



II. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE BURGOS

Oficina Territorial de Trabajo

Resolución de fecha 8 de junio de 2026 de la Oficina Territorial de Trabajo de Burgos, por la que se dispone la inscripción en el registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y la publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Burgos del convenio colectivo de trabajo para el sector de la actividad de «comercio del metal» de la provincia de Burgos. (C.C. 09000095011981).

Visto el texto del convenio colectivo de trabajo para el sector de la actividad de «comercio del metal» de la provincia de Burgos, suscrito el 18 de mayo de 2026 entre las representaciones de los empresarios pertenecientes a la Asociación de Distribuidores de Suministros Industriales de la provincia de Burgos (ADISIBUR), Asociación de Concesionarios de Automóviles de la provincia de Burgos (ACONAUTO-Burgos), Federación de Empresarios del Metal (FAE) y la representación de las personas trabajadoras y técnicos pertenecientes a UGT y CC.OO., presentado en el registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 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, en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo (BOE 12/06/2010), y Real Decreto 831/95, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León en materia de Trabajo y Orden PRE/813/2022, de 5 de julio, por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo.

Esta Oficina Territorial de Trabajo acuerda:

Primero. – Ordenar la inscripción del citado acuerdo 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 Burgos.

En Burgos, a 8 de junio de 2026.

El jefe de la Oficina Territorial de Trabajo,
Juan Martín Antón Crespo

* * *



CONVENIO COLECTIVO SINDICAL DE TRABAJO DEL
«COMERCIO DEL METAL» DE LA PROVINCIA DE BURGOS

CAPÍTULO I

SECCIÓN 1.^a – PARTES CONTRATANTES, ÁMBITO FUNCIONAL, TERRITORIAL Y PERSONAL.

Artículo 1.º – Partes contratantes.

El presente convenio colectivo sindical de trabajo, se concierta dentro de la normativa vigente en materia de contratación colectiva, entre la representación empresarial de la Asociación de Distribuidores de Suministros Industriales de la Provincia de Burgos (ADISIBUR), de la Asociación de Concesionarios de Automóviles de la Provincia de Burgos (ACONAUTO-Burgos) y de la Federación de Empresarios del Metal (FAE) y la representación de las personas trabajadoras y técnicos pertenecientes a UGT y CC.OO.

Artículo 2.º – Ámbito funcional.

Los preceptos de este convenio obligan a las empresas cuya actividad exclusiva, principal o predominante sea la de «comercio del metal», y estén recogidas por el Acuerdo Marco del Comercio (AMAC).

Artículo 3.º – Ámbito territorial.

El presente convenio colectivo obligará a todas las empresas, presentes y futuras, cuyas actividades se indican en el artículo anterior, con centros de trabajo en Burgos capital y provincia, aun cuando la empresa tuviera su domicilio en otra provincia distinta.

Artículo 4.º – Ámbito personal.

Las cláusulas de este convenio afectan a la totalidad del personal que durante su vigencia trabajen bajo la dependencia de las empresas, sin más excepciones que las que señala el artículo 2.1 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (Estatuto de los trabajadores).

SECCIÓN 2.^a – VIGENCIA.

Artículo 5.º – Vigencia.

El convenio entrará en vigor a todos los efectos el 1 de enero de 2025 y su duración será de cuatro años, finalizando el 31 de diciembre del 2029.

El presente convenio quedará denunciado automáticamente a su vencimiento, comprometiéndose las partes social y económica a iniciar la negociación de un nuevo convenio.

SECCIÓN 3.^a – COMPENSACIÓN, ABSORCIÓN Y GARANTÍA «AD PERSONAM».

Artículo 6.º – Compensación y absorción.

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico indivisible y a efectos de su aplicación práctica y posible absorción, serán consideradas globalmente en su estimación económica anual.

Todas las mejoras que se pactan en este convenio sobre las estrictamente reglamentarias, podrán ser absorbidas y compensadas hasta donde alcancen, por las retribuciones de cualquier clase que se impongan.



Artículo 7.º – Garantía «ad personam».

Subsistirán estrictamente «ad personam» las condiciones y mejoras más beneficiosas que puedan existir consideradas globalmente en cómputo anual dentro de los conceptos retributivos.

SECCIÓN 4.ª – COMISIÓN PARITARIA.

Artículo 8.º – Se crea la comisión paritaria del convenio como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del cumplimiento del mismo, y que estará integrada por dos vocales de la representación empresarial, y dos vocales de las personas trabajadoras, en representación de cada una de las centrales sindicales intervinientes.

Esta comisión entenderá de aquellas cuestiones establecidas en la ley y de cuantas otras le sean atribuidas, incluido el sometimiento de las discrepancias producidas en su seno a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores.

Una vez planteada la cuestión por escrito a esta comisión, la misma procurará celebrar su reunión en un plazo de siete días. Transcurrido el mismo, sin haberse reunido o resuelto, salvo acuerdo de la propia comisión ampliando el plazo, cualquiera de las partes implicada en la cuestión dará por intentada la misma, sin acuerdo.

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 a través del REGCON, expresando detalladamente las materias objeto de negociación.

CAPÍTULO II

SECCIÓN 1.ª – REGULACIÓN SALARIAL.

Artículo 9.º – Regulación salarial.

Para el año 2025 los salarios pactados quedan reflejados en la tabla salarial que como anexo I se une a este convenio.

Para el año 2026, se acuerda incrementar la tabla salarial del anexo I en el 3,00%. Dicha tabla salarial figura como anexo II de este convenio.

El pago de los incrementos y atrasos correspondientes al año 2026 podrán abonarse hasta el hasta el último día del mes siguiente a la publicación de este convenio en el Boletín Oficial de la Provincia de Burgos.

Para el año 2027, se acuerda incrementar la tabla salarial de 2026 en el 2,75%. Dicha tabla salarial figura como anexo III de este convenio.

Para el año 2028, se acuerda incrementar la tabla salarial de 2027 en el 2,75%. Dicha tabla salarial figura como anexo IV de este convenio.

Para el año 2029, se acuerda incrementar la tabla salarial de 2028 en el 2,50%. Dicha tabla salarial figura como anexo V de este convenio.



SECCIÓN 2.ª – COMPLEMENTOS SALARIALES.

A) Personales.

Artículo 10.º – Complemento personal de antigüedad consolidada.

Quedó congelada la cuantía que cada persona trabajadora tenía a 31 de diciembre de 1997 en concepto de antigüedad, no devengándose nuevas cantidades por este concepto. Dicha cuantía pasa a considerarse «Complemento personal de antigüedad consolidada».

Este «Complemento personal de antigüedad consolidada» no podrá ser absorbible ni compensable.

B) De vencimiento periódico superior al mes.

Artículo 11.º – Gratificaciones extraordinarias.

Con el carácter de complemento salarial se abonarán dos gratificaciones extraordinarias una de «Verano» y otra de «Navidad», en la cuantía de una mensualidad del salario pactado en este convenio, más antigüedad consolidada cada una de ellas. La paga de «Verano» será abonada antes del día 15 del mes de julio y la de «Navidad» antes del 15 de diciembre. No obstante, la empresa podrá prorratear estas gratificaciones extraordinarias en las doce mensualidades.

Al personal que ingrese o cese en la empresa a partir de la entrada en vigor de este convenio se le abonarán estas gratificaciones en proporción al tiempo de trabajo, prorrateándose cada una de ellas por semestres naturales del año en que se otorgan, salvo que las tenga ya prorrateadas por mensualidades.

Artículo 12.º – Beneficios.

Las personas trabajadoras percibirán el importe equivalente a una mensualidad del salario pactado en este convenio, incluida la antigüedad consolidada, en concepto de beneficios que deberá hacerse efectiva dentro del primer trimestre siguiente al vencimiento económico. No obstante, la empresa podrá prorratear este importe en las doce mensualidades.

