

CONVENIO COLECTIVO PARA EL COMERCIO DEL METAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID, SUSCRITO POR LAS CENTRALES SINDICALES FEDERACIÓN MINEROMETALÚRGICA DE CCOO-MADRID Y FEDERACIÓN DEL METAL, CONSTRUCCIÓN Y AFINES DE MADRID DE UGT Y LA ASOCIACIÓN DE EMPRESARIOS DEL COMERCIO E INDUSTRIA DEL METAL DE MADRID (AECIM)

Artículo 1.º *Ámbito de aplicación.*—El presente convenio de trabajo regulará, a partir de la fecha de su entrada en vigor, las relaciones laborales de las empresas dedicadas al comercio del metal que tuvieran centro de trabajo establecido en la capital o en la provincia de Madrid.

Será de aplicación al personal al que le afectaba la ordenanza laboral del comercio, aprobada por Orden Ministerial de 24 de julio de 1971, y sus modificaciones introducidas por la Orden Ministerial

de 4 de junio de 1975, tanto si realiza una función técnica o administrativa, como si sólo presta su esfuerzo físico o de atención, con inclusión de quienes pertenezcan a los servicios auxiliares de la actividad principal o complementaria. Regirá también para todas las empresas que, reuniendo las condiciones citadas, establezcan cualquier centro de trabajo en Madrid o su provincia durante la vigencia del convenio.

Quedan excluidos, no obstante, los supuestos contemplados en los artículos 1.3.c) o 2.1.a) del Estatuto de los Trabajadores. Asimismo, quedan excluidas del presente convenio aquellas empresas que contasen con convenio propio.

Art. 2.º *Vigencia, duración, salario y denuncia.*

1. El presente convenio entrará en vigor el día de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID, si bien sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de abril de 2001.

2. La duración de este convenio se establece en cuatro años, desde el día 1 de abril de 2001 hasta el día 31 de marzo del año 2005.

3. Las tablas salariales para el primer año se incrementan en un 3,2 por 100, que son las que se adjuntan con vigencia para el período de 1 de abril de 2001 al 31 de marzo de 2002.

Al final del primer año, las tablas salariales vigentes al 31 de marzo de 2001 se actualizarán en todo lo que el IPC real de los últimos doce meses (1 de abril de 2001 al 31 de marzo de 2002), más 0,7 por 100, supere la subida ya aplicada del 3,2 por 100 sin carácter retroactivo.

Para el segundo año de vigencia, del 1 de abril de 2002 al 31 de marzo de 2003, las tablas salariales actualizadas, si procediera, se incrementarán en el IPC previsto por el Gobierno para el año 2002, para el conjunto nacional, más un 1 por 100.

Al final del segundo año, las tablas salariales vigentes el 31 de marzo de 2003, se actualizarán en todo lo que el IPC real de los últimos doce meses (1 de abril de 2002 al 31 de marzo de 2003) supere el IPC previsto más el 0,5 por 100, menos la subida ya aplicada, sin carácter retroactivo.

Para el tercer año de vigencia, del 1 de abril de 2003 al 31 de marzo de 2004, las tablas salariales actualizadas, si procediera, se incrementarán con el IPC previsto por el Gobierno, para el año 2003, para el conjunto nacional, más 0,8 por 100.

Al final del tercer año, las tablas salariales vigentes el 31 de marzo de 2004, se actualizarán en todo lo que el IPC real de los últimos doce meses (1 de abril de 2003 al 31 de marzo de 2004) supere el IPC previsto más el 0,4 por 100, menos la subida ya aplicada, sin carácter retroactivo.

Para el cuarto año de vigencia, del 1 de abril de 2004 al 31 de marzo de 2005, las tablas salariales actualizadas, si procediera,

se incrementarán con el IPC previsto por el Gobierno, para el año 2004, para el conjunto nacional, más 0,8 por 100.

Al final del cuarto año, las tablas salariales vigentes el 31 de marzo de 2005, se actualizarán en todo lo que el IPC real de los últimos doce meses (1 de abril de 2004 al 31 de marzo de 2005) supere el IPC previsto más el 0,4 por 100, menos la subida ya aplicada, sin carácter retroactivo.

