



CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN Y EMPLEO

RESOLUCIÓN de 25 de julio de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura y se dispone la publicación del texto del Convenio Colectivo de sector "Comercio del metal de la provincia de Badajoz". (2022062490)

Visto el texto del Convenio Colectivo de trabajo de sector "Comercio del metal de la provincia de Badajoz" –código de convenio 06000145011981- que fue suscrito con fecha 25 de abril de 2022, de una parte, por representantes de Aspremetal, en representación de los empresarios y de otra, por las organizaciones sindicales UGT, CCOO y CSIF en representación de los trabajadores.

Y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 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, y Decreto 187/2018, de 13 de noviembre, por el que se crea el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Segundo. Disponer su publicación en el Diario Oficial de Extremadura.

Mérida 25 de julio de 2022.

La Directora General de Trabajo,
MARÍA SANDRA PACHECO MAYA



CONVENIO COLECTIVO DEL COMERCIO DEL METAL DE LA PROVINCIA DE
BADAJOZ 2019-2022

Artículo 1º. Ámbito de aplicación.

El presente Convenio es de ámbito provincial y de aplicación a toda la provincia de Badajoz. Todas las referencias que utilicen la forma del masculino genérico, se entenderán con la denominación correspondiente según la condición masculina o femenina de cada persona.

Artículo 2º. Ámbito funcional y personal.

Este Convenio es de aplicación a los establecimientos y centros de trabajo correspondientes al comercio de la rama del metal y cuya actividad principal esté incluida en las siguientes funciones, y no estén acogidas a ningún convenio de ámbito estatal.

- Material y aparatos eléctricos, radioeléctricos y electrónicos.
- Electrodomésticos.
- Artículos de menaje y ferretería.
- Otros artículos para el equipamiento del hogar (lámparas etc.)
- Cajas fuertes, medidas de seguridad.
- Comercio del hierro, acero y metales no férreos.
- Comercio de maquinaria industrial y agrícola.
- Comercio de automóviles, camiones, motocicletas, bicicletas y cambios-accesorios de los mismos (incluidos neumáticos).
- Comercio de efectos navales.
- Comercio de informática (ordenadores, móviles, Tablet, art. de tecnología etc.)
- Venta de juguetes.
- Bazares.
- Joyería, relojería, platería y bisuterías.
- Actividad principal de Caza y Pesca.



- Comercio de Instrumentos Musicales.
- Comercio y/o Bazares dedicados mayoritariamente a la venta del conjunto de artículos del metal y de cualesquiera de otros productos o artículos propios de las ramas de este convenio.

Las personas trabajadoras tendrán el reconocimiento de los derechos y deberes básicos que determina la legislación en vigor, a no ser discriminados en el empleo por razón de 2 sexo, estado civil, por la edad dentro de los límites enmarcados por el E. T., por razón de raza y condición social de ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato o por razón de la lengua dentro del Estado Español.

Asimismo, la persona trabajadora tendrá derecho al respeto de su intimidad y la consideración de vida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual. Todo ello, sin perjuicio de lo que estos efectos se determinen en la normativa.

Sera, por tanto, de aplicación para todo el personal contratado por las empresas afectadas por este convenio de la provincia de Badajoz con las excepciones previstas en el ET

Artículo 3º. Vigencia.

El presente Convenio empezará a regir a partir del mes siguiente de su publicación en el DOE, teniendo en cuenta aquellos articulados que tengan efectos retroactivos.

Este convenio quedará automáticamente denunciado sin necesidad de preaviso a su vencimiento. No obstante, el convenio mantendrá su vigencia, prorrogándose tácitamente, hasta la consecución de un nuevo acuerdo, a los efectos de garantizar el mantenimiento de las condiciones sociales y salariales que garanticen un marco de estabilidad en el ámbito de las relaciones laborales establecidas entre las empresas y trabajadores.

Artículo 4º. Duración.