CAPÍTULO III

JORNADA LABORAL, VACACIONES Y PERMISOS

Artículo 13.º – Jornada laboral.

La jornada laboral de trabajo para los años 2025, 2026, 2027, 2028 y 2029 se establece en 1.790 horas de trabajo efectivo, para cada uno de los años.

Artículo 14.º – Vacaciones.

El personal disfrutará anualmente de 30 días naturales de vacaciones. Con objeto de armonizar las necesidades de la empresa con los intereses de las personas trabajadoras en cuanto al período de vacaciones, aquélla y éstos, al menos con dos meses de antelación a su disfrute, planificarán las vacaciones del personal conciliando los intereses tanto de las personas trabajadoras con la empresa como los de las personas trabajadoras entre sí, a cuyo efecto podrá partirse el tiempo de vacaciones de tal manera, que la persona



trabajadora pueda elegir 19 días de su propio período de vacaciones, de forma preferente entre el 1 de junio y el 30 de septiembre. Los otros 11 días restantes tendrá opción la empresa, a lo largo del año.

Si a petición de la empresa la persona trabajadora tuviera que variar sus vacaciones, no pudiendo disfrutar de su periodo de elección de vacaciones en las fechas preferentes de 1 de junio a 30 de septiembre y lo aceptara expresamente, tendrá derecho a que se le abone una cuantía en concepto de bolsa de vacaciones de 150 euros por los 19 días de su elección no disfrutados o parte proporcional. Las vacaciones se disfrutarán en otras fechas de mutuo acuerdo.

En caso de una situación de baja motivada por una incapacidad temporal o maternidad anterior al inicio del disfrute de las vacaciones, éstas se disfrutarán en otras fechas que deberán de acordarse entre empresa y persona trabajadora afectada.

Las personas trabajadoras no podrán simultanear sus vacaciones más allá del 30% de la plantilla de la empresa.

Artículo 15.º – Permisos retribuidos.

El personal afectado por este convenio tendrá derecho a permiso retribuido en cualquiera de los casos y condiciones establecidas en el anexo VI de este convenio.

CAPÍTULO IV
PERCEPCIONES EXTRASALARIALES

Artículo 16.º – Prendas de trabajo.

A todos los productores afectados por este convenio, se les facilitará dos prendas de trabajo al año, adecuadas según en la sección en que presten sus servicios y a criterio de la empresa, la que podrá exigir que en tales prendas figure grabado el nombre o anagrama de la misma.

Artículo 17.º – Incapacidad temporal.

A partir de la publicación de este convenio colectivo en el Boletín Oficial de la Provincia de Burgos, el régimen de incapacidad temporal queda establecido de la siguiente manera:

A) En supuestos de incapacidad temporal por enfermedad común y/o accidente no laboral el complemento por IT será:

– En la primera baja, durante la vigencia del convenio, la empresa completará durante los primeros veinte días de la misma las prestaciones obligatorias hasta el importe íntegro de la retribución total del salario pactado en este convenio. Desde el día veintiuno hasta el final de la misma no procederá complemento alguno por parte de la empresa.

– En la segunda baja, durante la vigencia del convenio, la empresa completará durante los primeros diez días de la misma las prestaciones obligatorias hasta el 75% de la retribución total del salario pactado en este convenio. Desde el día once hasta el final de la misma no procederá complemento alguno por parte de la empresa.



– Desde la tercera baja o sucesivas, durante la vigencia del convenio, no procederá complemento alguno por parte de la empresa.

– En caso de enfermedad grave o tratamiento oncológico así como hospitalización de cinco días continuados durante la baja, la empresa completará las prestaciones obligatorias hasta el importe íntegro de la retribución total del salario pactado en este convenio desde el primer día de la misma, hasta el límite de doce meses.

B) En supuestos de incapacidad temporal por enfermedad profesional y/o accidente laboral el complemento por IT será:

– En supuestos de contingencias profesionales debidamente reconocidas como tales, la empresa completará las prestaciones obligatorias hasta el importe íntegro de la retribución total del salario pactado en este convenio desde el primer día de la misma, hasta el límite de doce meses.

Artículo 18.º – Dietas.

Desde la publicación de este convenio en el Boletín Oficial de la Provincia de Burgos, y durante la vigencia del convenio, las dietas de desplazamiento quedan fijadas en 18 euros la media dieta y 35 euros la dieta completa. Hasta su publicación las cuantías son de 16,78 euros y 32,16 euros, respectivamente.

CAPÍTULO V
CONTRATACIÓN Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 19.º – Periodo de prueba.

La duración del periodo de prueba de los contratos no podrá exceder de seis meses para todas personas trabajadoras y categorías profesionales de este convenio.

Artículo 20.º – Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional.

La retribución por el tiempo de trabajo efectivo será el equivalente al sesenta por ciento del nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas, según las categorías profesionales que figuran en la tabla salarial de este convenio. En ningún caso la retribución podrá ser inferior a la retribución mínima establecida para el contrato para la formación en alternancia ni al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 21.º – Contrato de formación en alternancia.

Se estará a lo establecido en la normativa vigente.

Artículo 22.º – Contrato de duración determinada que obedezca a circunstancias de la producción.

La duración máxima de los contratos contemplados en el artículo 15.2 del Estatuto de los Trabajadores, podrá extenderse hasta un año.

En caso de haberse concertado por un plazo inferior, podrá prorrogarse, por una única vez, sin sobrepasar la duración máxima convenida.



A la finalización de dichos contratos, las personas trabajadoras tendrán derecho a percibir una indemnización equivalente a un día de salario por mes de trabajo.

Artículo 23.º – Clasificación profesional.

En cumplimiento de lo establecido por el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, se establece el sistema de clasificación profesional de las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio por medio de grupos profesionales, en los que se integran las diferentes categorías profesionales en la forma y condiciones recogidas en las tablas salariales del presente convenio.

«Dependiente de Primera»: es el dependiente con experiencia de más de cinco años en el sector en el mismo puesto de trabajo, y de los cuales dos años sean en la empresa.

«Dependiente de Segunda»: es el dependiente que no cumple con alguno de los requisitos para ser dependiente de primera.

«Auxiliar de Caja de Primera»: es aquella persona trabajadora con una experiencia de más de cinco años en el sector en el mismo puesto de trabajo, y de los cuales dos años sean en la empresa.

«Auxiliar de Caja de Segunda»: es aquella persona trabajadora con una experiencia mayor de dos años y menor de cinco años en el sector en el mismo puesto de trabajo, y de los cuales un año sea en la empresa.

«Auxiliar de Caja de Tercera Primera»: es aquella persona trabajadora que no cumple con alguno de los requisitos para ser auxiliar de caja de primera o de segunda.

CAPÍTULO VI
RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 24.º – Criterios generales.

1. – Las empresas podrán sancionar, como falta laboral, las acciones u omisiones que supongan infracciones o incumplimientos laborales de las personas trabajadoras, de acuerdo con la graduación de las faltas que se establece en los artículos siguientes.

La enumeración no es exhaustiva de tal forma que podrá ser sancionado todo incumplimiento de las obligaciones contractuales, siempre que constituya un incumplimiento de las obligaciones contractuales establecidas en las disposiciones legales de carácter general.

2. – La sanción de las faltas, requerirá comunicación por escrito a la persona trabajadora, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron, quien deberá acusar recibo de la misma a los únicos efectos de darse por enterado sin que constituya conformidad alguna.

3. – La empresa dará cuenta a los representantes legales de las personas trabajadoras de toda sanción por falta muy grave que se imponga. Asimismo, les informará trimestralmente del número de faltas graves impuestas, sin que la ausencia de tal comunicación comporte nulidad de la sanción impuesta individualmente.



