JOAQUIN BENEITEZ SANTOS (1 de 1)
Encargado de Edición del BOP
Fecha Firma: 16/03/2022
HASH: 25e5a4e18e4c21d9d24f1ec743c10571

II. Administración Autonómica

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN
DELEGACIÓN TERRITORIAL DE ZAMORA
OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO

Resolución de 10 de marzo de 2022, de la Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de la Junta de Castilla y León en Zamora, por la que se dispone el registro y la publicación del Texto del Convenio Colectivo Provincial aplicable al Sector de Metal Comercio de Zamora (Código de acuerdo 49000605011981/ Localizador HS45ML88).

Visto el texto del Convenio Colectivo Provincial aplicable al Sector de Metal Comercio de Zamora suscrito con fecha 28 de enero de 2022, con Código de Convenio 49000605011981, de una parte por la Confederación Española de Pequeñas y Medianas Empresas (CEOE-CEPYME), y de otra, por los sindicatos Comisiones Obreras (CC.OO.) y Unión General de Trabajadores (UGT), y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apdos. 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, Real Decreto 831/1995, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Castilla y León en materia de trabajo y Orden EYH/1139/2017, de 20 de diciembre, por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo, con relación a lo dispuesto en los artículos 1 y 2.5 del Decreto 2/2019, de 16 de julio de Reestructuración de Consejerías en la redacción dada por el Decreto 1/2020, de 4 de junio, del Presidente de la Junta de Castilla y León, esta Oficina Territorial de Trabajo resuelve:

Primero: Ordenar la inscripción del citado Convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo: Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Zamora.

En Zamora, 10 de marzo de 2022.-La Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo de Zamora, María L. Villar Rodríguez.

R-202200611

Cód. Validación: 9C9ECRXSRFGYSYK45N3CDGHTM | Verificación: https://diputaciondezamora.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 1 de 20

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE TRABAJO APLICABLE AL SECTOR DE METAL COMERCIO DE ZAMORA

CAPITULO PRIMERO

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1º.- *Partes contratantes.*- El presente Convenio Colectivo ha sido negociado y suscrito por las organizaciones empresariales CEOE*CEPYME Zamora (en la que están integradas AEZA, AZEME, AZEFRIN y las Centrales Sindicales UGT-FICA y CC.OO.

Artículo 2.º.- *Ambito funcional*. El presente Convenio regula las relaciones laborales de todas las empresas y sus trabajadores que se rigen por el I Acuerdo Marco de Comercio, aprobado por Resolución de 2 febrero de 2012.

En aquellas empresas afectadas por este convenio colectivo, en las que se promueva la negociación de un nuevo convenio de empresa, la parte promotora comunicará por escrito la iniciativa de dicha promoción a la otra parte, a la Comisión Paritaria del presente convenio y a la autoridad laboral, expresando detalladamente las materias objeto de negociación. El nuevo convenio de empresa estará vinculado y articulado con el convenio sectorial.

Artículo 3º.- *Ambito territorial*.- El texto del presente Convenio obligará a todas las empresas radicadas en la provincia de Zamora, y a todos los trabajadores que, cualquiera que sea su categoría profesional, presten sus servicios.

Artículo 4º.- Vigencia.- Este Convenio que sustituye y anula al anterior vigente en la actualidad, entrará en vigor el día 1 de Enero de 2020 a efectos económicos y sociales y con independencia de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Artículo 5.º.- *Duración y prorroga.*- El período de duración del presente Convenio será de cuatro años, desde el 1 de Enero de 2020 al 31 de diciembre del año 2023 y quedará denunciado automáticamente a su vencimiento.

Artículo 6.º.- *Condiciones más beneficiosas.*- Las condiciones económicas y demás derechos reconocidos a los trabajadores y a las empresas por el Estatuto, y demás legislación General se respetarán en toda su integridad, así como las personales más beneficiosas vigentes en la actualidad.

Artículo 7.º.- *Vinculación a la totalidad*.- Las condiciones sociales y económicas pactadas en el presente Convenio constituyen un todo indivisible y, cualquier modificación por disposición legal de rango superior de alguna de ellas, implicará automáticamente la revisión de las demás condiciones pactadas.

Artículo 8.º.- *Pago de nominas.*- El pago de nóminas mensuales se efectuará el último día del mes. Si este fuera inhábil, se pagará el inmediato anterior. En caso de que la forma de pago sea semanal, se abonará el último día efectivo de trabajo de la semana.

Artículo 9.º.- *Finiquitos.*- El recibo de finiquito de la relación laboral entre

R-202200611

Cód. Validación: 9C9ECRXSRFGYSYK45N3CDGHTM | Verificación: https://diputaciondezamora.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 2 de 20

empresa y trabajador deberá detallar todas las cantidades parciales de que se componen y las partidas y conceptos salariales a las que correspondan.

La dirección de la empresa pondrá a disposición del trabajador el recibo-finiquito con una antelación de cuarenta y ocho horas, con el objeto de que el trabajador pueda realizar las consultas que estime oportunas, pudiendo intervenir la representación de los trabajadores si así se le solicita.

CAPITULO SEGUNDO

CONDICIONES DE TRABAJO

Artículo 10.º.- *Ingreso de personal y periodo de prueba.*- Se establece un periodo de prueba que no podrá superar en ningún caso:

- Profesionales de oficio, peones y especialistas: 15 días.
- Administrativos: Un mes.
- Técnicos no titulados: Dos meses.
- Técnicos titulados: 6 meses.
- Se prohíbe la admisión al trabajo a los menores de 16 años.

Artículo 11.º.- *Preaviso y ceses.*- Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en la empresa, deberán de ponerlo en conocimiento de la misma, por escrito y cumpliendo los siguientes plazos:

- Personal de oficio, peones y especialistas: 15 días.
- Técnicos titulados y no titulados y Administrativos: 1 mes.

El incumplimiento de la obligación de preavisar con la referida antelación dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del trabajador una cuantía equivalente al importe de un día de salario por cada día de retraso en el preaviso.

El incumplimiento de la obligación de preavisar imputable a la empresa llevará la obligación, por parte de esta de indemnizar al trabajador con el importe de un día de salario por cada día de retraso en el preaviso.

Artículo 12.º.- *Jornada laboral.*- La jornada laboral en cómputo anual será de 1746 horas repartidas opcionalmente en el seno de cada centro de trabajo de lunes a viernes o de lunes a sábados. Con carácter general no se trabajará la jornada de tarde de los sábados en los meses de julio y agosto, pudiendo hacerlo el resto del año.

Indicado cómputo será comprobado al finalizar cada año de vigencia y en cada centro de trabajo, efectuándose si procedieran las compensaciones correspondientes.

Tal y como establece el artículo 34.6 del Estatuto de los Trabajadores, anualmente se elaborará por la empresa el calendario laboral, debiendo exponerse un ejemplar del mismo en lugar visible de cada centro de trabajo. Los representantes de los trabajadores deberán ser consultados por el empresario y emitir informe con carácter previo a la elaboración del calendario laboral, como establece la Disposición Adicional 3ª del Real Decreto 1561/1995 sobre Jornadas Especiales de Trabajo.