Si en algunos de los años de vigencia del convenio el resultado de la operación de actualización fuera negativo, las tablas salariales no se modificarán.

4. La denuncia podrá efectuarse por cualquiera de las partes, debiendo formularse con una antelación mínima de tres meses a la fecha de terminación de su vigencia o cualquiera de sus prórrogas.

Se hará por escrito, con exposición razonada de las causas determinantes de la revisión, y se presentará ante el Organismo que en ese momento sea competente. Se dará traslado a la otra parte.

De no mediar denuncia, con los requisitos exigidos para ella, el convenio se entenderá prorrogado de año en año, a partir del 1 de abril de 2005, en sus propios términos.

5. Los atrasos devengados por la aplicación de este convenio desde el 1 de abril de 2001 se abonarán de la siguiente forma:

— El 50 por 100 de la cantidad devengada por atrasos, antes del 28 de febrero de 2002.

— El restante 50 por 100 de la cantidad devengada, antes del 30 de abril de 2002.

Art. 3.º *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, 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 10.

Art. 4.º *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 año de vigencia será de 1.792 horas de trabajo efectivo.

En el segundo año de vigencia (1 de abril de 2002 al 31 de marzo de 2003) será de 1.788 horas de trabajo efectivo.

Para el tercer año de vigencia (1 de abril de 2003 al 31 de marzo de 2004) la jornada de trabajo será de 1.784 horas de trabajo efectivo.

Para el cuarto año de vigencia (1 de abril de 2004 al 31 de marzo de 2005) la jornada de trabajo será de 1.778 horas de trabajo efectivo.

A 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.

Art. 5.º *Descanso semanal.*—Todos los trabajadores y trabajadoras tendrán un descanso semanal de treinta y seis horas seguidas, entre sábados, domingos y lunes.

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

Art. 6.º *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. Los tres años restantes de vigencia el cuatrienio se incrementará en el mismo porcentaje que se incrementen los salarios.

Art. 7.º *Pagas extraordinarias.*

- a) Julio y Navidad. Las empresas convienen en abonar a sus empleados y empleadas el importe de una mensualidad el mes de julio y otra mensualidad en Navidad.
- b) Ventas o beneficios. La participación en las ventas o beneficios a que se refería el artículo 44 de la derogada ordenanza laboral de comercio subsiste en las condiciones señaladas en dicho precepto y fijada en una mensualidad.

Dada la situación económica y conscientes de la necesidad de evitar repercusiones gravosas, se estima la conveniencia de recomendar el hacer efectiva la paga de ventas o beneficios, prorrateándose su importe entre las 14 mensualidades restantes.

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

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

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

Art. 8.º *Gratificación por permanencia.*—Con fundamento en el artículo 26.1 del Estatuto de los Trabajadores, se establece una gratificación por permanencia de carácter salarial para aquellos trabajadores con una antigüedad mínima en la empresa de diez años que, previo acuerdo con la empresa, decidan extinguir voluntariamente su relación laboral.

La gratificación, calculada de acuerdo con los salarios fijados en convenio, se abonará de una sola vez y se calculará con arreglo a la siguiente escala:

- A los sesenta y cinco años, un mes de salario.
- A los sesenta y cuatro años, dos meses de salario.
- A los sesenta y tres años, tres meses de salario.
- A los sesenta y dos años, cinco meses de salario.
- A los sesenta y un años, siete meses de salario.
- A los sesenta años, nueve meses de salario.

En caso de desacuerdo en el seno de la empresa, las partes someterán sus posiciones en forma razonada a la Comisión Paritaria de Vigilancia, la cual adoptará la resolución pertinente.

Queda expresamente facultada la Comisión Paritaria para adecuar, en el momento que lo estime pertinente, este texto a las disposiciones legales o reglamentarias que afecten a esta materia e incluso a modificar esta mejora para sustituirla por otra que la Comisión estime conveniente, necesitando en este caso el acuerdo por la mayoría de sus integrantes.

Art. 9.º *Dietas y viajes.*—Todos los trabajadores y trabajadoras que por necesidades de la empresa y por orden de la misma tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas a la que esté radicada el centro de trabajo, disfrutarán como mínimo, sobre su salario, de una dieta de 4.864 pesetas (29,23 euros) por día, o de media dieta de 1.170 pesetas (7,03 euros), durante el primer año de vigencia del Convenio.