La duración del Convenio será desde el 1 de enero de 2019 hasta el 31 de diciembre de 2022.

Artículo 5º. Antigüedad.

- A) Se establece la antigüedad en cuatrienios al 5 por 100 en función del salario que establece el presente convenio.
- B) La acumulación de los incrementos por antigüedad no podrá, en ningún caso, suponer más el diez por ciento a los cinco años, del veinticinco por ciento a los quince años, del cuarenta por ciento a los veinte años y del sesenta por ciento, como máximo, a los veinticinco o más años.

**Artículo 6º. Gratificaciones Extraordinarias.**

Se establecen dos gratificaciones anuales en la cuantía de una mensualidad, cada una de ellas, a razón de salario convenio, más antigüedad, y pagadera en la primera quincena de los meses de julio y diciembre.

El abono de estas pagas extraordinarias podrá ser prorrateado entre los doce meses de acuerdo con los trabajadores.

Artículo 7º. Participación en beneficios.

Se fija una mensualidad anual de salario convenio más antigüedad, y pagadera dentro del primer trimestre al cierre del ejercicio económico.

Artículo 8º. Vacaciones.

Las personas trabajadoras disfrutarán de unas vacaciones retribuidas anualmente que tendrán una duración de 22 días laborables, iniciándose la misma en día laboral, no computando como vacaciones durante el periodo vacacional, sábados y domingos. Se pagarán a razón de salario convenio más antigüedad y plus de asistencia.

Las empresas vendrán obligadas a confeccionar el calendario de vacaciones, antes de finalizar el año anterior al disfrute de la misma, dándolo a conocer a sus trabajadores, y de acuerdo con sus representantes.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en los párrafos 4,5 y 7 del art 48 del ET, en cumplimiento de lo previsto en el artículo 38.3 del ET, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan

Artículo 9º. Retribuciones.

Las retribuciones económicas del presente convenio, son mínimas por lo que los pactos por cláusulas más beneficiosas, que se poseen subsistirán por todos los trabajadores que venían disfrutándolas.

Salario convenio. Será el que figura en la tabla salarial anexa.



Plus de asistencia. Se fija un plus de asistencia que se abonará de forma lineal para todos los trabajadores y cuya cuantía queda determinada en las respectivas tablas salariales de cada año de vigencia. No será abonado en caso de inasistencia injustificada.

Artículo 10º. Salarios y Pluses. Revision.

La tabla salarial para este año 2022 que figura anexa a este convenio se encuentra actualizada con un 1.9%, siendo de aplicación desde el 1 de enero de 2022.

Salario base. Será el que figura en la tabla salarial anexa con respecto a dicho periodo.

Plus de asistencia. Será el que figura en la tabla salarial anexa para dicho año.

Artículo 11º. Dietas.

Las empresas vendrán obligadas a abonar a las personas trabajadoras los gastos de manutención y alojamiento que se produzcan en sus desplazamientos y que justifiquen debidamente.

Con independencia de lo anterior se abonará a los trabajadores las siguientes dietas,

Dieta completa 8,37 €

Media dieta 5,33 €

Artículo 12º. Licencias Retribuidas.

- a) Por el tiempo que hayan necesitado un trabajador al asistir a un consultorio médico por razones de enfermedad, y siempre que presente a la empresa el correspondiente parte facultativo del médico que le haya asistido.
- b) Cuatro días en caso de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cinco días. Este permiso podrá ser disfrutado de manera discontinua previo aviso a la empresa y de mutuo acuerdo entre las partes, procurando que no transcurran más de 30 días naturales desde el hecho causante.
- c) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, debiendo justificar a la empresa la necesidad del mismo.
- d) Veinte días en caso de matrimonio.
- e) Un día por matrimonio de parientes hasta primer grado de consanguinidad o afinidad, y hermanos.



f) Asimismo las personas trabajadoras tendrán licencia retribuida los días 24 y 31 de diciembre, sin que pueda disfrutarse esta licencia el día anterior en el caso de que citadas fechas coincidan con domingo; y una jornada completa dentro de la época de Feria de cada localidad, y que habrá de ser coincidente con el día anterior al festivo del municipio donde esté ubicada la empresa. En caso de que referido día anterior sea domingo o festivo, la licencia aquí convenida, pasará a ser disfrutada el día posterior a dicho festivo.