R-202200611

Cód. Validación: 9C9ECRXSRFGYSYK45N3CDGHTM | Verificación: https://diputaciondezamora.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 3 de 20

Artículo 13.º.- *Distribución de la jornada.*

1.- Previo acuerdo con los representantes legales de los trabajadores o con éstos si no los tienen, en las empresas se podrá distribuir la jornada establecida en el artículo anterior, a lo largo del año mediante criterios de fijación uniforme o irregular. Afectando la uniformidad o irregularidad a toda la plantilla o de forma diversa por secciones o departamentos, por períodos estacionales del año en función de las previsiones de las distintas cargas de trabajo y desplazamientos de la demanda.

La distribución de la jornada realizada en los términos precedentes deberá de fijarse y publicarse antes del 31 de Enero de cada ejercicio en el calendario laboral del que deberá exponerse un ejemplar del mismo, en lugar visible de cada centro de trabajo donde se hará constar, asimismo, la distribución semanal y diaria de la jornada anual, el horario de trabajo para cada tipo de jornada o turno de trabajo, así como la que pudiera corresponder a colectivos específicos en función de su actividad o condiciones de trabajo. Igualmente se indicarán los días festivos, descansos semanales y entre jornadas.

Antes del 28 de febrero de cada año se reunirá la Comisión Paritaria de este Convenio para analizar el grado de cumplimiento de la obligación de fijar en el calendario laboral la distribución de la jornada, adoptando, en su caso, las medidas que se estimen adecuadas para su cumplimiento.

Una vez publicado dicho calendario, cualquier modificación al mismo que pretenda implantarse deberá ser llevada a efecto de acuerdo con lo establecido en los artículos 34 y 41 del Estatuto de los Trabajadores.

En los trabajos de fontanería, electricidad y todas aquellas actividades del sector cuando se trabaje en obras de construcción ajustarán su horario de trabajo al de la empresa constructora en las horas en que se vaya a trabajar en dicha obra, de tal forma que no estarán en la misma cuando no lo estén los trabajadores del sector de construcción, sin perjuicio de cumplir la jornada de trabajo con arreglo al presente convenio.

2.- La distribución irregular puede establecerse durante los meses de Junio, Julio y Agosto, a razón de cuarenta y cinco horas semanales y durante los meses de noviembre, diciembre y enero a razón de treinta y cinco horas semanales.

3.- Cuando se aplique por la empresa una distribución irregular de la jornada, se limitará ésta a los topes mínimos y máximos de distribución siguientes: En cómputo diario no podrá excederse de un mínimo y máximo de 7 a 9 horas; en cómputo semanal, dichos límites no podrán exceder de 35 a 40 horas.

4.- La distribución irregular de la jornada no afectará a la retribución y cotizaciones del trabajador.

5.- Si como consecuencia de la irregular distribución de la jornada, al vencimiento de su contrato el trabajador hubiera realizado un exceso de horas, en relación a las que corresponderían a una distribución regular, el exceso será abonado en su liquidación, según el valor de la hora extraordinaria.

Artículo 14º.- *Horas extraordinarias.*- Se suprimirán todas las horas extraordinarias que no tengan una causa de clara necesidad y que realmente no puedan ser sustituidas por nuevas contrataciones.

En caso de no poder sustituir las horas extraordinarias, se respetará el tope legal y se compensarán económicamente al 175 por ciento del valor de la hora ordinaria o en descansos por el mismo porcentaje, a opción del trabajador acumulándose en una bolsa de horas para ser disfrutadas en las fechas que, de común acuerdo, determinen las partes (empresa y trabajador).

R-202200611

Cód. Validación: 9C9ECRXSRFGYSYK45N3CDGHTM | Verificación: https://diputaciondezamora.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 4 de 20

La dirección de la empresa informará mensualmente al Comité de Empresa o Delegado de personal del número de horas extraordinarias realizadas especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones.

Artículo 15º.- *Fiestas locales.*- En las localidades donde no se hubieran señalado por la autoridad local las dos fiestas locales, se disfrutarán dos días como fiestas sin deber de recuperar y con derecho a la percepción del salario real correspondiente a dichos días.

Artículo 16.º.- *Fiestas de San Pedro.*- Se establece como no laborables en Zamora capital tres tardes con motivo de las fiestas de San Pedro durante los años de duración del Convenio. Igual criterio se aplicará en las restantes poblaciones de la provincia, coincidiendo con sus respectivas fiestas locales.

Dichas tardes pueden ser modificadas por acuerdo entre empresa y trabajador.

Artículo 17º.- *Permisos.*- El trabajador podrá faltar al trabajo, avisando por escrito con la antelación posible y con derecho a percibir el salario íntegro real, por cualquiera de los motivos y durante los períodos siguientes:

a) Matrimonio, quince días naturales.
b) Fallecimiento del cónyuge o hijos, cinco días.
c) Fallecimiento de padres, hermanos, abuelos y nietos, consanguíneos o afines, tres días.
d) Fallecimiento de tíos y sobrinos, dos días.
e) Accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, tres días.
f) Matrimonio de hijos, padres, hermanos (consanguíneos o afines) un día.
g) Nacimiento o adopción de hijos, tres días.
h) Traslado de vivienda, dos días.
i) Tiempo necesario, para asistir a exámenes oficiales.
j) Tiempo necesario para asistir a los exámenes (teórico y práctico) para obtener el permiso de conducir, pudiendo hacer uso de este derecho una sola vez. El trabajador deberá justificar fehacientemente las horas empleadas y solicitar el permiso con una antelación mínima de 5 días a la fecha prevista para asistir al examen.
k) Tiempo necesario, para asistir o cumplir un deber político.
l) Tiempo necesario, para asistir a consulta médica con el debido justificante. Se excluyen las de mera estética, salvo que deriven de accidente.
ll) Tiempo necesario para acompañar a consulta médica a un hijo menor de 18 años o discapacitado sin límite de edad, por ser dicho acompañamiento requisito obligado e indispensable en horario de trabajo, adjuntando justificante expedido por el facultativo correspondiente, pudiendo disponer para ello de un máximo de 20 horas de trabajo al año.
m) Tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

En los apartados b), c), d), se ampliará en un día más si los hechos acaeciesen a más de 100 kilómetros.

R-202200611

Cód. Validación: 9C9ECRXSRFGYSYK45N3CDGHTM | Verificación: https://diputaciondezamora.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 5 de 20

En el apartado e), se ampliará a dos días más si los hechos acaeciesen a más de 100 kilómetros.

En los apartados l) ll) y m), será necesario el justificante médico y exhibirlo ante el empresario.

Las referencias que en este artículo se realizan respecto al cónyuge se hacen extensivas a la persona que conviva como pareja estable con el trabajador/a y lo acrediten con el certificado de Registro de Parejas de Hecho.