Para el resto de los años de vigencia del Convenio los importes de la dieta completa y de la media dieta tendrán el mismo incremento porcentual que el establecido para las tablas salariales de cada año.

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

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

En los supuestos que otorgan derecho al cobro de dieta completa, la empresa, previamente al desplazamiento, adelantará al trabajador el importe íntegro de las dietas correspondientes a los días que se prevea va a durar el desplazamiento, más un anticipo, cuyo posible uso se justificará al regreso, del 25 por 100 sobre el total de las dietas adelantadas.

Art. 10. *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 el resto de los años de vigencia el mismo incremento porcentual que el que se establezca en las tablas salariales.

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

Art. 11. *Ayuda por gastos de entierro o sepelio.*—En caso de óbito o defunción del trabajador o trabajadora con un año al menos perteneciendo a la empresa, queda ésta obligada a satisfacer a su derechohabiente el importe de dos mensualidades del salario que viniera percibiendo en ese momento, con el fin de atender los gastos derivados del entierro o sepelio.

Art. 12. *Horas extraordinarias.*—El valor de las horas extraordinarias se calculará sobre el salario hora individual y tendrán un recargo del 75 por 100, y del 150 por 100 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 de Madrid.

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

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

En aquellas empresas que por disposición legal sea obligatorio el pago por talón de la nómina, se concederá a cada trabajador o trabajadora un período de quince minutos dentro de su jornada de trabajo, para hacer efectivo el cobro. Quedarán exceptuadas de esta norma aquellas empresas que concedan el descanso semanal

coincidiendo con una mañana. En todo caso, será facultad de la empresa el determinar el momento en que el trabajador o trabajadora haya de disponer de los citados quince minutos.

Art. 14. *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.

Art. 15. *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.

Art. 16. *Contratos formativos.*

1.1. Contrato para la formación y de duración determinada. En virtud de lo dispuesto en el artículo 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 veintinueve años no podrán percibir un salario inferior al que cobre el oficial de 3.^a

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

- Primer año: 75 por 100 del salario de su categoría.
- Segundo año: 92 por 100 del salario de su categoría.

2. Contrato eventual por circunstancias de la producción. Según lo dispuesto en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores, el contrato eventual por circunstancias de la producción, recogido en el Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre, podrá tener una duración máxima de doce meses en un período de dieciocho meses.

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

Art. 17. *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 procurará que la condición de mujer no sea criterio para despidos o supresiones de puestos de trabajo.

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

Art. 18. *Categorías profesionales.*—Este convenio se remite a la Clasificación de Personal establecida por la derogada ordenanza laboral del comercio, en todos aquellos puestos de trabajo que tengan aplicación en las empresas afectadas por el presente convenio.

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

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

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

3.º Programador de Sistemas. Personal que domina las técnicas y los lenguajes de codificación propios del ordenador para formar programas de aplicación general (Symbionst, rutinas, programas, ensambladores, compiladores, generadores y standard).

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

5.º Operador de Ordenador. Personal que prepara y opera el equipo para la ejecución de los procesos planificados. Prepara los materiales de entrada/salida necesarios para los trabajos a realizar. Opera el ordenador de acuerdo con las instrucciones del manual del operador.

Controla la ejecución de los trabajos e informa de las anomalías o incidentes ocurridos durante el proceso, determinado en lo posible si son consecuencia de fallos del ordenador, del sistema operativo o del programa. Registra los tiempos de utilización del equipo. Se asimilará a oficial de 1.^a administrativo.

6.º Verificador Perforista. Personal que realiza funciones idénticas al perforista pero que según las necesidades trabaja sobre material de perforación o verificación. En perforación su velocidad no será inferior a las 12.000 perforaciones/hora, con un máximo de 1,5 por 100 de errores y un 3 por 100 de tarjetas estropeadas.

En verificación su velocidad no será inferior a 14.000 verificaciones/hora con 0,5 por 100 de tarjetas erróneas.

7.º Perforista Grabador. Personal que maneja toda clase de material de perforación, con una velocidad mínima de 8.000 perforaciones/hora y un máximo de un 3 por 100 de errores y un 5 por 100 de tarjetas estropeadas.