En caso de traslado del día de feria de la localidad a otra fecha, el día de convenio se trasladará al día anterior a la fecha en la que las localidades determinen el día como festivo de cada municipio.

g) Asimismo las personas trabajadoras tendrán derecho a un día por asuntos propios, retribuidos que deberán comunicar a la empresa con el consiguiente preaviso al objeto de que no se interrumpa el normal desarrollo de la actividad empresarial.

h) Un día por traslado de domicilio.

Artículo 13º. IT.

En todos los casos derivados de I.T. las empresas abonarán a las personas trabajadoras el 100% de los salarios desde el primer día de baja.

Artículo 14º. Indemnización.

Para las renovaciones que se produzcan en el año 2022, las empresas se obligan a concertar una póliza de Seguro por un importe mínimo de 21.635 euros cubriendo los casos de muerte e incapacidad permanente absoluta derivada de accidente laboral. Los beneficiarios serán respectivamente los que designe la persona trabajadora o esta misma.

Los efectos de la anterior indemnización comienzan a regir a partir de los veinte días siguientes a la publicación de este convenio en el Diario Oficial de Extremadura.

Artículo 15º. Premio por antigüedad al cese.

Todas las personas trabajadoras afectados por el presente Convenio y que teniendo una antigüedad en la empresa de al menos 12 años, opten por la rescisión voluntaria de su contrato de trabajo, recibirán junto a la liquidación de su cese, con carácter extrasalarial, los siguientes premios:

Si en el momento de la rescisión voluntaria cuenta con 58, 59 o 60 años de edad, el importe de lo que resulte de 7 mensualidades.



Si en el momento de la rescisión voluntaria cuenta con 61 años de edad, el importe de 6 mensualidades.

Si en el momento de la rescisión voluntaria cuenta con 62 años de edad, el importe de 5 mensualidades.

Si en el momento de la rescisión voluntaria cuenta con 63 años de edad, el importe de 4 mensualidades.

Si en el momento de la rescisión voluntaria cuenta con 64 años de edad, el importe de 3 mensualidades.

Artículo 16º. Prejubilación.

En cuanto a la prejubilación se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 17º. Clasificación Conductores.

Se establece la categoría de conductor de carné C+E que ostentarán exclusivamente aquellas personas trabajadoras que por razón de servicio que prestan le sea exigible el permiso de conductor de dicha categoría.

De igual manera se establece la categoría de conductor de carné C-1 y carné B, en tanto en cuanto, citado carné sea necesario para el desarrollo de su trabajo.

Se establece asimismo un plus especial de 20,89 euros mensuales para cualquiera de las personas trabajadoras anteriormente reseñadas, que ejerzan las funciones de conductor/a-repartidor/a, es decir, que además de conducir realicen las funciones propias del reparto al mismo tiempo.

Artículo 18º. Derechos Sindicales.

1. La empresa facultará a sus personas delegadas de personal, a que, con ocasión de negociar convenio Colectivo de aplicación a su sector, pueda asistir al mismo sin limitación de horas para las negociaciones.
2. Las horas sindicales serán de 20.
3. Las empresas estarán obligadas a facilitar a la representación legal de las personas trabajadoras de los sindicatos representativos del sector, la evolución mensual de la plantilla en el centro de trabajo especificando las personas trabajadoras sujetas a contratación laboral y modalidad de la misma.



4. Las empresas con más de 50 personas trabajadoras proporcionarán a los delegados de personal locales adecuados para reuniones sindicales que afecten a la propia empresa
5. También, previa autorización de las personas trabajadoras afectados, las empresas descontarán de sus nóminas el importe de la cuota sindical de la Central sindical a la que pertenezcan, y lo transferirán a las respectivas Centrales.
6. Derecho a la Información: Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 19º. Tablón de Anuncios.