Artículo 18.º.- *Vacaciones*.- Tendrán una duración anual de treinta días naturales. El periodo de su disfrute se fijará de común acuerdo entre el empresario y los trabajadores, que también podrán convenir el disfrute en dos periodos como máximo. Serán abonadas en todos sus devengos fijados en los apartados correspondientes. Las empresas, de común acuerdo con los trabajadores, elaborarán un calendario de vacaciones en los tres primeros meses del año. En caso de no haber acuerdo por cualquiera de las partes, se plantearía la divergencia ante la jurisdicción laboral competente.

Cuando el periodo de vacaciones fijado coincida con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4,5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la de disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

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

La situación de incapacidad temporal interrumpirá automáticamente el disfrute de las vacaciones, y si en el momento de iniciar las mismas el trabajador se encontrase en situación de incapacidad temporal no comenzará su cómputo, disfrutándolas posteriormente. Si se produjera el alta dentro del periodo establecido de vacaciones se disfrutarán los días que resten de dicho periodo.

Artículo 19º.- *Conciliación de la vida familiar y laboral.*- Las partes asumen el contenido de la Ley 39/1999 de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadores en general, la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales y la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres.

Excedencia por cuidado de hijos o familiares:

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender el cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto perma-

Cód. Validación: 9C9ECRXSRFGYSYK45N3CDGHTM | Verificación: https://diputaciondezamora.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 6 de 20

nente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

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

El periodo en el que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, debiendo preavisar al empresario con al menos un mes de antelación la fecha en la que se reincorporará a su puesto de trabajo.

Durante el periodo de excedencia tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

Reducción de la jornada por motivos familiares.

Quienes por razón de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica 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 al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar hasta 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 concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso, corresponderán al trabajador dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con un mes de antelación a la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

CAPíTULO TERCERO

CONDICIONES ECONÓMICAS

Artículo 20.º.- *Determinación de los salarios.* Los salarios aplicables durante la vigencia del presente convenio son los que figuran en el anexo 1 del presente documento.

- Para el año 2020 - Se mantienen los salarios vigentes a 31-12-2019.
- Para el año 2021 - Se mantienen los salarios del año 2020.
- Para el año 2022 - Los salarios se incrementaran un 1,50%.
- Para el año 2023 - Los salarios se incrementaran un 1,50%.

Como abono extraordinario, y proporcional al tiempo y jornada efectivamente trabajado en el año 2021, se abonará la cantidad de 150 euros en el mes siguiente a la publicación del convenio en el Boletín Oficial correspondiente.

R-202200611

Cód. Validación: 9C9ECRXSRFGYSYK45N3CDGHTM | Verificación: https://diputaciondezamora.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 7 de 20

Clausula de revisión.- Durante la vigencia del presente convenio no procederá la aplicación de la cláusula de revisión salarial.

Artículo 21.º.- *Conceptos retributivos, complementarios e indemnizatorios*.- Los conceptos retributivos, complementarios e indemnizatorios que se establecen en este Convenio son los siguientes:

A) Conceptos retributivos:

1.- Salario Base.- El salario base es el que se inserta en la tabla salarial anexa, para cada una de las categorías laborales.

B) Complementos:

1.- Plus de Antigüedad Consolidada.- Como consecuencia del acuerdo de 1.998, (B.O.P. 10-Julio-98 sobre la congelación y supresión del Plus de Antigüedad, quedo establecido el presente Plus de Antigüedad Consolidada, para los trabajadores que en aquel momento (30-VI-98) generaron el derecho a él.

La cantidad resultante a que tiene derecho cada trabajador, aparecerá en los recibos bajo la denominación de "Plus de Antigüedad Consolidada" que no sufrirá incremento o disminución alguna durante el resto de tiempo de la relación laboral de los trabajadores y sin que pueda ser absorbida ni compensada por sucesivos o subsiguientes incrementos salariales.

A partir del día 30 de junio de 1998 no se devengará por los trabajadores afectados por el presente Convenio cantidad alguna por el concepto de antigüedad.

2.- Plus de Penosidad, Toxicidad, Peligrosidad y Suciedad.- Las empresas y los representantes de los trabajadores confeccionarán una relación de puestos de trabajo donde existan condiciones de excepcional penosidad, toxicidad, peligrosidad o suciedad.

Declaradas oficialmente tales condiciones por el organismo correspondiente, el trabajo en estos puestos se compensará, al menos:

- Penosidad: Con un 20 por 100 del salario base.
- Toxicidad: Con un 20 por 100 del salario base.
- Peligrosidad: Con un 25 por 100 del salario base.
- Suciedad: Con un 10 por 100 del salario base.

En el supuesto de que existieran dos o más de estas condiciones de trabajo a la suma de porcentajes se le aplicará una minoración de un 0,7%.

3.- Plus de Nocturnidad.- Los trabajadores que tuviesen que realizar algún trabajo durante la noche y siempre que el mismo no sea nocturno por su propia naturaleza, percibirán un complemento equivalente al 30 por ciento del salario base, en concepto de plus de nocturnidad.

4.- Trabajos en festivos.- Cuando por necesidades del servicio, se acuerde por la empresa con el trabajador, realizar su actividad en días festivos, el trabajador tendrá derecho a descansar el mismo período de tiempo en cualquier día de la semana siguiente. Así mismo percibirá el salario real o fracción, con todos los emolumentos, incrementados en el 50%.

R-202200611

Cód. Validación: 9C9ECRXSRFGYSYK45N3CDGHTM | Verificación: https://diputaciondezamora.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 8 de 20

5.- Gratificaciones Extraordinarias.- Quedan fijadas dos gratificaciones, una en cada semestre, de cuantía igual a salario base más plus de antigüedad consolidada de treinta días cada una de ellas. Estas gratificaciones se harán efectivas en la primera quincena de los meses de julio y diciembre.

Así mismo, por tal importe se abonará en el mes de marzo una paga extraordinaria que se denominará de beneficios.

El importe anual de la paga de beneficios puede prorratearse a lo largo de los doce meses del año, siempre que exista acuerdo entre empresa y trabajadores afectados.

C) Conceptos extrasalariales e indemnizatorios:

1.- Transportes y Desplazamientos.- Los trabajadores que, de acuerdo con la empresa utilicen su propio vehículo como medio de desplazamiento y por necesidades de la misma, percibirán al menos 0,29 euros por km. respetándose las condiciones más beneficiosas.

Se considerará desplazamiento el tiempo que exceda del que habitualmente el trabajador emplee en trasladarse desde su domicilio a su centro de trabajo habitual o de la empresa y cuando deba ejecutar su tarea en centro de trabajo distinto a los mencionados. El desplazamiento será por cuenta de la empresa y el tiempo que exceda será compensado económicamente en valor de hora extraordinaria o reducción de jornada.