Durante la vigencia del presente convenio, ambas partes acuerdan crear una subcomisión por la Comisión Paritaria de Vigilancia, que estudiará la transformación y adecuación del sistema de categorías profesionales existentes en el convenio a los grupos profesionales definidos en los artículos 6.º, 7.º y 8.º del acuerdo para la sustitución de la ordenanza de comercio suscrito el 8 de febrero y 5 de marzo de 1996 (“Boletín Oficial del Estado” del 9 de abril) por la Federación Estatal de Comercio de CC OO, Federación Estatal de Trabajadores y Empleados de Servicios de UGT y por la Confederación Española de Comercio.

Art. 19. *Conductores.*—El conductor o conductora con carné de clase “C” o “C-1” o “C-2” que utilice un vehículo que corresponda a su carné se equipara a Oficial de 1.^a

- El conductor o conductora con carné de clase “B” o “B-1” o “B-2” en las mismas condiciones que el anterior, se equipara a oficial de 2.^a
- Los conductores o conductoras con carnés de clase “A-1” y “A-2”, en iguales condiciones que los anteriores, se equiparan a oficial de 3.^a
- El conductor o conductora con carné de clase “D” y “E” en iguales condiciones que los anteriores percibirá la retribución del oficial de 1.^a, incrementada en un 9 por 100. En caso de no prestar servicios en vehículos correspondientes a tales carnés durante la totalidad de la jornada, el citado 9 por 100 sólo se percibirá por el tiempo realmente trabajado en tales vehículos.

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

- a) Que la retirada del carné lo sea por un período no superior a los seis meses.
- b) Que el hecho causante de la retirada haya tenido lugar conduciendo un vehículo al servicio de la empresa y en acto de trabajo.
- c) Durante el período en que el trabajador o trabajadora esté con el carné retirado, percibirá el salario correspondiente al puesto de trabajo que esté desempeñado.

Art. 20. *Cesación voluntaria 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 comunicarán por escrito duplicado, que les será devuelto con el “enterado”.

Art. 21. *Ineptitud sobrevenida*.—Los trabajadores o trabajadoras afectados de ineptitud sobrevenida (probada debidamente) podrán ser aplicados en otra actividad distinta de la de su categoría profesional, adecuada a su aptitud, respetándose el salario que tuviesen acreditado antes de pasar a dicha situación y conservando el derecho a los aumentos que por convenios, pactos, etcétera, experimenten en lo sucesivo la categoría que tuvieran en el momento de producirse el hecho determinante de la disminución de su capacidad.

Art. 22. *Servicio militar*.—El tiempo de prestación del servicio militar obligatorio o servicio social sustitutorio y el voluntario por el tiempo mínimo de éste que se prestara para anticipar el cumplimiento de los deberes militares, se computará como si se hubiera estado en activo a los efectos de la antigüedad y aumentos económicos por años de servicio, pero no de aprendizaje efectivo.

Los trabajadores que llevando más de un año al servicio de la empresa, se incorporen al servicio militar obligatorio o servicio social sustitutorio, tendrán derecho al percibo de las pagas de julio y Navidad.

En los casos de incorporación al servicio militar voluntario, tendrán la obligación de comunicarlo a la empresa con quince días de antelación.

Al finalizar el servicio militar o servicio social sustitutorio la reincorporación será automática, de conformidad con lo establecido en el artículo 48.3, del Estatuto de los Trabajadores, en relación con el artículo 45.1, apartado e) del mismo texto legal, teniendo un plazo de treinta días naturales.

Este artículo perderá vigencia desde el 1 de enero de 2002 por la desaparición del servicio militar obligatorio o servicio social sustitutorio.

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

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

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

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

Art. 24. *Jubilación anticipada*.

a) Ambas partes se esforzarán en potenciar la jubilación forzosa a los sesenta y cinco años, sin perjuicio de la normativa de Seguridad Social sobre jubilación.

b) De conformidad con el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio, y para el caso de que los trabajadores o trabajadoras con sesenta y cuatro años cumplidos deseen acogerse a la jubilación con el 100 por 100 de los derechos, las empresas afectadas por este convenio sustituirán a cada trabajador o trabajadora jubilado, en las condiciones previstas en la citada norma.