La persona trabajadora podrá estar asistida por un representante legal de las personas trabajadoras si lo hubiera en la empresa en el momento de comunicación de la sanción.

Los/as delegados/as sindicales en la empresa o centro de trabajo, de acuerdo a lo previsto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, deberán ser oído/as con carácter previo a la adopción de sanción en el caso de las personas trabajadoras afiliadas a su sindicato, siempre que conste tal afiliación a la Dirección de la empresa.

4. – Las faltas se clasificarán en leve, grave o muy grave, atención a su importancia, trascendencia o intencionalidad, graduándose la sanción a imponer en atención a lo aquí dispuesto.

5. – Las sanciones siempre podrán ser impugnadas por la persona trabajadora ante la jurisdicción competente, dentro de los 20 días hábiles siguientes a su imposición, conforme a lo previsto en la legislación vigente, sin perjuicio de su posible sometimiento a los sistemas de mediación o arbitraje establecidos o que puedan establecerse.

Artículo 25.º – Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. – Hasta tres faltas no justificadas de puntualidad superior a cinco minutos en la incorporación al trabajo en un período de treinta días, siempre que de dichos retrasos no se deriven graves perjuicios para el trabajo u obligaciones que la empresa le tenga encomendadas en cuyo caso se calificará como falta grave.

2. – No notificar con carácter previo, o en su caso, durante la jornada laboral de ausencia, la inasistencia al trabajo.

3. – La ausencia al trabajo sin previo aviso y causa justificada de un día en un mes.

4. – El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por períodos breves de tiempo o adelantar la conclusión de la jornada establecida con una antelación inferior a treinta minutos, siempre que de estas ausencias no se deriven perjuicios para el trabajo o se hayan denegado expresamente por el superior jerárquico, en cuyo caso se considerará falta grave.

5. – Los deterioros leves en la conservación o en el mantenimiento de los equipos, incluidos los técnicos e informáticos y material de trabajo de los que se fuera responsable.

6. – Las de descuido, error o demora en la ejecución de cualquier trabajo siempre que no hubiesen sido advertidas previamente en otra u otras ocasiones. En tal caso o si produjera perturbación en el servicio, se considerará falta grave.

7. – No comunicar a la empresa los cambios de domicilio o residencia.

8. – No comunicar en tiempo y forma los cambios sobre datos familiares o personales que tengan incidencia en la Seguridad Social o la administración tributaria, siempre que no produzcan perjuicio a la empresa.

9. – Discutir con compañeros de trabajo siempre que se produzca sin presencia de clientes o proveedores en el centro de trabajo.



10. – Entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, durante la prestación del servicio. Podrá ser considerada falta grave cuando tal conducta haya afectado negativamente al mismo.

11. – Llevar el uniforme o ropa de trabajo exigida por la empresa de forma descuidada.

12. – La falta de aseo durante el trabajo.

13. – La inasistencia a los cursos de formación teórica o práctica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, sin la debida justificación.

Artículo 26.º – Faltas graves.

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. – Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la incorporación al trabajo en un período de treinta días o aquella de la que se deriven perjuicios o trastornos para el trabajo considerándose como tal la que provoque un retraso en el inicio del servicio al público.

2. – La ausencia al trabajo sin previo aviso y causa justificada de dos días en un mes.

3. – El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por tiempo superior a treinta minutos siempre que de estas ausencias se deriven perjuicios para el trabajo o se hayan denegado expresamente por el superior jerárquico.

4. – El falseamiento u omisión maliciosa de los datos que tuvieran incidencia tributaria o en la Seguridad Social, así como el retraso injustificado en la entrega de los partes de inicio, confirmación o fin de la incapacidad temporal. Se considerará falta muy grave si el retraso imputable a la persona trabajadora derivase en sanciones para la empresa.

5. – La falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas de compañeros de trabajo y/o clientes o respecto de la que ya hubiese mediado advertencia anterior por parte de la empresa.

6. – Incumplir las órdenes o instrucciones de quienes se dependa jerárquicamente en el ejercicio regular de sus funciones. Si este incumplimiento fuese reiterado, implicase quebranto manifiesto para el trabajo o del mismo se derivase perjuicio notorio para la empresa u otras personas trabajadoras, podría ser calificada como falta muy grave.

Se entenderá por incumplimiento negarse a realizar los trabajos encomendados por el superior cuando se hayan realizado con anterioridad y sean trabajos necesarios o accesorios para el buen desarrollo de la actividad principal de la persona trabajadora en el desempeño ordinario de su trabajo.

7. – La negligencia en el trabajo que afecte a la buena marcha de la empresa.

Las partes entienden que puede ser considerada negligencia los descuadres en el terminal de caja cuando sean habituales o repetidos en un periodo de un mes o los errores reiterados en los inventarios periódicos de producto. Por razón de la cuantía o si la negligencia es grave, esta falta podrá ser considerada muy grave.



8. – No cumplir con las instrucciones de la empresa en materia de servicio y forma de efectuarlo, siempre que esté especificado en normativas internas o responda a la práctica en la empresa, y/o no cumplimentar los partes de trabajo u otros requerimientos. La reiteración de esta conducta se considerará falta muy grave siempre que haya mediado advertencia o sanción.

9. – La inobservancia durante el servicio de la uniformidad o ropa de trabajo exigida por la empresa.

10. – No atender al público con la corrección y diligencia debidas, de acuerdo con la normativa interna o práctica de la empresa siempre que de dicha conducta no se derive un especial perjuicio para la empresa o personas trabajadoras, en cuyo caso se calificará como falta muy grave.

11. – Descuido importante en la conservación de los géneros o artículos y materiales o herramientas de trabajo del centro o establecimiento.

12. – Provocar o mantener discusiones con otras personas trabajadoras en presencia del público o que trascienda a éste.

13. – La realización sin previo consentimiento de la empresa de trabajos particulares durante la jornada de trabajo, así como emplear para uso propio, artículos, enseres, y prendas de la empresa, incluso fuera de la jornada de trabajo, a no ser que exista autorización.

14. – La utilización por parte de la persona trabajadora, contraviniendo las instrucciones u órdenes empresariales en esta materia, de los medios informáticos, telemáticos o de comunicación facilitados por la empresa, para uso privado o personal, ajeno a la actividad profesional y laboral para la que está contratado y para la que se le han proporcionado dichas herramientas de trabajo. Cuando esta utilización además resulte abusiva y contraria a la buena fe, podrá ser calificada como falta muy grave.

15. – La inobservancia de las obligaciones derivadas de las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo, manipulación de alimentos u otras medidas administrativas que sean de aplicación al trabajo que se realiza o a la actividad de comercio, incluida la no utilización de los medios y equipos de protección individual; y en particular, la falta de colaboración con la empresa en los términos que establece la normativa, para que ésta pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y salud en el trabajo.

La imprudencia durante el trabajo que pudiera implicar riesgo de accidente para sí, para otras personas trabajadoras o terceras personas o riesgo de avería o daño material de las instalaciones de la empresa. La reiteración en tales imprudencias se podrá calificar como falta muy grave siempre que haya mediado advertencia o sanción.

16. – La reincidencia en faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado advertencia o sanción.

17. – Permitir el acceso y la permanencia en las instalaciones de la empresa, a cualquier persona ajena sin autorización expresa y previa del superior.



Artículo 27.º – Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1. – La ausencia al trabajo sin previo aviso y causa justificada de dos o más días al mes.
2. – Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con las otras personas trabajadoras o cualquiera otra persona al servicio de la empresa en relación de trabajo con ésta.