Las empresas autorizarán a que las personas trabajadoras, o representantes de éstas, puedan utilizar en lugar visible de las dependencias de la empresa tablón de anuncios para que puedan informar de los temas que derivan de las relaciones laborales que sean de interés y de aplicación para todos.

Artículo 20º. Calendario Laboral.

Las personas trabajadoras afectos al presente Convenio, tendrán una jornada laboral de cuarenta horas a la semana.

Anualmente se elaborará un calendario laboral por las empresas, previo acuerdo con los representantes de las personas trabajadoras, exponiendo un ejemplar del mismo en el lugar visible de cada centro de trabajo. Dicho calendario laboral deberá contener la siguiente información:

- El horario de trabajo diario de la empresa y de las personas trabajadoras.
- La jornada semanal de trabajo.
- Los días festivos y otros días inhábiles.
- Los descansos semanales y entre jornadas.

Artículo 21º. Kilometraje.

Las personas trabajadoras que efectúen viajes por cuenta de la empresa y su propio vehículo, tendrán derecho a percibir una dieta de 0,26 euros/km.

Artículo 22º. Descuento en compras.

Las empresas vendrán obligadas a realizar a su propia plantilla descuentos en las compras que realicen en sus propios establecimientos.

**Artículo 23º. Contrato de duración determinada.**

Su duración estará a lo previsto en el ET que prevé un plazo máximo de 6 meses.

Artículo 24º. Legislación Supletoria.

En lo no regulado en este Convenio se estará a lo dispuesto en la legislación vigente general

Artículo 25º. Salud Laboral.

1. Todo el personal afectado por el presente Convenio, cumplirá y hará cumplir a tenor de la responsabilidad derivada del contenido en su puesto de trabajo, cuando en materia de salud laboral se contempla en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y Reglamentos que la desarrollan, así como la específica que emane de la Empresa a través de sus servicios técnicos especializados, sobre todo en el campo preventivo.
2. Las Empresas velarán por la salud y la seguridad de las personas trabajadoras a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. A estos efectos, en el marco de sus responsabilidades, el empresario realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de las personas trabajadoras, contemplada en la Ley 31/95, de 8 de Noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
3. Asimismo, las Empresas están obligadas a que todas las personas trabajadoras a su servicio reciban, a través de los cursos correspondientes, la formación teórica y práctica suficiente y adecuada, en materia preventiva, relacionada con su puesto y centro de trabajo, así como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los puestos de trabajo.

La formación a que refiere el párrafo anterior deberá impartirse, siempre que sea posible dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas pero con el descuento en aquella del tiempo invertido en la misma.

El Plan de Prevención lo constituye un documento escrito que describe la planificación y gestión de la prevención de riesgos laborales en la Empresa y tiene por finalidad, la de mejorar las condiciones de trabajo.

El plan de prevención tendrá una vigencia de un año.

El plan de prevención, tiene como objetivo: mejorar las condiciones de trabajo, mediante la aplicación de las técnicas de prevención de riesgos laborales.



Las partes convienen en regirse, en lo no previsto por este artículo, en lo dispuesto en la Ley 1/004 de 28 de Diciembre y ET.

Artículo 26º. Conciliación de la vida laboral y familiar.