2.- Dietas.- Las Dietas serán abonadas a los trabajadores que tengan derecho a percibirlas en las cuantías para todas las categorías y dentro de cada nivel según se indica:

- Dieta completa: 60 euros.
- Media dieta: 14 euros.

Las empresas tendrán la opción de contratar y pagar directamente las pensiones y restaurantes donde han de pernoctar y comer sus empleados o bien abonar las cantidades señaladas. En el supuesto de que la empresa haya optado por abonar las cantidades y éstas no cubran los gastos para las que están destinadas, se han de pagar las diferencias previa presentación de justificante de la mismas.

CAPÍTULO CUARTO

CODIGO DE CONDUCTA LABORAL

Artículo 22.º.- *Principios ordenadores.*- El presente Acuerdo sobre Código de Conducta Laboral tiene objeto el mantenimiento de un ambiente laboral respetuoso con la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como la garantía y defensa de los derechos y legítimos intereses de trabajadores y empresarios.

La Dirección de la empresa podrá sancionar las acciones u omisiones culpables de los trabajadores/as que supongan un incumplimiento contractual de sus deberes laborales, de acuerdo con la graduación de las faltas que se establece en los artículos siguientes.

Corresponde a la empresa en uso de la facultad de Dirección, imponer sanciones en los términos estipulados en el presente Acuerdo.

R-202200611

Cód. Validación: 9C9ECRXSRFGYSYK45N3CDGHTM | Verificación: https://diputaciondezamora.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 9 de 20

La sanción de las faltas requerirá comunicación por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.

La empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores de toda sanción por falta grave y muy grave que se imponga.

Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma se podrá dilatar hasta sesenta días después de la fecha de su imposición.

Artículo 23.º.- *Regulación de la prueba de alcoholemia en casos graves:* "El trabajador que acuda al puesto de trabajo bajo los efectos de alcohol, drogas tóxicas, estupefacientes o sustancias psicotrópicas, tendrá la obligación de someterse a una prueba para la detección de dichas sustancias que será llevada a cabo por el personal de la mutua. Dichas circunstancias habrán de ser corroboradas por testigos.

La negativa a someterse a dicha prueba se considerará como falta grave".

Artículo 24.º.- *Graduación de las faltas.*- Toda falta cometida por los trabajadores/as se clasificará en atención a su trascendencia, o intención en: Leve, grave o muy grave.

Artículo 25.º.- *Faltas leves.*- Se considerarán faltas leves las siguientes:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo de hasta tres ocasiones en un periodo de un mes.
b) La inasistencia injustificada de un día al trabajo en el período de un mes.
c) Notificar con carácter previo, o en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes, la inasistencia al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo podido hacer.
d) El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por períodos breves de tiempo, si como consecuencia de ello se ocasionase perjuicio de alguna consideración en las personas o en las cosas.
e) Los deterioros leves en la conservación o en el mantenimiento de los equipos y material de trabajo de los que se fuera responsable.
f) La desatención o falta de corrección en el trato con los clientes o proveedores de la empresa.
g) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que éstos puedan ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a sus compañeros o a la empresa.
h) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia del trabajador/a que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración tributaria.
i) Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de un superior en el ejercicio regular de sus funciones, que no comporten perjuicios o riesgos para las personas o las cosas.
j) La inasistencia a los cursos de formación teórica o práctica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, sin la debida justificación.
k) Discutir con los compañeros/as, con los clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.
l) La embriaguez o consumo de drogas no habitual en el trabajo.

Articulo 26.º.- *Faltas graves*.- Se consideran faltas graves las siguientes:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de tres ocasiones en el período de un mes.

R-202200611

Cód. Validación: 9C9ECRXSRFGYSYK45N3CDGHTM | Verificación: https://diputaciondezamora.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 10 de 20

b) La inasistencia no justificada al trabajo de dos a cuatro días, durante el período de un mes. Bastará una sola falta al trabajo cuando ésta afectara al relevo de un compañero/a o si como consecuencia de la inasistencia se ocasionase perjuicio de alguna consideración a la empresa.
c) El falseamiento u omisión maliciosa de los datos que tuvieran incidencia tributaria o en la Seguridad Social.
d) Entregarse a juegos o distracciones de cualquier índole durante la jornada de trabajo de manera reiterada y causando, con ello, un perjuicio al desarrollo laboral.
e) La desobediencia a las órdenes o mandatos de las personas de quienes se depende orgánicamente en el ejercicio regular de sus funciones, siempre que ello ocasione o tenga una trascendencia grave para las personas o las cosas.
f) La falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de los compañeros de trabajo y siempre que previamente hubiera mediado la oportuna advertencia por parte de la empresa.
g) Suplantar a otro trabajador/a, alterando los registros y controles de entrada o salida al trabajo.
h) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que ello no se derive perjuicio grave para las personas o las cosas.
i) La realización sin previo consentimiento de la empresa de trabajos particulares, durante la jornada de trabajo, así como el empleo para usos propios o ajenos de los útiles, herramientas, maquinaria o vehículos de la empresa, incluso fuera de la jornada de trabajo.
j) La reincidencia en la comisión de falta leve (excluida la falta de puntualidad) aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.
k) Cualquier atentado contra la libertad sexual de los trabajadores/as que se manifieste en ofensas verbales o físicas, falta de respeto a la intimidad a la dignidad de las personas.
l) La embriaguez o consumo de drogas no habituales, si repercute negativamente en el trabajo o constituyen un perjuicio o peligro en el nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo.
m) La negativa a someterse a la prueba de alcoholemia en los casos regulados en el artículo 25.

Artículo 27.º.- *Faltas muy graves.-* Se considerarán faltas muy graves las siguientes:
a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de diez ocasiones durante el periodo de seis meses, o bien más de veinte en un año.
b) La inasistencia al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un periodo de un mes.
c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros/as de trabajo como a la empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa, o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
d) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe infracción laboral, cuando encontrándose en baja el trabajador/a por cualquiera de las causas señaladas, realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia

R-202200611

Cód. Validación: 9C9ECRXSRFGYSYK45N3CDGHTM | Verificación: https://diputaciondezamora.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 11 de 20

o ajena. También tendrá la consideración de falta muy grave toda manipulación efectuada para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

e) El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada aún por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se ocasionase un perjuicio considerable a la empresa o a los compañeros de trabajo, pusiese en peligro la seguridad o fuese causa de accidente.

f) El quebramiento o violación de secretos de obligada confidencialidad de la empresa.

g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

h) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado

i) Los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a sus superiores o a los familiares de estos, así como a sus compañeros/as de trabajo, proveedores y clientes de la empresa.

j) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que las faltas se cometan en el periodo de dos meses y hayan sido objeto de sanción.

k) La desobediencia a las órdenes o mandatos de sus superiores en cualquier materia de trabajo, si implicase perjuicio notorio para la empresa o sus compañeros/as de trabajo, salvo que sean debidos al abuso de autoridad, directivos, jefes o mandos intermedios, con infracción manifiesta y deliberada a los preceptos legales, y con perjuicio para el trabajador/a.

l) Los atentados contra la libertad sexual que se produzcan aprovechándose de una posición de superioridad laboral, o se ejerzan sobre personas especialmente vulnerables por su situación personal o laboral.