Las partes entienden que puede ser considerado fraude la manipulación del resultado de los inventarios, la manipulación de las operaciones propias del terminal de caja incumpliendo los manuales operativos establecidos por la empresa, la alteración del peso, fecha de caducidad o precio de los productos a la venta, la realización de compras personales en horario de trabajo cuando estuviere prohibido al empleado y la utilización de las tarjetas de cliente o fidelización en beneficio propio o de terceros, adjudicándose o adjudicando compras y/o descuentos a personas a las que no correspondieran, quitar u ocultar de la venta, productos a la espera de la bajada de su precio de venta para beneficiarse la persona trabajadora o beneficiar a un tercero y la manipulación de los sistemas instalados por la empresa para el control de asistencia de clientes así como de los sistemas anti hurto.

3. – La competencia desleal, así como hacer, en las instalaciones de la empresa negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa, incluido la aceptación de regalos o recompensas de terceros aprovechando la posición y funciones encomendadas por la empresa.

4. – Apropiarse de productos, hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

El autoconsumo de productos de la empresa en el centro de trabajo que no hayan sido previamente abonados podrá ser sancionado como grave o muy grave en función de las circunstancias concurrentes en el hecho.

5. – El robo, hurto o malversación cometidos en el ámbito de la empresa.
6. – Simular la presencia de otra persona trabajadora, fichando o firmando por ella.
7. – Violar el secreto de la correspondencia, documentos o datos reservados de la empresa, o revelar, a personas extrañas a la misma, el contenido de éstos, así como transgredir las normas de seguridad informática de la empresa.
8. – Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave al respeto y consideración al empresario o empresaria, personas delegadas por éste, así como demás personas trabajadoras, proveedores, clientes y público en general.

9. – Asistir o permanecer en el trabajo bajo los efectos del alcohol o de las drogas, o su consumo durante el horario de trabajo.

Se considerará como falta grave cuando se haya producido en una única ocasión.



La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo constituirá causa de despido disciplinario en los términos previstos en el artículo 54 apartado 2 f) del Estatuto de los Trabajadores.

10. – La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento de trabajo normal o pactado.

11. – Provocar u originar frecuentes riñas y pendencias con las demás personas trabajadoras.

12. – La simulación de enfermedad o accidente, entendiéndose como tal cuando la persona trabajadora en la situación de incapacidad temporal realice trabajos de cualquier tipo por cuenta propia o ajena, así como toda manipulación, engaño o conducta personal inconsecuente que conlleve una prolongación de la situación de baja.

13. – Los daños o perjuicios causados a las personas, incluyendo la propia persona trabajadora, a la empresa o sus instalaciones, personas, por la inobservancia de las medidas sobre prevención y protección de seguridad implantadas en la empresa, respecto a los que las personas trabajadoras hayan sido informadas y formadas.

14. – La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un período de seis meses desde la primera y hubiese sido advertida o sancionada.

15. – Todo comportamiento o conducta, en el ámbito laboral, que atente el respeto de la intimidad y dignidad de la mujer o el hombre mediante la ofensa, física o verbal, de carácter sexual. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante.

16. – El acoso moral, así como el realizado por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual o género, al empresario o empresaria o las personas que trabajan en la empresa.

17. – El uso de teléfono móvil personal, dispositivos electrónicos o auriculares durante la jornada de trabajo.

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
- Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.

b) Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo hasta quince días.

c) Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo hasta sesenta días.
- Despido disciplinario.



El cumplimiento efectivo de las sanciones de suspensión de empleo y sueldo, al objeto de facilitar la intervención de los órganos de mediación o conciliación, deberá llevarse a término dentro de los plazos máximos siguientes:

- Las de hasta 3 días de suspensión de empleo y sueldo, dos meses a contar desde el siguiente de la fecha de su imposición.
- Las de 4 a 15 días de suspensión de empleo y sueldo, cuatro meses.
- Las de 16 a 60 días de suspensión de empleo y sueldo, seis meses.

Las situaciones de suspensión legal del contrato de trabajo y los periodos de inactividad laboral de las personas trabajadoras fijas discontinuas suspenderán los plazos anteriormente establecidos.

Artículo 29.º – Prescripción.

Dependiendo de su graduación, las faltas prescriben:

- a) Faltas leves: diez días.
- b) Faltas graves: veinte días.
- c) Faltas muy graves: sesenta días, 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.

En las faltas señaladas en este capítulo que se definan por reiteración de impuntualidad, ausencias o abandono injustificado del puesto en un periodo concreto, el «dies a quo» de la prescripción regulada en este artículo se computará a partir de la fecha de comisión de la última falta.

CAPÍTULO VII
DISPOSICIONES VARIAS

Artículo 30.º – Jubilación parcial.

Al amparo del artículo 215 de la Ley de Seguridad Social y del artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores, se les reconoce a las personas trabajadoras, el derecho a jubilarse parcialmente con la consiguiente reducción de jornada en el límite máximo legalmente previsto cuando reúnan los requisitos legalmente establecidos y, en especial, el de edad.

Para poder acceder a este derecho a jubilarse parcialmente deberá haber acuerdo previo entre empresa y persona trabajadora.

La comunicación se deberá remitir a la empresa con una antelación mínima de seis meses a la fecha prevista de jubilación parcial.

Hasta que la persona trabajadora jubilada parcialmente llegue a la edad ordinaria de jubilación, la empresa deberá mantener un contrato de relevo conforma a los requisitos y condiciones que establece la legislación vigente.

Artículo 31.º – Comités de empresas y delegados de personal.

Los comités de empresa y delegados de personal tendrán reconocidos en el seno de las empresas las funciones y garantías establecidas por el Estatuto de los Trabajadores y vigente Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS).



Conforme establece el Estatuto de los Trabajadores, se podrán acumular las horas de los distintos miembros del comité de empresa o delegados de personal en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total de cada mes.

Artículo 32.º – Absentismo y productividad.

Las personas trabajadoras y la dirección de la empresa en el seno de cada empresa y a iniciativa de las partes se comprometen a negociar las acciones pertinentes para aumentar el índice de productividad y disminuir el índice de absentismo.

Artículo 33.º – Derecho supletorio.

A todos los efectos y para cuanto no esté previsto en el presente convenio, se estará a lo dispuesto en el Acuerdo Marco del Comercio (AMAC).

Artículo 34.º – Póliza de accidentes de trabajo.

Las empresas afectadas por el presente convenio quedan obligadas a suscribir a su cargo y en beneficio de sus personas trabajadoras, una póliza de seguros, que cubra los accidentes de trabajo, incluido el itinere, con las siguientes coberturas:

- 10.000 euros en caso de muerte.
- 14.000 euros en caso de incapacidad total.

A partir del 1.º de enero de 2028 las empresas afectadas por el presente convenio quedan obligadas a suscribir a su cargo y en beneficio de sus personas trabajadoras, una póliza de seguros, que cubra los accidentes de trabajo, incluido el itinere, con las siguientes coberturas:

- 11.000 euros en caso de muerte.
- 15.000 euros en caso de incapacidad total.

Artículo 35.º – Acoso sexual y xenofobia.

Siempre que se produzca una condena firme por delito o falta relacionada con la conducta sexual o la libertad y dignidad de la persona que afecte a una persona trabajadora, hombre o mujer, por actos cometidos con compañeros de trabajo, superiores o inferiores y con ocasión del trabajo, será considerado asimismo como falta muy grave y sancionada de acuerdo con lo previsto para los mismos por el Acuerdo Marco del Comercio (AMAC).

También se considerarán faltas muy graves las actuaciones xenófobas que sean ejercidas en el ámbito laboral, por cualquier persona o personas, indistintamente del cargo que ocupen en la empresa o grupo de empresas.

Artículo 36.º – Atrasos.

