Palentina de Organizaciones Empresariales, el día 21 de diciembre de 2013, se personan los arriba reseñados, al objeto de tratar sobre los tres domingos que se puede abrir durante el año 2013 en aplicación de lo dispuesto en el artículo 10 del Convenio y acuerdan lo siguiente:

1. Que se podrá abrir durante el 2013 los domingos 7 de enero, 7 de julio y 22 de diciembre de 2013 en las condiciones pactadas en el artículo 10 de referido Convenio.
2. Este acuerdo se dará traslado a la autoridad laboral para su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Y como prueba de conformidad con el contenido del presenta documento, firman en el lugar y fecha indicados en el encabezamiento, por quintuplicado ejemplar y a un solo efecto.