Artículo 28.º.- *Sanciones*.- Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas señaladas son las siguientes:

a) Por faltas leves: Amonestación por escrito.

b) Por faltas graves: Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

c) Por faltas muy graves: Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días. Despido.

Artículo 29.º.- *Prescripción*.- Dependiendo de su graduación, las faltas prescriben a los siguientes días:

- Faltas leves: Diez días.
- Faltas graves: Veinte días.
- Faltas muy graves: Sesenta días.

La prescripción de las faltas señaladas empezará a contar a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 30.º.- *Igualdad de oportunidades y no discriminación:* Las partes afectadas por el presente convenio, y en aplicación del mismo, se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación por razón de sexo, religión o raza, removiendo los obstáculos que puedan incidir en la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres.

R-202200611

Cód. Validación: 9C9ECRXSRFGYSYK45N3CDGHTM | Verificación: https://diputaciondezamora.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 12 de 20

CAPÍTULO QUINTO

Artículo 31.º.- *Ropa de trabajo*.- Las empresas vendrán obligadas a entregar a los trabajadores tres guardapolvos o monos al año.

Artículo 32.º.- *Vigilancia de la salud:* El empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes a su trabajo. Esta vigilancia deberá ajustarse al cumplimiento del artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en relación con el artículo 37.3 del Reglamento de los Servicios de Prevención, R.D. 39/1997 en lo referente a la vigilancia de la salud en intervalos periódicos.

Artículo 33.º.- *Enfermedad y accidente.*- En caso de enfermedad común o profesional y accidente laboral las empresas completarán las prestaciones económicas de la Seguridad Social hasta el 100 % desde el primer día y sobre todos los conceptos cotizados.

Artículo 34.º.- *Muerte e incapacidad permanente.*- Las empresas contratarán una póliza de accidentes de trabajo que garanticen a cada trabajador el percibo de las siguientes indemnizaciones:

a) En el supuesto de fallecimiento por enfermedad profesional o accidente laboral 25.000 euros, así como los gastos de traslado del cadáver a la localidad de residencia del trabajador si ocurriera fuera de la misma, alcanzando dichos gastos un tope máximo de 300 euros.
b) En caso de Incapacidad Permanente Absoluta o Gran Invalidez derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional 30.000 euros.

CAPÍTULO SEXTO

Artículo 35º.- *Contrato eventual*.- Se fija la duración máxima del contrato eventual regulado en el número 1, apartado b) artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en doce meses en un período de dieciocho meses. La indemnización por conclusión del presente contrato será de doce días de salario por año trabajado.

Artículo 36º.- *Contrato para obra o servicio determinado*.- Se fija una indemnización de conclusión en un día de salario por mes trabajado. En lo restante se estará a la legislación vigente.

Artículo 37.º.- *Contrato de relevo*.- Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 38.º.- *Contrato en prácticas.*- Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 39º.- *Contrato de formación.*- La retribución será del 100% del Salario Mínimo Interprofesional, sin efectuar descuento alguno por el tiempo dedicado a la enseñanza teórica. En lo restante se estará en lo dispuesto en la Legislación vigente.

Artículo 40.º.- *Jubilación a los 64 años*.- Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento, siendo preciso, en todo caso, acuerdo con los propios trabajadores afectados.

R-202200611

Cód. Validación: 9C9ECRXSRFGYSYK45N3CDGHTM | Verificación: https://diputaciondezamora.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 13 de 20

Artículo 41.º.- *Empresas de trabajo temporal.*- Las empresas afectadas por el presente Convenio cuando contraten los servicios de empresas de trabajo temporal, exigirán a estas que garanticen a los trabajadores puestos a su disposición las condiciones económicas y sociales establecidas en el presente texto del Convenio. Indicada obligación constará expresamente en el contrato de puesta a disposición celebrado entre la empresa de trabajo temporal y la empresa usuaria afectada por el presente Convenio.

Artículo 42.º.- *Rendimientos del trabajo y responsabilidad por parte del trabajador. obligaciones por parte del empresario*.- Queda a voluntad de las empresas y de común acuerdo con los trabajadores, la elaboración de unas tablas de rendimientos y con la aprobación de los representantes de los trabajadores de la empresa.

Artículo 43.º.- *Clasificación profesional.*- Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 44.º.- *Categorías profesionales. Niveles salariales.*- Con efectos 1 de enero de 2013 se modificó la regulación de las categorías profesionales que se reseñan adoptándose una nueva denominación y/o agrupación de las mismas:

1. El Jefe de Compras, Jefe de ventas y Encargado General se unifican en una misma categoría con el mismo nivel salarial.
2. El dependiente mayor de 25 años y el dependiente menor de 25 años desaparecen y en dicho nivel figurarán las nuevas categorías de dependiente de 1ª y dependiente de 2ª respectivamente.
3. El auxiliar de caja de 16 a 20 años, auxiliar de caja de 20 a 22 años y el auxiliar de caja mayor de 22 años desaparecerán y en dicho nivel figurarán las nuevas categorías de aprendiz de caja (engloba el auxiliar de caja de 16 a 20 años y de 20 a 22 años) y auxiliar de caja (auxiliar de caja mayor de 22 años).
4. El conductor de 25 o más años y de conductor menor de 25 años desaparecerán y en dicho nivel figurarán las nuevas categorías de conductor de 1.ª y conductor de 2.º.

Se establece un ascenso automático de las categorías siguientes:

- El dependiente de 2.ª ascenderá automáticamente a la categoría de dependiente de 1.ª por el transcurso de 2 años al servicio de la empresa.
- El aprendiz de caja ascenderá automáticamente a la categoría de auxiliar de caja por el transcurso de 2 años al servicio de la empresa.
- El conductor de 2.ª ascenderá automáticamente a la categoría de conductor de 1.ª por el transcurso de 2 años al servicio de la empresa.

Artículo 45º.- *Inaplicación de condiciones de trabajo*.- La inaplicación de las condiciones de trabajo establecidas en el presente convenio colectivo podrán producirse respecto a las materias y causas señaladas en el art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores y durante un plazo máximo que no podrá exceder de la vigencia inicial de presente convenio colectivo.

En ausencia de representación legal de los trabajadores en las empresas, la representación corresponderá a los sujetos indicados en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores, esto es a una comisión integrada por trabajadores de la propia empresa, elegida por aquellos.