Será necesario, previamente a la iniciación de cualquier trámite de jubilación, el acuerdo entre el trabajador o trabajadora y la empresa para acogerse a lo antes estipulado. En caso de desacuerdo en el seno de la empresa, las partes someterán sus posiciones en forma razonada a la Comisión Paritaria de Vigilancia, la cual decidirá si procede o no la jubilación.

c) Cuando las partes interesadas así lo acuerden, se solicitará la jubilación anticipada de los trabajadores o trabajadoras mayores de sesenta y tres años, quedando obligados los empresarios que adopten esta medida a sustituir al trabajador o trabajadora jubilado por un trabajador o trabajadora interino que mantendrá su contrato durante el tiempo que le restara al sustituido para cumplir los sesenta y cinco años.

Art. 25. *Excedencias*.—1. Los trabajadores y trabajadoras en situación de excedencia por razón de matrimonio volverán a la situación de activo, además de en los supuestos previstos en la

legislación vigente, en la misma plaza de origen, dentro del mes siguiente a solicitarlo, cuando el retorno se funde en la apertura formal de proceso de separación, nulidad o divorcio.

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

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

Art. 26. *Suspensión de pagos*.—En los casos de suspensión de pagos se notificará al comité de empresa o delegados de personal en el momento de su aceptación a trámite por el Juzgado correspondiente. Asimismo, la información relativa a los Interventores Judiciales.

Art. 27. *Acción sindical en la empresa*.—La acción sindical en la empresa se regulará por lo dispuesto en el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical de 2 de agosto de 1985.

Art. 28. *Sindicatos*.—Las empresas respetarán el derecho de todos los trabajadores y trabajadoras a sindicarse libremente, admitirán que los trabajadores y trabajadoras afiliados a un sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de las empresas, no podrán sujetar el empleo de un trabajador o trabajadora a la condición de que se afilie o renuncie a su afiliación sindical, y tampoco despedir a un trabajador o trabajadora o perjudicarle de cualquier otra forma a causa de su afiliación o su actividad sindical. Los sindicatos podrán remitir información a todas aquellas empresas en las que disponga de suficiente y apreciable afiliación, a fin de que ésta sea distribuida fuera de las horas de trabajo y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo.

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.

Art. 29. *Cuota sindical*.—A requerimiento de los trabajadores o trabajadoras afiliados a las centrales sindicales que ostentan la representación a que se refiere este apartado, las empresas descontarán en la nómina mensual de los trabajadores y trabajadoras el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador o trabajadora interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la central a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de "Caja de Ahorros" a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. Las empresas efectuarán las antedichas detracciones salvo indicación en contrario, durante períodos de un año.

La Dirección de la empresa entregará copia de las transferencias a la representación sindical en la empresa si la hubiere.

El día del abono del salario, las empresas concederán un período de una hora durante la cual el delegado o delegados de la central o centrales sindicales con presencia en la empresa, para que efectúen la recaudación de sus cuotas sindicales.

Tales delegados, serán, necesariamente, trabajadores o trabajadoras de la empresa y deberán tener la correspondiente acreditación expedida por la central a la que pertenecen.

Art. 30. *Participación en las negociaciones de convenios*.—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 del presente convenio implantadas nacionalmente, y que participen en las comisiones negociadoras de convenios colectivos, manteniendo su vinculación como trabajadores en activo de alguna empresa, les serán concedidos permisos retribuidos por las mismas, a fin de facilitarles su labor como negociadores y durante el transcurso de la antedicha negociación, siempre que la empresa esté afectada por la negociación en cuestión.

Art. 31. *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.

Art. 32. *Clasificación de faltas.*—Toda falta contenida por un trabajador o trabajadora se clasificará atendiendo a su importancia, en leve, grave, o muy grave.