Sin perjuicio de las disposiciones en vigor, en referencia a esta materia:

- a) La mujer trabajadora embarazada tendrá prioridad para la elección de turnos de trabajo y descansos.
- b) Asimismo tendrá derecho, con la consiguiente prescripción facultativa, a obtener permiso retribuido para preparación al parto.
- c) En el caso de que, en el momento de confeccionar el calendario vacacional, se encontrará en situación de embarazo, tendrá prioridad en la elección de sus vacaciones.
- d) En caso de solicitar excedencia por cuidado de hijo/a tendrá derecho a su reinserción automática una vez transcurrido tres años de dicha excedencia.
- e) La trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- f) Las personas trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Quien ejerza este derecho, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.
- f) bis En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.
- g) las trabajadoras podrán acumular el periodo de lactancia a la baja por nacimiento.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados anteriores de este artículo, corresponderá a las personas trabajadoras dentro de jornada ordinaria. La persona trabajadora deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

**Artículo 27º. Estructura Grupos Profesionales.**

Clasificación profesional.

Director. Es quien dirige, coordina y se responsabiliza de las actividades de la dirección a su cargo, estando a las órdenes inmediatas de la empresa y participando en la elaboración política de la misma.

Titulado de grado superior. Es quien en posesión de un título de grado superior ejerce en la empresa, permanentemente y con responsabilidad directa, funciones propias y características de su profesión.

Titulado de grado medio. Es quien posee un título de grado medio y desempeña funciones propias de su profesión, en las mismas condiciones que el titulado superior.

Jefe de personal. Es quien está al frente de todo el personal de la empresa, fija las normas de la organización del trabajo, la concesión de permisos, propuestas de sanción y demás aspectos que intervienen en la relación laboral.

Jefe administrativo. Es quien asume la dirección y seguimiento de las funciones administrativas de la empresa.

Jefe de compras. Es quien realiza las compras generales de las mercancías que son objeto de la actividad comercial de la empresa.

Jefe de ventas. Es el responsable, teniendo a su cargo la dirección, de las operaciones de venta, así como la determinación de las orientaciones o criterios, conforme a los cuales deben realizarse las mismas. Analista. Es quien, con conocimientos técnicos al efecto, elabora los programas informáticos y supervisa el correcto trabajo de los operadores.

Encargado general. Es quien está al frente de un establecimiento del que dependen sucursales o quien asume la dirección de varias sucursales de una empresa.

Encargado de establecimiento o jefe de sucursal. Es quien está al frente de un establecimiento, ejerciendo, por delegación, funciones propias de la empresa.

Jefe de almacén. Es quien está al frente de un almacén, teniendo a su cargo la reposición, recepción, conservación y marca de las mercancías, el registro de entrada y salida y la distribución a las sucursales.

Jefe de sección. Es quien está al frente de una sección de la empresa o sucursal, con mando directo sobre el personal asignado en la misma y con facultades para intervenir en las ventas y disponer lo conveniente para el buen funcionamiento en el trabajo.



Vendedor o viajante. Es la persona trabajadora que realiza los habituales viajes según la ruta previamente señalada para ofrecer los productos, tomar nota de los pedidos, transmitir los encargos recibidos y cuidar de su cumplimiento.

Dependiente. Es quien realiza las ventas, con conocimientos prácticos de los productos para la orientación a los clientes. Deberá cuidar el recuento de los productos de su sección para que se pueda realizar la reposición correspondiente.

Oficial administrativo. Es quien realiza trabajos que requieren iniciativa propia, como redacción de correspondencia, contratos mercantiles, facturas, etc., elaboración de estadísticas, gestión de informes, transcripción de libros de contabilidad, etc.

Operador de máquinas contables. Es quien utiliza algunos de los diversos tipos de máquinas de procesos de datos, para lo que poseerá los conocimientos sobre sus sistemas y técnicas.

Cajero. Es quien realiza el cobro de las ventas, al contado o por los sistemas establecidos en la empresa, revisa y comprueba los talones de venta y colabora con el cliente en el empaquetado de la mercancía cobrada, pudiendo desempeñar tareas de contable.

Profesionales de oficio. Son los trabajadores que ejecutan los trabajos propios de un oficio, en cualquiera de sus categorías —oficial de primera, oficial de segunda y ayudante—, utilizan, autónomamente y con conocimiento de ellos, herramientas y medios mecánicos en la realización de sus funciones —corte a medida, embalaje, transporte, etc. — Se incluirán en las categorías de oficial de primera, de segunda o de tercera, quienes trabajen con iniciativa propia, dependiendo del esmero en la realización de su cometido. Serán ayudantes quienes realizan trabajos en colaboración y ayuda de los oficiales.

