



Convenio Colectivo Comercio de Recambios-Neumáticos y Accesorios del Automóvil de Madrid

ÁREA	Madrid	ÁMBITO FUNCIONAL	Autonómico
CÓDIGO	28000785011982	ACTUALIZACIÓN	2026/01/14
VIGENCIA	2019/01/01 — 2021/12/31	DURACIÓN	TRES AÑOS
PUBLICACIÓN	BOCM 11 SENTENCIA		
URL	https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-comercio-de-recambios-neumaticos-y-accesorios-del-automovil-de-c-autonoma-de-madrid/		

Resumen

Convenio Colectivo Comercio De Recambios-Neumáticos y Accesorios Del Automóvil. Última actualización a: 14-01-2026 Vigencia de: 01-01-2019 a 31-12-2021. Duración TRES AÑOS. Última publicación en BOCM 11 del tipo: SENTENCIA.

Convenio

Índice

CONVENIO COLECTIVO (BOCM Núm. 273 - SÁBADO 16 DE NOVIEMBRE DE 2019)

RESOLUCIÓN de 9 de octubre de 2019, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Competitividad, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo del Sector de Comercio de Recambios-Neumáticos y Accesorios de Automóviles de la Comunidad de Madrid, suscrito por la organización empresarial AMARAUTO y por la representación sindical, CC OO, Federación de Metal Construcción y Afines de Madrid (MCA-UGT). (Código 28000785011982).

Examinado el texto del convenio colectivo del Sector de Comercio de Recambios-Neumáticos y Accesorios de Automóviles de la Comunidad de Madrid, suscrito por la organización empresarial AMARAUTO y por las organizaciones sindicales CC OO, Federación del Metal Construcción y Afines de Madrid (MCA-UGT), el día 3 de junio de 2019, completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del texto refundido de la Ley del

Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y con el artículo 6 del Decreto 52/2019, de 19 de agosto, de la Presidenta de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con el artículo 5 del Decreto 73/2019, de 27 de agosto, del Consejo de Gobierno, por el que se modifica la estructura orgánica de las Consejerías de la Comunidad de Madrid y con el artículo 14 del Decreto 193/2015, de 4 de agosto, del Consejo de Gobierno por el que se aprueba la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, esta Dirección General

RESUELVE

1. Inscribir dicho convenio, en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección, y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.
2. Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 9 de octubre de 2019.-La Directora General de Trabajo, María de Mingo Corral.

CONVENIO COLECTIVO PARA EL COMERCIO DE RECAMBIOS- NEUMÁTICOS Y ACCESORIOS DE AUTOMÓVILES DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

CAPÍTULO I. ÁMBITO Y DENUNCIA.

Artículo 1. Ámbito de aplicación.

El presente Convenio Colectivo, suscrito por AMARAUTO, en representación de la parte empresarial, y de CC.OO Industria de Madrid y Federación de Metal Construcción y Afines de Madrid (MCA - U.G.T.), por la parte de los trabajadores y trabajadoras, regulará, a partir de la fecha de su entrada en vigor, las relaciones laborales de las empresas dedicadas al comercio y venta de todo tipo de recambios, neumáticos y accesorios del automóvil, con centros de trabajo establecidos en la Comunidad Autónoma de Madrid.

Será de aplicación al personal al que le afectaba la derogada Ordenanza Laboral del Comercio, aprobada por O.M. de 24 de julio de 1971, modificada por O.M. de 4 de junio de 1975, tanto si realiza una función técnica o administrativa como si sólo presta su esfuerzo físico de atención, con inclusión de quienes pertenezcan a los servicios auxiliares de la actividad principal o complementaria.

Regirá también para todas las empresas que, reuniendo las condiciones citadas, establezcan cualquier centro de trabajo en la Comunidad Autónoma de Madrid durante la vigencia del Convenio.

Quedan excluidos del presente Convenio quienes ostenten la condición de alto cargo, incluido en los artículos 1.3 c) y 2.1 a) del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de Octubre), así como a aquellos trabajadores o trabajadoras de empresas con convenio propio.

Artículo 2. Vigencia, duración y denuncia.