Las personas trabajadoras que hayan causado baja en la empresa tendrán derecho a todos los atrasos salariales que correspondan cuando se realice la firma del convenio.

Artículo 37.º – Asistencia a ferias.

Desde la publicación de este convenio en el Boletín Oficial de la Provincia de Burgos, y durante la vigencia del convenio, las personas trabajadoras que asistan a ferias percibirán



la cuantía de 28 euros por sábado y de 55 euros por domingo de asistencia. Hasta su publicación las cuantías son de 26,54 euros y 51,68 euros, respectivamente.

Artículo 38.º – Formación continua.

Las partes firmantes asumen actualmente el contenido íntegro del Acuerdo Nacional de Formación Continua, declarando que el mismo podrá desarrollar sus efectos en el ámbito funcional del presente convenio colectivo, haciendo constar expresamente que asumen los acuerdos posteriores que le sustituyan.

Artículo 39.º – Horario de cierre.

Teniendo como premisa que la jornada laboral no podrá sobrepasar el horario de cierre y dado el carácter comercial de esta actividad, se acordará en el seno de las empresas el régimen de atención de los clientes que permanezcan en el interior del establecimiento en el momento de cierre del mismo.

Artículo 40.º – Tardes de fiestas.

Se recomienda a las empresas conceder las tardes de fiestas de manera rotatoria entre el personal de forma que quede cubierto el servicio.

Artículo 41.º – Tardes de 24 y 31 de diciembre.

Se consideran como no laborables las tardes del 24 y 31 de diciembre.

Artículo 42.º – Ceses.

Cuando alguna persona trabajadora desee cesar voluntariamente en la empresa y siempre que lleve más de un año contratado, deberá notificarlo con una antelación mínima de 15 días.

En caso de no realizar esa notificación o lo hiciera en un plazo inferior, la empresa estará facultada para descontar de los salarios o cuantías pendientes de recibir por la persona trabajadora igual número de días a los que no notificó con antelación la baja voluntaria de acuerdo con el párrafo anterior.

La empresa, también estará obligada a notificar a la persona trabajadora la finalización del contrato en las mismas condiciones que se establecen en los párrafos precedentes.

La empresa al comunicar a la persona trabajadora la extinción del contrato, se obliga a acompañar la propuesta de liquidación de las cantidades a la fecha del cese. Por tanto, la persona trabajadora tendrá derecho a se le entregue por parte de la empresa el correspondiente finiquito para su aprobación.

Al cesar una persona trabajadora en la empresa con 60 o más años y menos de 65 cumplidos y con una antigüedad ininterrumpida en la empresa superior a 20 años, se le abonará tres mensualidades, las cuales se verán incrementadas en media mensualidad más por cada cinco años de trabajo sobre la indicada cifra de 20.

Se entenderán como concepto de mensualidad, el salario base que tuviera cada persona trabajadora al momento de cesar.



Artículo 43.º – Salud laboral.

Todas las empresas del sector tendrán realizada, documentada y actualizada la evaluación de riesgos, el plan de prevención en su caso y haber adoptado una forma de servicio de prevención.

La elección de sistema de servicio de prevención se realizará con la consulta debida a los representantes de las personas trabajadoras.

Las empresas están obligadas a facilitar la información sobre los riesgos existentes en su puesto de trabajo, facilitando las normas de actuación en caso de riesgo.

Artículo 44.º – Conciliación vida familiar.

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 trabajadoras.

La persona trabajadora, previo aviso y justificación, tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

La persona trabajadora después del periodo de suspensión de 19 semanas establecido en el artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores o de las vacaciones si las hubiese unido a aquel, podrá acumular la lactancia en un periodo continuado, pudiendo la empresa suscribir o mantener contratos de sustitución para estos supuestos.

Artículo 45.º – Igualdad.

Las partes asumen el contenido de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Las empresas con más de 50 personas trabajadoras deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad, con el alcance y contenidos establecidos en el capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (BOE 23/3/2007).

Igualmente, las empresas con más de 50 trabajadores, de conformidad con el Real Decreto 1026/2024 por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas, aplicarán el conjunto de medidas establecidas en el anexo I de dicho Real Decreto, y tales medidas deberán incluir un protocolo frente al acoso y la violencia, cuyo contenido se ajustará, como mínimo, a lo dispuesto en su anexo II.

Artículo 46.º – Descuelgue convenio.

Para la inaplicación de condiciones de este convenio, se estará a lo establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores. Bien entendido, que en los casos de discrepancias que puedan surgir para la no aplicación, se estará a lo dispuesto en el III Acuerdo Interprofesional sobre Procedimiento de Solución Autónoma de Conflictos



Laborales de Castilla y León y Determinados Aspectos de la Negociación Colectiva en Castilla y León (ASACL) o el que le sustituya.

Artículo 47.º – Desconexión digital.

Las personas trabajadoras tienen derecho a la intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por el empleador, a la desconexión digital y a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y geolocalización en los términos establecidos en la legislación vigente en materia de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales.

Artículo 48.º – Catástrofes y fenómenos meteorológicos adversos.

Las empresas establecerán protocolos de actuación que recojan medidas de prevención de riesgos específicamente referidas a la actuación frente a catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos.

Artículo 49.º – Planes de movilidad sostenible al trabajo.

Las empresas deberán disponer de planes de movilidad sostenible al trabajo para aquellos centros de trabajo con más de 200 personas trabajadoras o 100 por turno cuyo centro de trabajo habitual sea dicho centro de actividad. Estos planes se realizarán en los plazos establecidos por la ley 9/2025, existe el deber de negociar medidas para promover la elaboración de planes de movilidad sostenible al trabajo con el alcance y contenido previstos en dicha ley, orientados a buscar soluciones de movilidad que contemplen el impulso del transporte colectivo, la movilidad de bajas emisiones, la movilidad activa y la movilidad compartida o colaborativa, de cara a conseguir los objetivos de calidad del aire y reducción de emisiones, así como a evitar la congestión y prevenir los accidentes en los desplazamientos al trabajo.

Disposición adicional primera. –

Se abonará, en el mes siguiente a publicarse este convenio en el Boletín Oficial de la Provincia, por una y única vez, y por tanto, no consolidable, a la persona trabajadora que esté trabajando al momento de publicarse el convenio en el Boletín Oficial de la Provincia, la cuantía de 300 euros (o parte proporcional si no ha trabajado todo el año 2025) y cuya retribución bruta anual en 2025 haya sido igual o inferior a 21.000 euros (o parte proporcional a su jornada efectiva o si no ha trabajado todo el año 2025).

Disposición adicional segunda. –

Las partes negociadoras entienden que el sector del comercio está sufriendo en la actualidad una profunda transformación en sus formatos de venta, que hace necesario estudiar en toda su extensión y contenido, por ello, han convenido abrir un amplio debate de estudio a través de la creación de una Mesa del Comercio que analice temas como la jornada, el tiempo de trabajo, las categorías y funciones en el comercio del metal, etc.

Disposición adicional tercera. –

Si a lo largo de la vigencia de este convenio la retribución anual de alguna categoría/grupo de este convenio quedara por debajo del salario mínimo interprofesional anual correspondiente a dicho año natural, se incrementará aquella retribución hasta



igualar, al menos, tal salario mínimo interprofesional anual. Tal ajuste a SMI anual se hará sin necesidad de que se tenga que reunir la comisión negociadora o paritaria de este convenio para modificar las tablas salariales. El pago de los incrementos y atrasos correspondientes a tal ajuste podrán abonarse hasta el último día del mes siguiente a la publicación en el Boletín Oficial del Estado (BOE) del salario mínimo interprofesional anual correspondiente.