Conductores. Quienes conducen vehículos a motor. Se les asimilará salarialmente a oficiales de primera o de segunda, conforme a la categoría del carné preciso para la conducción del vehículo que utilizan desempeñando igualmente tareas de carga, descarga, reparto y cobro de mercancías.

Auxiliar administrativo. Es quien auxilia a los oficiales y jefes administrativos en sus funciones propias.

Auxiliar de caja. Es quien auxilia al cajero/a en el cobro de las ventas al contado, revisa talones y realiza funciones similares.

Capataz. Es quien está al frente de los mozos especializados y mozos, cuidando de su rendimiento y coordina las entradas y salidas de las mercancías. Salarialmente estará equiparado al oficial de primera.



Mozo especializado. Es quien se dedica a la realización de trabajos concretos y determinados que, sin constituir un oficio ni implicar operaciones de venta, exigen cierta práctica en su ejecución. Entre ellas están: peso y reparto de mercancías, preparación de pedidos, etc.

Mozo. Es quien efectúa el transporte de las mercancías dentro y fuera del establecimiento y otros trabajos similares, como los de reposición de productos en las estanterías.

Ayudante. Es quien auxilia a los dependientes y a los oficiales en sus funciones propias, facilitándoles la labor. Si con carácter permanente el ayudante realiza funciones específicas de dependiente o de oficial se le reconocerá la categoría y retribuciones precisas.

Telefonista. Es quien atiende una centralita estableciendo las comunicaciones y transmitiendo cuantos avisos reciba.

Personal subalterno. Son quienes realizan la limpieza general de la empresa o centro de trabajo, realiza los recados, recoge y entrega la correspondencia, etc. En este colectivo se encuentran las categorías de: personal de limpieza, ordenanza y conserje.

Operador/a de ordenadores. Es quien se encarga de aplicar procedimientos de administración y configuración del software y hardware del sistema informático, así como solucionar las incidencias que se puedan producir en el normal funcionamiento del mismo y monitorizar sus rendimientos y consumos, siguiendo especificaciones recibidas. Mantener y comprobar la actualización de las aplicaciones de usuario para garantizar su funcionamiento, según especificaciones técnicas y procedimientos de la organización. Realizar tareas de administración del software de base para mantener el sistema informático en funcionamiento, según procedimientos establecidos. Realizar la copia de seguridad, para garantizar la integridad de los datos, según los procedimientos establecidos y el plan de seguridad. Actualizar el sistema operativo para garantizar su funcionamiento, siguiendo especificaciones técnicas recibidas y procedimientos de la organización

Artículo 28º. Horas Extraordinarias.

El valor de las Horas Extraordinarias, para el año 2022, será de 15,45 €.

Artículo 29º. Regimen Disciplinario.

Régimen disciplinario. La empresa podrá sancionar las acciones u omisiones punibles en que incurran las personas trabajadoras de acuerdo a la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en el presente texto.

Toda falta cometida por el trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia y trascendencia, en leve, grave o muy grave:



— Faltas leves:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de quince minutos en un mes.
2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
3. Pequeños descuidos en la conservación de los géneros o del material de la empresa.
4. No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio.
5. Las discusiones con otros trabajadores dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sean en presencia de 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 se hubiera 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 debidas.
9. Faltar un día al trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

— Faltas graves. Se considerarán 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 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, fichando o firmando por él.
5. Las discusiones con otros trabajadores 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 dentro de 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 sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción o amonestación por escrito.
- Faltas muy graves. Se considerarán 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 trato con los otros trabajadores o cualquier otra persona al servicio de la empresa en relación de trabajo con ésta, 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 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 sus familiares, así como a los compañeros 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 prevaliéndose de una posición jerárquica, supondrá un agravante de aquélla.