Vigencia. La totalidad de las cláusulas del presente Convenio entrarán en vigor, con carácter retroactivo, desde el 1 de Enero de 2019 hasta el 31 de Diciembre de 2021 El presente Convenio deroga en su totalidad la

prorroga firmada por las partes con vigencia del 1 de enero de 2017 al 31 de diciembre de 2018 Duración. La duración del presente convenio será de tres años, prorrogándose el contenido normativo del mismo hasta la publicación de un nuevo convenio.

Denuncia. La denuncia podrá efectuarse por cualquiera de las partes, debiendo formularse con una antelación mínima de tres meses respecto de la fecha de terminación de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas, debiendo formularse por escrito ante el organismo que en ese momento sea competente, con exposición razonada de las causas determinantes de su revisión. Al objeto de evitar, en la medida de lo posible, dilaciones innecesarias en la negociación del nuevo convenio, ambas partes se comprometen a que en el plazo de un mes, a contar desde la fecha de la denuncia del presente Convenio, quede constituida formalmente la correspondiente Comisión Negociadora.

Durante el periodo que medie entre la denuncia y la entrada en vigor del siguiente convenio colectivo se mantendrá en vigor en su totalidad el presente Convenio Colectivo.

Al término de su vigencia se entenderá prorrogado de año en año, mientras que por cualquiera de las partes no sea denunciado en forma.

CAPÍTULO II. CONDICIONES ECONÓMICAS.

Artículo 3. Salarios.

Incremento y mejora de las retribuciones.

- A 1 de enero de 2019 se incrementarán las tablas salariales vigentes a 31 de diciembre de 2018 en un 2,0 por 100.
- A 1 de enero de 2020 se incrementarán las tablas salariales vigentes a 31 de diciembre de 2019 en un 2,0 por 100.
- A 1 de enero de 2021 se incrementarán las tablas salariales vigentes a 31 de diciembre de 2020 en un 2,0 por 100.

Así mismo todos los conceptos económicos tendrán el mismo incremento que el salario.

Abono. El abono de las nuevas retribuciones que se pacten tendrá efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2019.

En caso de que el IPC real publicado por el Instituto Nacional de Estadística cada uno de los años de vigencia del presente convenio se situara en un nivel superior al 2,0% en el año 2019, 2020 y 2021, se efectuará una actualización salarial cada uno de los años, sin carácter retroactivo, equivalente a la diferencia entre el IPC real y las cantidades anteriormente indicadas, sobre todos los conceptos a los que se aplicó el incremento pactado.

Esta revisión no tendrá efectos retroactivos.

Artículo 4. Condiciones más beneficiosas.

Todas las condiciones, tanto económicas como de otra índole, establecidas en el presente Convenio y estimadas en su conjunto, se establecen con el carácter de mínimas, por lo que los pactos, cláusulas o situaciones actuales implantadas en las distintas empresas que impliquen condiciones más beneficiosas, también estimadas en su conjunto, con respecto a las convenidas, subsistirán para aquellos trabajadores y trabajadoras que vengán disfrutándolas.

Artículo 5. Compensación y absorción.

Las mejoras económicas y de trabajo que se derivan del contenido del presente Convenio podrán ser compensadas o absorbidas por las mejoras que las empresas hubieran concedido a sus trabajadores siempre que éstas sean superiores al 15 por ciento del sueldo anual de cada nivel salarial.

Aquel trabajador o trabajadora que no perciba las subidas salariales pactadas en el convenio como consecuencia de la aplicación de la compensación y absorción, podrá acudir a la Comisión Paritaria, quien tendrá la potestad para decidir si a la vista de las circunstancias procede la subida salarial.

Artículo 6. Pagas extraordinarias.

Las empresas abonarán a su personal una paga extraordinaria de Verano, que será efectiva antes del 20 de julio, y otra de Navidad, que se pagará antes del 20 de diciembre; ambas por un importe de una mensualidad (salario base, y en su caso el Complemento ex categoría, más plus sustitutorio de antigüedad), conforme a la retribución establecida por cada nivel salarial en el presente Convenio.