Art. 33. *Faltas leves.*—Se considerarán faltas leves las siguientes:

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

2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

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

4. No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio.

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

6. El abandono del trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio grave a la empresa o hubiere causado riesgo a la integridad de las personas, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

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

8. No atender al público con la corrección y diligencia debidos.

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

Art. 34. *Faltas graves.*—Se considerarán como faltas graves las siguientes:

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

2. La desobediencia a la Dirección de la empresa o a quienes se encuentren con facultades de dirección u organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de trabajo. Si la desobediencia fuese reiterada o implicase quebranto manifiesto de la disciplina en el trabajo o de ella se derivase perjuicio para la empresa o para las personas podrá ser calificada como falta muy grave.

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

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

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

6. Emplear para uso propio artículos, enseres o prendas de la empresa, o sacarlos de las instalaciones o dependencias de la empresa a no ser que exista autorización.

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

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

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

Art. 35. *Faltas muy graves.*—Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

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

2. La simulación de enfermedad o accidente.

3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otros trabajadores o con cualquier otra persona durante el trabajo, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa, así como la competencia desleal en la actividad de la misma.

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

5. El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la empresa como a los compañeros o compañeras de trabajo o a cualquier

otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral en cualquier otro lugar.

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

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

8. Falta notoria de respeto o consideración al público.

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

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

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

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

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

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

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

Art. 36. *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.

Art. 37. *Sanciones máximas.*—Las sanciones que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida serán las siguientes:

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

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

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

Art. 38. *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 aquélla tuvo conocimiento de su comisión y, en cualquier caso, a los seis meses de haberse cometido.

Art. 39. *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 “Boletín Oficial del Estado” 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).

Art. 40. *De la interpretación y cumplimiento de este convenio.*

1.º Se crea la Comisión Mixta y Paritaria del convenio como organismo de interpretación, arbitraje, vigilancia de su cumplimiento y reestructuración del sector.

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

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

4.º Los vocales empresarios serán elegidos por la Asociación de Empresarios del Comercio e Industria del Metal de Madrid (AECIM) y los vocales trabajadores pertenecerán dos a la Federación Minerometalúrgica de CC OO-Madrid y otros dos a la Federación de Metal, Construcción y Afines de Madrid de UGT.

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

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

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

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

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

Tales estudios deberán estar concluidos con antelación suficiente como para que sus resultados sirvan de base al futuro convenio que sustituya al presente, e incluirá las distribuciones de las empresas por subsectores, número de trabajadores y trabajadoras por empresa y otros datos de interés.

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

Art. 41. *Comisiones de estudio.*—Creación de comisiones y de estudio en las siguientes materias: salud laboral, categorías profesionales e igualdad de oportunidades.

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.

Se dará tratamiento excepcional para aquellas empresas que acrediten objetiva y fehacientemente situación de pérdidas o déficit en los dos años anteriores al ejercicio en que se solicita y previsiones para el ejercicio en que se solicita, las cuales negociarán en su ámbito las condiciones salariales específicas.

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

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

2.º Acreditar, con la documentación pertinente, la situación origen de la petición en un plazo máximo de cuarenta 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 de abril de 2001 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 quince días naturales para que los representantes de los trabajadores y la Dirección de la empresa acuerden el porcentaje de incremento sobre las tablas salariales del convenio anterior que proceda aplicar para cada caso. Agotado este plazo sin acuerdo, la Comisión Paritaria decidirá.

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

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, tercer o cuarto año de vigencia del convenio la misma subida salarial en términos absolutos que la correspondiente a las empresas en situación normal.
- b) Reducirán al 50 por 100 de su diferencia en tablas a partir del 1.º de agosto de 2002 (si el descuelgue se autoriza para el primer año de vigencia del convenio), del 1.º de agosto de 2003 (si el descuelgue se autoriza para el segundo año de vigencia del convenio), del 1.º de agosto del año 2004 (si el descuelgue se autoriza para el tercer año de vigencia del convenio).
- c) Se igualarán definitivamente a partir del 1.º de agosto del año 2003 (si el descuelgue se autorizó para el primer año de vigencia del convenio), del 1.º de agosto del año 2004 (si el descuelgue se autorizó para el segundo año de vigencia del convenio), del 1.º de agosto del año 2005 (si el descuelgue se autorizó para el tercer año de vigencia del convenio) a las condiciones del convenio en vigor en dicha fecha.