11. La comisión por un superior de un hecho arbitrario que suponga la vulneración de un derecho del trabajador legalmente reconocido, de donde se derive un perjuicio grave para el subordinado.
12. La continua 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 manifiesta en jornada laboral y en su puesto de trabajo. El estado de embriaguez o la ingestión de estupefacientes manifestados una sola vez será constitutivo de falta grave.
14. La 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.

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

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

Artículo 30º. Sanciones.

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

- A) Por faltas leves. Amonestación verbal. Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.
- B) Por faltas graves. Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
- C) Por faltas muy graves. Desde 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.

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 faltas 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.

**Artículo 31º. Regulación del Convenio.**

En lo no regulado en el Convenio, se estará a lo dispuesto en el Acuerdo Laboral Estatal para el Sector de Comercio, Estatuto de los Trabajadores, o norma estatal de obligado cumplimiento.

Artículo 32º. Comisión Mixta Paritaria.

Para la interpretación y vigilancia de este Convenio se nombra la siguiente comisión paritaria.

Por ASPREMETAL

- D. Francisco Pantín Visea.
- D.ª Soledad Nieto García.
- D. David Pinilla Valverde.
- D. Cristóbal Maza Olivera.

Por CCOO:

- D.ª Carmen Suárez Fornelino.
- D.ª Valentina Tarriño Pastor.

Por UGT:

- D.ª Teresa Hernández Alcon.

Por CSIF Extremadura:

- D. Máximo Blanco Grande.

Esta Comisión fija su domicilio en: ASPREMETAL C/ Jalifa, 15 06006 Badajoz

Cada parte podrá designar asesores permanentes y ocasionales.

Al mismo la Comisión podrá acordar la designación de uno o más árbitros externos para la solución de un conflicto determinado.

También podrá delegar sus funciones en comisiones provinciales o locales, dentro del ámbito del Convenio.

Funciones:



Además de las funciones de vigilancia e interpretación, la comisión paritaria deberá mediar, conciliar o arbitrar conocimiento y dando solución a cuantas cuestiones y conflicto individuales y colectivas les sean sometidos por parte.

Procedimiento de las cuestiones y conflictos: serán planteados a la Comisión paritaria a través de las organizaciones empresariales y sindicales firmantes del Convenio.

En los conflictos colectivos el intento de solución de las divergencias laborales a través de la Comisión Paritaria, tendrán carácter preferente sobre cualquier procedimiento, constituyendo trámite perceptivo previo o inexcusable por el acceso a la vía jurisdiccional en los conflictos que surjan directa o indirectamente con ocasión de la interpretación o aplicación del Convenio Colectivo.

La propia comisión establecerá un reglamento de actuaciones en el cual se decidirán los trámites y formas del proceso (iniciación, información, audiencia, etc.).

Los plazos de resolución del expediente deberán ser breves (10 días para asuntos ordinarios, y 72 horas para los extraordinarios), establecidos para resolución de asuntos.

Artículo 33º. ETT.

Las empresas que tengan personas trabajadoras temporales por razón de contratos con ETT, serán responsables de que éstas gocen de las mismas condiciones de seguridad e higiene que el resto de su plantilla, tratando que, en ese sentido no exista discriminación laboral alguna con el resto de personas trabajadoras de la empresa.

Artículo 34º. Al Acuerdo ASEC-EX.