Tras un periodo de consultas no superior a quince días, si finaliza con acuerdo éste deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo y a la autori-

Cód. Validación: 9C9ECRXSRFGYSYK45N3CDGHTM | Verificación: https://diputaciondezamora.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 14 de 20

dad laboral a efectos de depósito. En caso de desacuerdo la discrepancia se someterá a la Comisión Paritaria del convenio colectivo que mediará y buscará salidas al conflicto planteado, disponiendo de un plazo máximo de 7 días desde que la discrepancia fue planteada para pronunciarse. En caso de no alcanzarse un acuerdo, las partes se someterán al procedimiento de conciliación-mediación ante el SERLA.

Artículo 46º.- *Comisión de seguridad y salud laboral*.- Se creará una Comisión de Seguridad y Salud Laboral de composición paritaria para el seguimiento y evaluación de la aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y las normas complementarias en el ámbito del Convenio. Indicada Comisión y para el cumplimiento de los mencionados objetivos elaborará y redactará su propio Reglamento de Organización y funcionamiento internos.

Artículo 47º.- *Comisión paritaria.-* La comisión paritaria estará integrada por dos representantes de la organización empresarial del sector, firmante del convenio y dos representantes de los trabajadores. Los representantes de los trabajadores designados entre las organizaciones sindicales firmantes del convenio colectivo, proporcionalmente a su representatividad en la comisión negociadora.

La Comisión Paritaria se reunirá trimestralmente y en todo caso dentro de las 72 horas siguientes a su convocatoria. A estas reuniones las partes podrán acudir asistidas por sus asesores.

Esta Comisión actuará como órgano de interpretación y vigilancia del cumplimiento del convenio colectivo, conociendo y dando solución a cuantas cuestiones y conflictos colectivos, que dentro de sus competencias le sean planteadas.

Una vez notificada a la Comisión Paritaria la correspondiente cuestión y/o conflicto por parte del interesado o interesados, ésta deberá emitir el preceptivo dictamen al respecto en un plazo máximo de siete días. Transcurrido dicho plazo sin alcanzar una solución, las partes podrán adoptar las medidas legales que consideren oportunas para la salvaguarda de sus intereses.

Funciones y competencias de la Comisión Paritaria:

a) Interpretación y vigilancia del cumplimiento del convenio colectivo.
b) En los conflictos colectivos, el intento de solución de las divergencias laborales a través de la Comisión Paritaria, tendrá carácter previo al planteamiento formal en el sistema extrajudicial de conflictos de Castilla y León, y posterior acceso a la vía jurisdiccional en los conflictos que surjan con ocasión de la interpretación o aplicación del Convenio Colectivo.
c) Intervención, en los términos recogidos en los artículos 41 y 82.3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, en los supuestos de modificación sustancial de condiciones de trabajo e inaplicación de las condiciones de trabajo establecidas en el convenio colectivo.
d) Recepción de los acuerdos sobre inaplicación del presente convenio, para conocimiento de la Comisión Paritaria y, en su caso, llevar a cabo las actuaciones correspondientes para la impugnación de los mismos cuando las partes lo estimen procedente.
e) Recepción de la comunicación de iniciativa de promoción de un nuevo convenio de empresa.
f) Cualesquiera otras actividades que tengan una mejor aplicación e interpretación del convenio.
g) Las discrepancias producidas en el seno de la comisión paritaria se someterán a los procedimientos de conciliación-mediación regulados en el sistema no judicial de solución de conflictos de Castilla y León.

R-202200611

Cód. Validación: 9C9ECRXSRFGYSYK45N3CDGHTM | Verificación: https://diputaciondezamora.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 15 de 20

Artículo 48º.- *Legislación supletoria.*- En lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en el I Acuerdo Marco de Comercio.

Disposición final primera.- Los atrasos que pudieran surgir de la aplicación del presente Convenio serán asumidos por las empresas dentro los 30 días naturales a partir de la fecha de su publicación oficial.

Disposición final segunda.- Para la aplicación de los artículos 35 y 36 se estará a los dispuesto en el RD 32/2001 de 28 de diciembre de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía en el empleo y la transformación del mercado de trabajo en sus disposiciones transitorias y finales, así como a la normativa posterior que en su caso sea de aplicación.

R-202200611

Cód. Validación: 9C9ECRXSRFGYSYK45N3CDGHTM | Verificación: https://diputaciondezamora.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 16 de 20

TABLAS SALARIALES METAL COMERCIO AÑO 2020

CATEGORIAS	LUNES - VIERNES SALARIO 2020	LUNES - VIERNES COMPUTO ANUAL 2020	LUNES - SABADO SALARIO 2020	LUNES - SABADO COMPUTO ANUAL 2020
PERSONAL TECNICO TITULADO				
Titulado/a de Grado Superior	1.508,78	22.631,70	1.539,06	23.085,90
Titulado/a de Grado Medio	1.489,98	22.349,70	1.520,28	22.804,20
Ayudante Técnico Sanitario	1.387,04	20.805,60	1.417,32	21.259,80
PERSONAL MERCANTIL NO TITULADO				
Director/a	1.857,46	27.861,90	1.887,74	28.316,10
Jefe/a de División	1.719,97	25.799,55	1.749,97	26.249,55
Jefe/a de Personal	1.677,63	25.164,45	1.707,92	25.618,80
Encargado/a General - J. Ventas - J. Compras	1.465,87	21.988,05	1.496,17	22.442,55
Jefe/a de Sucursal / Supermercado / Jefe/a Alma	1.446,90	21.703,50	1.477,22	22.158,30
Jefe/a de Grupo	1.424,17	21.362,55	1.454,49	21.817,35
Encargado/a de Establecimiento	1.403,95	21.059,25	1.434,26	21.513,90
Jefe/a de Sección Mercantil	1.368,83	20.532,45	1.399,12	20.986,80
Vendedor/a, Comprador/a y Subalterno/a	1.338,63	20.079,45	1.368,95	20.534,25
PERSONAL MERCANTIL PROPIAMENTE DICHO				
Viajante	1.356,46	20.346,90	1.386,75	20.801,25
Corredor de Plaza / Dependiente Mayor	1.338,63	20.079,45	1.368,95	20.534,25
Dependiente/a de Primera	1.294,91	19.423,65	1.325,19	19.877,85
Dependiente/a de Segunda	1.191,77	17.876,55	1.221,98	18.329,70
Ayudante	1.128,97	16.934,55	1.153,29	17.299,35
PERSONAL TECNICO NO TITULADO				
Director/a	1.857,84	27.867,60	1.887,74	28.316,10
Jefe/a de División	1.719,62	25.794,30	1.749,97	26.249,55
Jefe/a Administrativo de Primera	1.559,25	23.388,75	1.589,55	23.843,25
Jefe/a Administrativo de Segunda	1.510,82	22.662,30	1.535,26	23.028,90
Jefe/a Administrativo de Tercera	1.356,24	20.343,60	1.386,51	20.797,65
Secretario/a	1.311,72	19.675,80	1.342,04	20.130,60
PERSONAL ADMINISTRATIVO				
Contable, Cajero/a y Mecanografía	1.356,38	20.345,70	1.386,69	20.800,35
Oficial Administrativo de Primera	1.314,86	19.722,90	1.345,15	20.177,25
Oficial Administrativo/a y Operador/a	1.294,99	19.424,85	1.325,29	19.879,35
Auxiliar Administrativo/a y Perforista	1.274,79	19.121,85	1.305,07	19.576,05
Auxiliar de Caja	1.205,66	18.084,90	1.228,93	18.433,95
Aprendiz de Caja	1.161,00	17.415,00	1.191,32	17.869,80
PERSONAL DE SERVICIOS Y ACTIVIDADES				
Jefe/a de sección o Servicios	1.280,08	19.201,20	1.309,94	19.649,10
Jefe/a de Taller	1.188,88	17.833,20	1.219,19	18.287,85
Personal de Oficio de Primera	1.233,34	18.500,10	1.263,61	18.954,15
Personal de Oficio de Segunda	1.209,56	18.143,40	1.239,86	18.597,90
Personal de Oficio de Tercera y Ayudante	1.176,32	17.644,80	1.206,61	18.099,15
Conductor/a de Primera	1.294,99	19.424,85	1.325,29	19.879,35
Conductor/a de Segunda	1.192,04	17.880,60	1.222,36	18.335,40