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

DISPOSICIÓN TRANSITORIA TERCERA

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

Por esta razón, ambas partes, acogiendo al Acuerdo Nacional de Formación Continua, suscrito entre la CEOE, CC OO y UGT acuerdan la constitución de una Comisión Regional de Formación.

Esta Comisión estará integrada por 8 miembros, 2 por cada una de las Organizaciones Sindicales firmantes (Federación Minerometalúrgica de CC OO-Madrid y Federación de Metal, Construcción y Afines de Madrid de UGT) y 4 por la representación empresarial.

Será cometido de dicha Comisión administrar los planes de formación que se efectúen al amparo del Acuerdo Nacional de Formación, y que afecten a empresas y trabajadores del Sector del Comercio del Metal de la Comunidad de Madrid.

El dictamen de dicha Comisión Mixta será preceptivo para dar curso a todos los planes presentados.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA CUARTA

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.

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 de Madrid el 12 de julio de 1999 (BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID de 12 de agosto).

TABLAS SALARIALES A PARTIR DEL 1 DE ABRIL DE 2001 (1 DE ABRIL DE 2001 AL 31 DE MARZO DE 2002)

Categorías	TABLAS SALARIALES						TABLA CUATRIENIO	
	Salario mes (15 mensualidades)		Plus transportes urbanos (11 mensualidades)		Ingreso anual		Valor cuatrienio	
	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros
Grupo I								
Ingenieros y licenciados	199.539	1.199,25	10.405	62,54	3.107.540	18.676,69	9.360	56,25
Ayudantes técnicos	166.110	998,34	10.405	62,54	2.606.105	15.663,01	7.813	46,96
Practicantes	130.158	782,27	10.405	62,54	2.066.825	12.421,87	6.164	37,05
Grupo II								
Jefe de Personal	199.539	1.199,25	10.405	62,54	3.107.540	18.676,69	9.360	56,25
Jefe de Ventas	199.539	1.199,25	10.405	62,54	3.107.540	18.676,69	9.360	56,25
Jefe de Compras	199.539	1.199,25	10.405	62,54	3.107.540	18.676,69	9.360	56,25
Encargado general	199.539	1.199,25	10.405	62,54	3.107.540	18.676,69	9.360	56,25
Jefe de Almacén	166.110	998,34	10.405	62,54	2.606.105	15.663,01	7.774	46,72
Jefe de Sucursal	166.110	998,34	10.405	62,54	2.606.105	15.663,01	7.774	46,72
Jefe de Grupo	146.333	879,48	10.405	62,54	2.309.450	13.880,07	6.845	41,14
Jefe de Sección	132.812	798,22	10.405	62,54	2.106.635	12.661,13	6.200	37,26
Viajante	129.092	775,86	10.405	62,54	2.050.835	12.325,77	6.032	36,25
Corredor de plaza	122.042	733,49	10.405	62,54	1.945.085	11.690,20	5.697	34,24
Encargado de establecimiento	122.042	733,49	10.405	62,54	1.945.085	11.690,20	5.697	34,24
Dependiente veintidós años	121.841	732,28	10.405	62,54	1.942.070	11.672,08	5.691	34,20
Ayudante	105.264	632,65	10.405	62,54	1.693.415	10.177,63	4.899	29,44
Dependiente mayor	129.664	779,30	10.405	62,54	2.059.415	12.377,33	6.052	36,37
Aprendices (artículo 11.1.1)								
Contratos para la formación:								
Primer año	70.101	421,32	6.383	38,36	1.121.728	6.741,72		
Segundo año	74.345	446,82	6.383	38,36	1.185.388	7.124,33		
Grupo III								
Jefe administrativo de primera	179.409	1.078,27	10.405	62,54	2.805.590	16.861,94	8.419	50,60
Jefe de Sección	146.333	879,48	10.405	62,54	2.309.450	13.880,07	6.845	41,14
Contable, cajero, oficial primera	132.887	798,67	10.405	62,54	2.107.760	12.667,89	6.205	37,29
Oficial administrativo segunda	121.841	732,28	10.405	62,54	1.942.070	11.672,08	5.691	34,20
Auxiliar	105.264	632,65	10.405	62,54	1.693.415	10.177,63	4.899	29,44
Aspirante hasta dieciocho años	80.765	485,41	6.383	38,36	1.281.688	7.703,10		
Auxiliar de caja								
Aspirante de dieciséis y diecisiete años ..	68.034	408,89	6.383	38,36	1.090.723	6.555,38		
De dieciocho a veinticinco años	105.264	632,65	10.405	62,54	1.693.415	10.177,63	4.899	29,44
Tiene más de veinticinco años	105.264	632,65	10.405	62,54	1.693.415	10.177,63	4.899	29,44
Cobra ventas a crédito	113.358	681,30	10.405	62,54	1.814.825	10.907,32	5.281	31,74
Grupo IV								
Dibujante y proyectista	166.110	998,34	10.405	62,54	2.606.105	15.663,01	7.813	46,96
Escaparatista	152.776	918,20	10.405	62,54	2.406.095	14.460,92	7.149	42,97
Rotulista y delineante	153.678	923,62	10.405	62,54	2.419.625	14.542,24	7.192	43,22
Cortador y calgador	135.714	815,66	10.405	62,54	2.150.165	12.922,75	6.342	38,12
Ayudante de cortador	118.194	710,36	10.405	62,54	1.887.365	11.343,29	5.510	33,12
Visitadora	139.436	838,03	10.405	62,54	2.205.995	13.258,30	6.517	39,17
Profesionales de oficio								
Jefe de Taller	146.346	879,56	10.405	62,54	2.309.645	13.881,25	6.845	41,14
Conductor "D" y "E"	123.603	742,87	10.405	62,54	1.968.500	11.830,92	5.767	34,66
Oficial primera y conductor "C"	114.286	686,87	10.405	62,54	1.828.745	10.990,98	5.324	32,00
Oficial segunda y conductor "B"	105.264	632,65	10.405	62,54	1.693.415	10.177,63	4.899	29,44
Oficial tercera y conductor "A-1"	105.264	632,65	10.405	62,54	1.693.415	10.177,63	4.899	29,44
Capataz	105.264	632,65	10.405	62,54	1.693.415	10.177,63	4.899	29,44
Mozo especializado	105.264	632,65	10.405	62,54	1.693.415	10.177,63	4.899	29,44
Telefonista	105.264	632,65	10.405	62,54	1.693.415	10.177,63	4.899	29,44
Mozo	105.264	632,65	10.405	62,54	1.693.415	10.177,63	4.899	29,44