Se acuerda por las partes firmantes de este Convenio, adherirse al Acuerdo ASEC-EX, firmado por la patronal COEBA, las Centrales Sindicales; UGT y CCOO y la Junta de Extremadura; y cuyo tenor literal es el siguiente:

Las partes acuerdan que la solución de conflictos laborales que afecten a las personas trabajadoras y empresarios incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio, se someterá en los términos previstos en el ASEC-EX, y su Reglamento de aplicación, a la intervención del Servicio Regional de Mediación y Arbitraje de Extremadura, siempre que el conflicto se origine en los siguientes ámbitos materiales:

- a) Los conflictos colectivos de interpretación y aplicación definidos de conformidad a lo establecido en el artículo 151 del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.
- b) Los conflictos surgidos durante la negociación de un Convenio Colectivo u otro acuerdo o pacto colectivo, debido a la existencia de diferencias sustanciales debidamente constatadas



que conlleven el bloqueo de la negociación correspondiente durante un periodo de al menos seis meses a contar desde el inicio de esta.

- c) Los conflictos que den lugar a la convocatoria de una huelga o que se susciten sobre la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento en caso de huelga
- d) Los conflictos derivados de las discrepancias surgidas en el periodo de consultas exigido por los artículos 40, 41,47 y 51 del Estatuto de los Trabajadores.

Sirve por lo tanto este artículo como expresa adhesión de las partes al referido Servicio de Mediación y Arbitraje, con el carácter de eficacia general y en consecuencia con el alcance de que el pacto obliga a empresarios, representaciones sindicales y trabajadores a plantear sus discrepancias, con carácter previo al acceso a la vía judicial, al procedimiento de mediación-conciliación del mencionado Servicio, no siendo por lo tanto necesario la adhesión expresa e individualizada para cada conflicto o discrepancia de las partes, salvo en el caso de sometimiento a arbitraje, el cual los firmantes de este convenio se comprometen también a impulsar y fomentar.

Artículo 35º. Clausula de Descuelgue.

Las partes se regirán por lo previsto en el Artículo 82.3 del ET.

Artículo 36º. Cláusula Contratos de Formación.

Se estará a lo previsto en el artículo 11.2 del ET.



ANEXO: TABLAS SALARIALES 2022

CONVENIO COMERCIO METAL BADAJOZ TABLAS SALARIALES 2022	SALARIOS 2022	PLUS ASISTENCIA 2022
JEFE DE PERSONAL	1.119,31	45,66
JEFE DE VENTAS	1.119,31	45,66
JEFE DE COMPRAS	1.119,31	45,66
ENCARGADO EN GENERAL	1.119,31	45,66
JEFE DE ALMACEN	1.106,97	45,66
JEFE DE GRUPO	1.106,97	45,66
JEFE DE SECCION	1.086,00	45,66
VIAJANTE	1.074,89	45,66
COBRADOR DE PLAZA	1.050,21	45,66
ENCARGADO DE ESTABLECIMIENTO	1.097,11	45,66
DEPENDIENTE	987,28	45,66
DEPENDIENTE MAYOR	1.074,89	45,66
AYUDANTE	942,85	45,66
APRENDIZ DE 16 A 18 AÑOS	755,25	45,66
JEFE ADMVO	1.119,31	45,66
CONTABLE Y CAJERO	1.097,11	45,66
OFICIAL ADMVO	1.074,89	45,66
AUX. ADMVO Y DE CAJA	987,28	45,66
MOZO ESPECIALIZADO	987,28	45,66
MOZO ALMACEN	942,85	45,66
TELEFONISTA	942,85	45,66
CONDUCTOR C-2	1.053,91	45,66
CONDUCTOR C-1	1.015,66	45,66
CONDUCTOR B-1	987,28	45,66
LIMPIADORA	942,85	45,66
COBRADOR	944,07	45,66
ORDENANZA, PORTERO Y VIGILANTE	944,07	45,66
JEFE DE SECCION Y ADMVO	1.074,88	45,66



PROFESIONALES DE OFICIO

OFICIAL DE 1ª	1.055,14	45,66
OFICIAL DE 2ª	1.014,41	45,66
OFICIAL DE 3ª	987,27	45,66
OPERADOR DE ORDENADOR	1.106,97	45,66

AÑO 2022

DIETA ENTERA

8,37

MEDIA DIETA

5,33

KILOMETRAJE

0,26

HORAS EXTRAS

15,45

...