R-202200611

Cód. Validación: 9C9ECRXSRFGYSYK45N3CDGHTM | Verificación: https://diputaciondezamora.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 17 de 20

TABLAS SALARIALES METAL COMERCIO AÑO 2021

CATEGORIAS	LUNES - VIERNES SALARIO 2021	LUNES - VIERNES COMPUTO ANUAL 2021	LUNES - SABADO SALARIO 2021	LUNES - SABADO COMPUTO ANUAL 2021
PERSONAL TECNICO TITULADO				
Titulado/a de Grado Superior	1.508,78	22.631,70	1.539,06	23.085,90
Titulado/a de Grado Medio	1.489,98	22.349,70	1.520,28	22.804,20
Ayudante Técnico Sanitario	1.387,04	20.805,60	1.417,32	21.259,80
PERSONAL MERCANTIL NO TITULADO				
Director/a	1.857,46	27.861,90	1.887,74	28.316,10
Jefe/a de División	1.719,97	25.799,55	1.749,97	26.249,55
Jefe/a de Personal	1.677,63	25.164,45	1.707,92	25.618,80
Encargado/a General - J. Ventas - J. Compras	1.465,87	21.988,05	1.496,17	22.442,55
Jefe/a de Sucursal / Supermercado / Jefe/a Alma	1.446,90	21.703,50	1.477,22	22.158,30
Jefe/a de Grupo	1.424,17	21.362,55	1.454,49	21.817,35
Encargado/a de Establecimiento	1.403,95	21.059,25	1.434,26	21.513,90
Jefe/a de Sección Mercantil	1.368,83	20.532,45	1.399,12	20.986,80
Vendedor/a, Comprador/a y Subalterno/a	1.338,63	20.079,45	1.368,95	20.534,25
PERSONAL MERCANTIL PROPIAMENTE DICHO				
Viajante	1.356,46	20.346,90	1.386,75	20.801,25
Corredor de Plaza / Dependiente Mayor	1.338,63	20.079,45	1.368,95	20.534,25
Dependiente/a de Primera	1.294,91	19.423,65	1.325,19	19.877,85
Dependiente/a de Segunda	1.191,77	17.876,55	1.221,98	18.329,70
Ayudante	1.128,97	16.934,55	1.153,29	17.299,35
PERSONAL TECNICO NO TITULADO				
Director/a	1.857,84	27.867,60	1.887,74	28.316,10
Jefe/a de División	1.719,62	25.794,30	1.749,97	26.249,55
Jefe/a Administrativo de Primera	1.559,25	23.388,75	1.589,55	23.843,25
Jefe/a Administrativo de Segunda	1.510,82	22.662,30	1.535,26	23.028,90
Jefe/a Administrativo de Tercera	1.356,24	20.343,60	1.386,51	20.797,65
Secretario/a	1.311,72	19.675,80	1.342,04	20.130,60
PERSONAL ADMINISTRATIVO				
Contable, Cajero/a y Mecanografía	1.356,38	20.345,70	1.386,69	20.800,35
Oficial Administrativo de Primera	1.314,86	19.722,90	1.345,15	20.177,25
Oficial Administrativo/a y Operador/a	1.294,99	19.424,85	1.325,29	19.879,35
Auxiliar Administrativo/a y Perforista	1.274,79	19.121,85	1.305,07	19.576,05
Auxiliar de Caja	1.205,66	18.084,90	1.228,93	18.433,95
Aprendiz de Caja	1.161,00	17.415,00	1.191,32	17.869,80
PERSONAL DE SERVICIOS Y ACTIVIDADES				
Jefe/a de sección o Servicios	1.280,08	19.201,20	1.309,94	19.649,10
Jefe/a de Taller	1.188,88	17.833,20	1.219,19	18.287,85
Personal de Oficio de Primera	1.233,34	18.500,10	1.263,61	18.954,15
Personal de Oficio de Segunda	1.209,56	18.143,40	1.239,86	18.597,90
Personal de Oficio de Tercera y Ayudante	1.176,32	17.644,80	1.206,61	18.099,15
Conductor/a de Primera	1.294,99	19.424,85	1.325,29	19.879,35
Conductor/a de Segunda	1.192,04	17.880,60	1.222,36	18.335,40

R-202200611

Cód. Validación: 9C9ECRXSRFGYSYK45N3CDGHTM | Verificación: https://diputaciondezamora.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 18 de 20