Categorías	TABLAS SALARIALES						TABLA CUATRIENIO	
	Salario mes (15 mensualidades)		Plus transportes urbanos (11 mensualidades)		Ingreso anual		Valor cuatrienio	
	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros
Personal limpieza (hora) (1)	741	4,45						
Grupo V								
Conserje	105.264	632,65	10.405	62,54	1.693.415	10.177,63	4.899	29,44
Cobrador	105.264	632,65	10.405	62,54	1.693.415	10.177,63	4.899	29,44
Vigilante	105.264	632,65	10.405	62,54	1.693.415	10.177,63	4.899	29,44
Sereno	105.264	632,65	10.405	62,54	1.693.415	10.177,63	4.899	29,44
Ordenanza	105.264	632,65	10.405	62,54	1.693.415	10.177,63	4.899	29,44
Portero	105.264	632,65	10.405	62,54	1.693.415	10.177,63	4.899	29,44
Grupo VI								
Analista de sistemas	199.539	1.199,25	10.405	62,54	3.107.540	18.676,69	9.360	56,25
Analista de aplicaciones	166.110	998,34	10.405	62,54	2.606.105	15.663,01	7.774	46,72
Programador de sistemas	166.110	998,34	10.405	62,54	2.606.105	15.663,01	7.774	46,72
Programador de aplicaciones	146.333	879,48	10.405	62,54	2.309.450	13.880,07	6.845	41,14
Operador de ordenador	132.887	798,67	10.405	62,54	2.107.760	12.667,89	6.205	37,29
Verificador perforista	121.841	732,28	10.405	62,54	1.942.070	11.672,08	5.691	34,20
Perforista	105.264	632,65	10.405	62,54	1.693.415	10.177,63	4.899	29,44

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

(1) El personal de limpieza que trabaje a jornada completa será equiparado a los mozos a todos los efectos.

(03/6.941/02)