Disposición adicional cuarta. –

Hay varias categorías profesionales que cambian de nomenclatura respecto a los convenios colectivos anteriores, bien entendido que las personas que venían desempeñándolas permanecen salarial y funcionalmente igual con la nueva denominación que como venían haciéndolo con la nomenclatura anterior.

También hay categorías profesionales que se agrupan.

* * *



ANEXO I

TABLA SALARIAL

CONVENIO COMERCIO DEL METAL

AÑO 2025

CATEGORÍAS PROFESIONALES	SALARIO MENSUAL	RETRIBUCIÓN ANUAL
GRUPO I		
Titular de Grado Superior	1.784,57 €	26.768,55 €
Titular de Grado Medio	1.551,95 €	23.279,25 €
Titular Técnico Sanitario	1.396,71 €	20.950,65 €
GRUPO II		
PERSONAL MERCANTIL TÉCNICO NO TITULADO		
Dirección	2.094,90 €	31.423,50 €
Jefatura de División	1.707,10 €	25.606,50 €
Jefaturas de Personal, de Compras o de Ventas	1.668,19 €	25.022,85 €
Responsable General	1.590,91 €	23.863,65 €
Jefaturas de Sucursal o de Almacén	1.497,53 €	22.462,95 €
Jefatura de Grupo	1.473,87 €	22.108,05 €
Jefatura de Sección, Responsable de Establecimiento, Vendedor/a, Comprador/a, Subastador/a	1.396,71 €	20.950,65 €
Intérprete	1.342,22 €	20.133,30 €
PERSONAL MERCANTIL PROPIAMENTE DICHO		
Viajante	1.381,36 €	20.720,40 €
Viajante a Comisión	1.105,07 €	16.576,05 €
Corredor/a de Plaza	1.342,22 €	20.133,30 €
Dependiente/a Mayor	1.476,70 €	22.150,50 €
Dependiente/a de Primera	1.342,22 €	20.133,30 €
Dependiente/a de Segunda	1.164,50 €	17.467,50 €
Ayudante/a	1.105,07 €	16.576,05 €
GRUPO III		
PERSONAL TÉCNICO NO TITULADO		
Dirección	1.939,88 €	29.098,20 €
Jefatura de División	1.707,07 €	25.606,05 €
Jefatura Administrativa	1.497,53 €	22.462,95 €
Secretaría	1.202,76 €	18.041,40 €
Personal contable	1.358,10 €	20.371,50 €
Jefatura de Sección Administrativa	1.450,87 €	21.763,05 €
Contable-Cajero/a, Taquimecanógrafo/a en Idiomas Extranjeros	1.450,87 €	21.763,05 €



CATEGORÍAS PROFESIONALES	SALARIO MENSUAL	RETRIBUCIÓN ANUAL
PERSONAL ADMINISTRATIVO		
Oficial Administrativo y Personal Operador en Máquinas Contables	1.342,61 €	20.139,15 €
Auxiliar Administrativo	1.203,11 €	18.046,65 €
Aspirante Administrativo	1.105,07 €	16.576,05 €
Auxiliar de Caja	1.105,07 €	16.576,05 €
GRUPO V		
PERSONAL DE SERVICIOS Y ACTIVIDADES AUXILIARES		
Jefatura Sección de Servicios	1.397,10 €	20.956,50 €
Dibujante	1.397,10 €	20.956,50 €
Escaparatista	1.342,61 €	20.139,15 €
Ayudante de Montaje	1.105,07 €	16.576,05 €
Delineante	1.215,46 €	18.231,90 €
Personal Visitador	1.164,91 €	17.473,65 €
Rotulista	1.164,91 €	17.473,65 €
Personal Cortador	1.342,61 €	20.139,15 €
Ayudante de Personal Cortador	1.105,07 €	16.576,05 €
Jefatura de Taller	1.342,61 €	20.139,15 €
Profesional de Primera	1.241,74 €	18.626,10 €
Profesional de Segunda	1.164,47 €	17.467,05 €
Capataz	1.281,16 €	19.217,40 €
Mozo/a Especializado	1.142,60 €	17.139,00 €
Auxiliares (ascensorista, telefonista, mozo/a, conserjería, cobraduría, vigilante, sereno/a, ordenanza, portería y personal de limpieza a jornada completa)	1.105,07 €	16.576,05 €
Personal de Limpieza (Por Hora)	9,26 €	

* * *



ANEXO II

TABLA SALARIAL

CONVENIO COMERCIO DEL METAL

AÑO 2026

CATEGORÍAS PROFESIONALES	SALARIO MENSUAL	RETRIBUCIÓN ANUAL
GRUPO I		
Titular de Grado Superior	1.838,11 €	27.571,65 €
Titular de Grado Medio	1.598,51 €	23.977,65 €
Titular Técnico Sanitario	1.438,61 €	21.579,15 €
GRUPO II		
PERSONAL MERCANTIL TÉCNICO NO TITULADO		
Dirección	2.157,75 €	32.366,25 €
Jefatura de División	1.758,31 €	26.374,65 €
Jefaturas de Personal, de Compras o de Ventas	1.718,24 €	25.773,60 €
Responsable General	1.638,64 €	24.579,60 €
Jefaturas de Sucursal o de Almacén	1.542,46 €	23.136,90 €
Jefatura de Grupo	1.518,09 €	22.771,35 €
Jefatura de Sección, Responsable de Establecimiento, Vendedor/a, Comprador/a, Subastador/a	1.438,61 €	21.579,15 €
Intérprete	1.382,49 €	20.737,35 €
PERSONAL MERCANTIL PROPIAMENTE DICHO		
Viajante	1.422,80 €	21.342,00 €
Viajante a Comisión	1.139,60 €	17.094,00 €
Corredor/a de Plaza	1.382,49 €	20.737,35 €
Dependiente/a Mayor	1.521,00 €	22.815,00 €
Dependiente/a de Primera	1.382,49 €	20.737,35 €
Dependiente/a de Segunda	1.199,44 €	17.991,60 €
Ayudante/a	1.139,60 €	17.094,00 €
GRUPO III		
PERSONAL TÉCNICO NO TITULADO		
Dirección	1.998,08 €	29.971,20 €
Jefatura de División	1.758,28 €	26.374,20 €
Jefatura Administrativa	1.542,46 €	23.136,90 €
Secretaría	1.238,84 €	18.582,60 €
Personal contable	1.398,84 €	20.982,60 €
Jefatura de Sección Administrativa	1.494,40 €	22.416,00 €
Contable-Cajero/a, Taquimecanógrafo/a en Idiomas Extranjeros	1.494,40 €	22.416,00 €



CATEGORÍAS PROFESIONALES	SALARIO MENSUAL	RETRIBUCIÓN ANUAL
PERSONAL ADMINISTRATIVO		
Oficial Administrativo y Personal Operador en Máquinas Contables	1.382,89 €	20.743,35 €
Auxiliar Administrativo	1.239,20 €	18.588,00 €
Aspirante Administrativo	1.139,60 €	17.094,00 €
Auxiliar de Caja	1.139,60 €	17.094,00 €
GRUPO IV		
PERSONAL DE SERVICIOS Y ACTIVIDADES AUXILIARES		
Jefatura Sección de Servicios	1.439,01 €	21.585,15 €
Dibujante	1.439,01 €	21.585,15 €
Escaparatista	1.382,89 €	20.743,35 €
Ayudante de Montaje	1.139,60 €	17.094,00 €
Delineante	1.251,92 €	18.778,80 €
Personal Visitador	1.199,86 €	17.997,90 €
Rotulista	1.199,86 €	17.997,90 €
Personal Cortador	1.382,89 €	20.743,35 €
Ayudante de Personal Cortador	1.139,60 €	17.094,00 €
Jefatura de Taller	1.382,89 €	20.743,35 €
Profesional de Primera	1.278,99 €	19.184,85 €
Profesional de Segunda	1.199,40 €	17.991,00 €
Capataz	1.319,59 €	19.793,85 €
Mozo/a Especializado	1.176,88 €	17.653,20 €
Auxiliares (ascensorista, telefonista, mozo/a, conserjería, cobraduría, vigilante, sereno/a, ordenanza, portería y personal de limpieza a jornada completa)	1.139,60 €	17.094,00 €
Personal de Limpieza (Por Hora)	9,55 €	