TABLAS SALARIALES METAL COMERCIO AÑO 2022

CATEGORIAS	LUNES - VIERNES SALARIO 2022	LUNES - VIERNES COMPUTO ANUAL 2022	LUNES - SABADO SALARIO 2022	LUNES - SABADO COMPUTO ANUAL 2022
PERSONAL TECNICO TITULADO				
Titulado/a de Grado Superior	1.531,41	22.971,15	1.562,15	23.432,25
Titulado/a de Grado Medio	1.512,33	22.684,95	1.543,08	23.146,20
Ayudante Técnico Sanitario	1.407,85	21.117,75	1.438,58	21.578,70
PERSONAL MERCANTIL NO TITULADO				
Director/a	1.885,32	28.279,80	1.916,06	28.740,90
Jefe/a de División	1.745,77	26.186,55	1.776,22	26.643,30
Jefe/a de Personal	1.702,79	25.541,85	1.733,54	26.003,10
Encargado/a General - J. Ventas - J. Compras	1.510,18	22.652,70	1.518,61	22.779,15
Jefe/a de Sucursal / Supermercado / Jefe/a Alma	1.468,60	22.029,00	1.499,38	22.490,70
Jefe/a de Grupo	1.445,53	21.682,95	1.476,31	22.144,65
Encargado/a de Establecimiento	1.425,00	21.375,00	1.455,77	21.836,55
Jefe/a de Sección Mercantil	1.389,36	20.840,40	1.420,11	21.301,65
Vendedor/a, Comprador/a y Subalterno/a	1.358,71	20.380,65	1.389,48	20.842,20
PERSONAL MERCANTIL PROPIAMENTE DICHO				
Viajante	1.366,66	20.499,90	1.407,55	21.113,25
Corredor de Plaza / Dependiente Mayor	1.358,71	20.380,65	1.389,48	20.842,20
Dependiente/a de Primera	1.314,33	19.714,95	1.345,07	20.176,05
Dependiente/a de Segunda	1.209,65	18.144,75	1.240,31	18.604,65
Ayudante	1.145,90	17.188,50	1.159,06	17.385,90
PERSONAL TECNICO NO TITULADO				
Director/a	1.885,71	28.285,65	1.916,06	28.740,90
Jefe/a de División	1.745,41	26.181,15	1.776,22	26.643,30
Jefe/a Administrativo de Primera	1.582,64	23.739,60	1.613,39	24.200,85
Jefe/a Administrativo de Segunda	1.533,48	23.002,20	1.558,29	23.374,35
Jefe/a Administrativo de Tercera	1.376,58	20.648,70	1.407,31	21.109,65
Secretario/a	1.331,40	19.971,00	1.362,17	20.432,55
PERSONAL ADMINISTRATIVO				
Contable, Cajero/a y Mecanografía	1.376,73	20.650,95	1.407,49	21.112,35
Oficial Administrativo de Primera	1.334,58	20.018,70	1.365,33	20.479,95
Oficial Administrativo/a y Operador/a	1.314,41	19.716,15	1.345,17	20.177,55
Auxiliar Administrativo/a y Perforista	1.293,91	19.408,65	1.324,65	19.869,75
Auxiliar de Caja	1.223,74	18.356,10	1.247,36	18.710,40
Aprendiz de Caja	1.178,42	17.676,30	1.209,19	18.137,85
PERSONAL DE SERVICIOS Y ACTIVIDADES				
Jefe/a de sección o Servicios	1.299,28	19.489,20	1.329,59	19.943,85
Jefe/a de Taller	1.206,71	18.100,65	1.237,48	18.562,20
Personal de Oficio de Primera	1.251,84	18.777,60	1.282,56	19.238,40
Personal de Oficio de Segunda	1.227,70	18.415,50	1.258,46	18.876,90
Personal de Oficio de Tercera y Ayudante	1.193,96	17.909,40	1.224,71	18.370,65
Conductor/a de Primera	1.314,41	19.716,15	1.345,17	20.177,55
Conductor/a de Segunda	1.209,92	18.148,80	1.240,70	18.610,50

R-202200611

Cód. Validación: 9C9ECRXSRFGYSYK45N3CDGHTM | Verificación: https://diputaciondezamora.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 19 de 20

TABLAS SALARIALES METAL COMERCIO AÑO 2022

	LUNES - VIERNES		LUNES - SABADO	
CATEGORIAS	SALARIO 2022	COMPUTO ANUAL 2022	SALARIO 2022	COMPUTO ANUAL 2022
PERSONAL TECNICO TITULADO				
Titulado/a de Grado Superior	1.531,41	22.971,15	1.562,15	23.432,25
Titulado/a de Grado Medio	1.512,33	22.684,95	1.543,08	23.146,20
Ayudante Técnico Sanitario	1.407,85	21.117,75	1.438,58	21.578,70
PERSONAL MERCANTIL NO TITULADO				
Director/a	1.885,32	28.279,80	1.916,06	28.740,90
Jefe/a de División	1.745,77	26.186,55	1.776,22	26.643,30
Jefe/a de Personal	1.702,79	25.541,85	1.733,54	26.003,10
Encargado/a General - J. Ventas - J. Compras	1.510,18	22.652,70	1.518,61	22.779,15
Jefe/a de Sucursal / Supermercado / Jefe/a Alma	1.468,60	22.029,00	1.499,38	22.490,70
Jefe/a de Grupo	1.445,53	21.682,95	1.476,31	22.144,65
Encargado/a de Establecimiento	1.425,00	21.375,00	1.455,77	21.836,55
Jefe/a de Sección Mercantil	1.389,36	20.840,40	1.420,11	21.301,65
Vendedor/a, Comprador/a y Subalterno/a	1.358,71	20.380,65	1.389,48	20.842,20
PERSONAL MERCANTIL PROPIAMENTE DICHO				
Viajante	1.366,66	20.499,90	1.407,55	21.113,25
Corredor de Plaza / Dependiente Mayor	1.358,71	20.380,65	1.389,48	20.842,20
Dependiente/a de Primera	1.314,33	19.714,95	1.345,07	20.176,05
Dependiente/a de Segunda	1.209,65	18.144,75	1.240,31	18.604,65
Ayudante	1.145,90	17.188,50	1.159,06	17.385,90
PERSONAL TECNICO NO TITULADO				
Director/a	1.885,71	28.285,65	1.916,06	28.740,90
Jefe/a de División	1.745,41	26.181,15	1.776,22	26.643,30
Jefe/a Administrativo de Primera	1.582,64	23.739,60	1.613,39	24.200,85
Jefe/a Administrativo de Segunda	1.533,48	23.002,20	1.558,29	23.374,35
Jefe/a Administrativo de Tercera	1.376,58	20.648,70	1.407,31	21.109,65
Secretario/a	1.331,40	19.971,00	1.362,17	20.432,55
PERSONAL ADMINISTRATIVO				
Contable, Cajero/a y Mecanografía	1.376,73	20.650,95	1.407,49	21.112,35
Oficial Administrativo de Primera	1.334,58	20.018,70	1.365,33	20.479,95
Oficial Administrativo/a y Operador/a	1.314,41	19.716,15	1.345,17	20.177,55
Auxiliar Administrativo/a y Perforista	1.293,91	19.408,65	1.324,65	19.869,75
Auxiliar de Caja	1.223,74	18.356,10	1.247,36	18.710,40
Aprendiz de Caja	1.178,42	17.676,30	1.209,19	18.137,85
PERSONAL DE SERVICIOS Y ACTIVIDADES				
Jefe/a de sección o Servicios	1.299,28	19.489,20	1.329,59	19.943,85
Jefe/a de Taller	1.206,71	18.100,65	1.237,48	18.562,20
Personal de Oficio de Primera	1.251,84	18.777,60	1.282,56	19.238,40
Personal de Oficio de Segunda	1.227,70	18.415,50	1.258,46	18.876,90
Personal de Oficio de Tercera y Ayudante	1.193,96	17.909,40	1.224,71	18.370,65
Conductor/a de Primera	1.314,41	19.716,15	1.345,17	20.177,55
Conductor/a de Segunda	1.209,92	18.148,80	1.240,70	18.610,50

R-202200611

Cód. Validación: 9C9ECRXSRFGYSYK45N3CDGHTM | Verificación: https://diputaciondezamora.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 20 de 20