* * *



ANEXO III

TABLA SALARIAL

CONVENIO COMERCIO DEL METAL

AÑO 2027

CATEGORÍAS PROFESIONALES	SALARIO MENSUAL	RETRIBUCIÓN ANUAL
GRUPO I		
Titular de Grado Superior	1.888,66 €	28.329,90 €
Titular de Grado Medio	1.642,47 €	24.637,05 €
Titular Técnico Sanitario	1.478,17 €	22.172,55 €
GRUPO II		
PERSONAL MERCANTIL TÉCNICO NO TITULADO		
Dirección	2.217,09 €	33.256,35 €
Jefatura de División	1.806,66 €	27.099,90 €
Jefaturas de Personal, de Compras o de Ventas	1.765,49 €	26.482,35 €
Responsable General	1.683,70 €	25.255,50 €
Jefaturas de Sucursal o de Almacén	1.584,88 €	23.773,20 €
Jefatura de Grupo	1.559,84 €	23.397,60 €
Jefatura de Sección, Responsable de Establecimiento, Vendedor/a, Comprador/a, Subastador/a	1.478,17 €	22.172,55 €
Intérprete	1.420,51 €	21.307,65 €
PERSONAL MERCANTIL PROPIAMENTE DICHO		
Viajante	1.461,93 €	21.928,95 €
Viajante a Comisión	1.170,94 €	17.564,10 €
Corredor/a de Plaza	1.420,51 €	21.307,65 €
Dependiente/a Mayor	1.562,83 €	23.442,45 €
Dependiente/a de Primera	1.420,51 €	21.307,65 €
Dependiente/a de Segunda	1.232,42 €	18.486,30 €
Ayudante/a	1.170,94 €	17.564,10 €
GRUPO III		
PERSONAL TÉCNICO NO TITULADO		
Dirección	2.053,03 €	30.795,45 €
Jefatura de División	1.806,63 €	27.099,45 €
Jefatura Administrativa	1.584,88 €	23.773,20 €
Secretaría	1.272,91 €	19.093,65 €
Personal contable	1.437,31 €	21.559,65 €
Jefatura de Sección Administrativa	1.535,50 €	23.032,50 €
Contable-Cajero/a, Taquimecanógrafo/a en Idiomas Extranjeros	1.535,50 €	23.032,50 €



CATEGORÍAS PROFESIONALES	SALARIO MENSUAL	RETRIBUCIÓN ANUAL
PERSONAL ADMINISTRATIVO		
Oficial Administrativo y Personal Operador en Máquinas Contables	1.420,92 €	21.313,80 €
Auxiliar Administrativo	1.273,28 €	19.099,20 €
Aspirante Administrativo	1.170,94 €	17.564,10 €
Auxiliar de Caja	1.170,94 €	17.564,10 €
GRUPO IV		
PERSONAL DE SERVICIOS Y ACTIVIDADES AUXILIARES		
Jefatura Sección de Servicios	1.478,58 €	22.178,70 €
Dibujante	1.478,58 €	22.178,70 €
Escaparatasta	1.420,92 €	21.313,80 €
Ayudante de Montaje	1.170,94 €	17.564,10 €
Delineante	1.286,35 €	19.295,25 €
Personal Visitador	1.232,86 €	18.492,90 €
Rotulista	1.232,86 €	18.492,90 €
Personal Cortador	1.420,92 €	21.313,80 €
Ayudante de Personal Cortador	1.170,94 €	17.564,10 €
Jefatura de Taller	1.420,92 €	21.313,80 €
Profesional de Primera	1.314,16 €	19.712,40 €
Profesional de Segunda	1.232,38 €	18.485,70 €
Capataz	1.355,88 €	20.338,20 €
Mozo/a Especializado	1.209,24 €	18.138,60 €
Auxiliares (ascensorista, telefonista, mozo/a, conserjería, cobraduría, vigilante, sereno/a, ordenanza, portería y personal de limpieza a jornada completa)	1.170,94 €	17.564,10 €
Personal de Limpieza (Por Hora)	9,81 €	

Nota: si la retribución anual de alguna de las categorías profesionales quedara por debajo del SMI anual para 2027, tal retribución anual se adaptará, de conformidad con la disposición adicional tercera del convenio, a dicho SMI.

* * *



ANEXO IV

TABLA SALARIAL

CONVENIO COMERCIO DEL METAL

AÑO 2028

CATEGORÍAS PROFESIONALES	SALARIO MENSUAL	RETRIBUCIÓN ANUAL
GRUPO I		
Titular de Grado Superior	1.940,60 €	29.109,00 €
Titular de Grado Medio	1.687,64 €	25.314,60 €
Titular Técnico Sanitario	1.518,82 €	22.782,30 €
GRUPO II		
PERSONAL MERCANTIL TÉCNICO NO TITULADO		
Dirección	2.278,06 €	34.170,90 €
Jefatura de División	1.856,34 €	27.845,10 €
Jefaturas de Personal, de Compras o de Ventas	1.814,04 €	27.210,60 €
Responsable General	1.730,00 €	25.950,00 €
Jefaturas de Sucursal o de Almacén	1.628,46 €	24.426,90 €
Jefatura de Grupo	1.602,74 €	24.041,10 €
Jefatura de Sección, Responsable de Establecimiento, Vendedor/a, Comprador/a, Subastador/a	1.518,82 €	22.782,30 €
Intérprete	1.459,57 €	21.893,55 €
PERSONAL MERCANTIL PROPIAMENTE DICHO		
Viajante	1.502,13 €	22.531,95 €
Viajante a Comisión	1.203,14 €	18.047,10 €
Corredor/a de Plaza	1.459,57 €	21.893,55 €
Dependiente/a Mayor	1.605,81 €	24.087,15 €
Dependiente/a de Primera	1.459,57 €	21.893,55 €
Dependiente/a de Segunda	1.266,31 €	18.994,65 €
Ayudante/a	1.203,14 €	18.047,10 €
GRUPO III		
PERSONAL TÉCNICO NO TITULADO		
Dirección	2.109,49 €	31.642,35 €
Jefatura de División	1.856,31 €	27.844,65 €
Jefatura Administrativa	1.628,46 €	24.426,90 €
Secretaría	1.307,92 €	19.618,80 €
Personal contable	1.476,84 €	22.152,60 €
Jefatura de Sección Administrativa	1.577,73 €	23.665,95 €
Contable-Cajero/a, Taquimecanógrafo/a en Idiomas Extranjeros	1.577,73 €	23.665,95 €



CATEGORÍAS PROFESIONALES	SALARIO MENSUAL	RETRIBUCIÓN ANUAL
PERSONAL ADMINISTRATIVO		
Oficial Administrativo y Personal Operador en Máquinas Contables	1.460,00 €	21.900,00 €
Auxiliar Administrativo	1.308,30 €	19.624,50 €
Aspirante Administrativo	1.203,14 €	18.047,10 €
Auxiliar de Caja	1.203,14 €	18.047,10 €
GRUPO IV		
PERSONAL DE SERVICIOS Y ACTIVIDADES AUXILIARES		
Jefatura Sección de Servicios	1.519,24 €	22.788,60 €
Dibujante	1.519,24 €	22.788,60 €
Escaparatista	1.460,00 €	21.900,00 €
Ayudante de Montaje	1.203,14 €	18.047,10 €
Delineante	1.321,72 €	19.825,80 €
Personal Visitador	1.266,76 €	19.001,40 €
Rotulista	1.266,76 €	19.001,40 €
Personal Cortador	1.460,00 €	21.900,00 €
Ayudante de Personal Cortador	1.203,14 €	18.047,10 €
Jefatura de Taller	1.460,00 €	21.900,00 €
Profesional de Primera	1.350,30 €	20.254,50 €
Profesional de Segunda	1.266,27 €	18.994,05 €
Capataz	1.393,17 €	20.897,55 €
Mozo/a Especializado	1.242,49 €	18.637,35 €
Auxiliares (ascensorista, telefonista, mozo/a, conserjería, cobraduría, vigilante, sereno/a, ordenanza, portería y personal de limpieza a jornada completa)	1.203,14 €	18.047,10 €
Personal de Limpieza (Por Hora)	10,08 €	

Nota: si la retribución anual de alguna de las categorías profesionales quedara por debajo del SMI anual para 2028, tal retribución anual se adaptará, de conformidad con la disposición adicional tercera del convenio, a dicho SMI.

* * *



ANEXO V

TABLA SALARIAL

CONVENIO COMERCIO DEL METAL

AÑO 2029

CATEGORÍAS PROFESIONALES	SALARIO MENSUAL	RETRIBUCIÓN ANUAL
GRUPO I		
Titular de Grado Superior	1.989,12 €	29.836,80 €
Titular de Grado Medio	1.729,83 €	25.947,45 €
Titular Técnico Sanitario	1.556,79 €	23.351,85 €
GRUPO II		
PERSONAL MERCANTIL TÉCNICO NO TITULADO		
Dirección	2.335,01 €	35.025,15 €
Jefatura de División	1.902,75 €	28.541,25 €
Jefaturas de Personal, de Compras o de Ventas	1.859,39 €	27.890,85 €
Responsable General	1.773,25 €	26.598,75 €
Jefaturas de Sucursal o de Almacén	1.669,17 €	25.037,55 €
Jefatura de Grupo	1.642,81 €	24.642,15 €
Jefatura de Sección, Responsable de Establecimiento, Vendedor/a, Comprador/a, Subastador/a	1.556,79 €	23.351,85 €
Intérprete	1.496,06 €	22.440,90 €
PERSONAL MERCANTIL PROPIAMENTE DICHO		
Viajante	1.539,68 €	23.095,20 €
Viajante a Comisión	1.233,22 €	18.498,30 €
Corredor/a de Plaza	1.496,06 €	22.440,90 €
Dependiente/a Mayor	1.645,96 €	24.689,40 €
Dependiente/a de Primera	1.496,06 €	22.440,90 €
Dependiente/a de Segunda	1.297,97 €	19.469,55 €
Ayudante/a	1.233,22 €	18.498,30 €
GRUPO III		
PERSONAL TÉCNICO NO TITULADO		
Dirección	2.162,23 €	32.433,45 €
Jefatura de División	1.902,72 €	28.540,80 €
Jefatura Administrativa	1.669,17 €	25.037,55 €
Secretaría	1.340,62 €	20.109,30 €
Personal contable	1.513,76 €	22.706,40 €
Jefatura de Sección Administrativa	1.617,17 €	24.257,55 €
Contable-Cajero/a, Taquimecanógrafo/a en Idiomas Extranjeros	1.617,17 €	24.257,55 €



CATEGORÍAS PROFESIONALES	SALARIO MENSUAL	RETRIBUCIÓN ANUAL
PERSONAL ADMINISTRATIVO		
Oficial Administrativo y Personal Operador en Máquinas Contables	1.496,50 €	22.447,50 €
Auxiliar Administrativo	1.341,01 €	20.115,15 €
Aspirante Administrativo	1.233,22 €	18.498,30 €
Auxiliar de Caja	1.233,22 €	18.498,30 €
GRUPO IV		
PERSONAL DE SERVICIOS Y ACTIVIDADES AUXILIARES		
Jefatura Sección de Servicios	1.557,22 €	23.358,30 €
Dibujante	1.557,22 €	23.358,30 €
Escaparatista	1.496,50 €	22.447,50 €
Ayudante de Montaje	1.233,22 €	18.498,30 €
Delineante	1.354,76 €	20.321,40 €
Personal Visitador	1.298,43 €	19.476,45 €
Rotulista	1.298,43 €	19.476,45 €
Personal Cortador	1.496,50 €	22.447,50 €
Ayudante de Personal Cortador	1.233,22 €	18.498,30 €
Jefatura de Taller	1.496,50 €	22.447,50 €
Profesional de Primera	1.384,06 €	20.760,90 €
Profesional de Segunda	1.297,93 €	19.468,95 €
Capataz	1.428,00 €	21.420,00 €
Mozo/a Especializado	1.273,55 €	19.103,25 €
Auxiliares (ascensorista, telefonista, mozo/a, conserjería, cobraduría, vigilante, sereno/a, ordenanza, portería y personal de limpieza a jornada completa)	1.233,22 €	18.498,30 €
Personal de Limpieza (Por Hora)	10,33 €	

Nota: si la retribución anual de alguna de las categorías profesionales quedara por debajo del SMI anual para 2029, tal retribución anual se adaptará, de conformidad con la disposición adicional tercera del convenio, a dicho SMI.

* * *



ANEXO VI

La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y tiempos siguientes:

MOTIVO DEL PERMISO	DURACIÓN MÁXIMA	JUSTIFICACIÓN
Fallecimiento: Padres, abuelos, nietos, hermanos, nueras, yernos, suegros, cuñados y abuelos políticos. Incluye también en caso de pareja de hecho.	Dos días ampliables hasta cinco días en caso de desplazamiento superior a 150 kilómetros en trayecto de ida.	Documento que acredite el hecho.
Fallecimiento: Cónyuge, pareja de hecho e hijos.	Tres días ampliables hasta cinco días en caso de desplazamiento superior a 150 kilómetros en trayecto de ida.	
Accidente, Enfermedad Grave, Hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización con reposo domiciliario: Padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuge, pareja de hecho, hermanos, nueras, yernos, suegros, cuñados y abuelos políticos, familiar consanguíneo de la pareja de hecho, cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.	Cinco días. Los días podrán disfrutarse mientras dure el hecho causante.	Justificante médico que acredite el hecho.
Matrimonio o registro de pareja de hecho: De la persona trabajadora.	15 días naturales.	Libro de familia.
Matrimonio: De ascendientes, hijos o hermanos de uno y otro cónyuge. Incluye también en caso de pareja de hecho.	El día de la boda.	Documento que acredite el hecho.
Traslado Domicilio Habitual:	Un día.	Documento que acredite el hecho.
Deber Inexcusable: De carácter público y personal.	El indispensable o el que marque la norma.	Justificación de la asistencia.
Funciones Sindicales o Representación personas trabajadoras:	El establecido en la norma.	El que proceda.
Atención Personal de Asuntos Propios:	Demostrada su indudable necesidad, para atender personalmente asuntos propios que no admitan demora.	Demostrada su indudable necesidad
Asistencia Consulta Médica:	Cuando, por razones de enfermedad, la persona trabajadora precise la asistencia a consultas médicas en horas coincidentes con las de su jornada laboral, la empresa concederá el permiso necesario por el tiempo preciso al efecto.	Volante expedido por el facultativo.
Carnet de Conducir: De la persona trabajadora.	La mañana para realizar el examen teórico o el práctico del carnet de conducir de tipo B en 1ª convocatoria.	Justificante de la asistencia.