Se establecen dos gratificaciones de una mensualidad, cada una, según las cuantías de la tabla salarial del Convenio fijadas por los conceptos de salario, y en su caso el Complemento ex categoría, más plus sustitutorio de antigüedad, que tendrán derecho a percibir la totalidad de los trabajadores y trabajadoras afectados por el mismo, en función del tiempo de permanencia en la empresa, y que habrán de abonarse en los meses de marzo y septiembre de cada año que podrán ser prorrateadas mensualmente, quedando el salario mensual, tal y como viene reflejado en las tablas salariales.

En lo que se refiere a las pagas reguladas en el presente artículo, los trabajadores y trabajadoras que en el momento de su abono no llevasen un año de servicio en la empresa, las percibirá en forma proporcional al tiempo trabajado, y los que dejasen la empresa antes de cumplir el año de servicio, tendrán derecho al percibo de su parte proporcional correspondiente a los meses transcurridos desde su ingreso.

Artículo 7. Dietas y kilometraje.

Las personas que por necesidad de la empresa y por orden de ésta tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas a aquellas en las que radiquen su centro de trabajo, disfrutarán de una dieta diaria de 84.39 euros o de media dieta, según el caso, 27.75 euros diarios en el año 2019.

Los días de salida devengarán la dieta que corresponda, según el caso, y los de llegada quedará reducida a la mitad cuando el personal pernocte en su domicilio, a menos que hubiera que efectuar fuera las dos comidas principales.

A los vendedores y corredores de plaza del sector, siempre que estén vinculados a la empresa por un contrato laboral y pongan su coche a disposición de la empresa se les abonará, durante 2019, en concepto de kilometraje, la cantidad 0,37 Euros. por kilómetro realizado por motivos de trabajo.

El mismo tratamiento recibirán aquellos trabajadores y trabajadoras, sea cual fuera su grupo profesional, que pongan su coche a disposición de la empresa.

Las cantidades fijadas en el presente artículo actuarán como valores mínimos de referencia, respetándose cualquier pacto distinto que en su conjunto resultara más beneficioso para el trabajador o trabajadora.

En caso de que el trabajador o la trabajadora deban prestar sus servicios temporalmente en un centro de trabajo distinto al que fue contratado, este tendrá derecho a que la empresa le proporcione el abono transporte

que le corresponda.

Para los años de vigencia del presente convenio (2019,2020 y 2021), las condiciones económicas pactadas para los conceptos de dietas y kilometrajes, serán actualizadas en la misma forma establecida para los salarios.

Artículo 8. Incapacidad temporal.

El personal comprendido en el Régimen General de Asistencia a la Seguridad Social, además de los beneficios otorgados por el mismo, tendrán derecho en caso de enfermedad o accidente, debidamente acreditada mediante la correspondiente baja médica, a que la empresa complete las prestaciones obligatorias hasta el importe íntegro de su retribución durante un período máximo de 18 meses, siempre y cuando el trabajador no cause baja en la plantilla de la empresa por cualquier causa y aunque el trabajador hubiera sido sustituido por otro.

En caso de que el trabajador o trabajadora no acredite su inasistencia mediante la correspondiente baja médica, ésta no tendrá derecho a las retribuciones antes mencionadas.

Se exceptúa a las empresas de la obligación anterior, en los tres primeros días de IT por enfermedad común o accidente no laboral, en los supuestos de trabajadores o trabajadoras cuyas faltas de asistencia al trabajo, aun justificadas, pero intermitentes, alcancen el 20% de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos, o el 25% en cuatro meses discontinuos, dentro de un período de doce meses. A los efectos del cómputo de las faltas de asistencia, se excluyen las licencias y permisos retribuidos, las horas sindicales, ausencias al trabajo por causas de huelga legal, así como las situaciones de IT: permisos por maternidad, gestación con complicaciones, hospitalizaciones, situación de baja médica de más de veinte días.

Artículo 9. Cláusula de descuelgue.

- Las condiciones económicas del Convenio obligan, en su condición de mínimos legales, a todas las Empresas y trabajadores/as incluidos en sus ámbitos de aplicación territorial, funcional, personal y temporal.
- Sin perjuicio de lo anterior, por acuerdo entre la Dirección de Empresa y la Representación Legal de los trabajadores/as, cuando concurran las causas en las materias establecidas con carácter general en el art.82.3 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá proceder a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en este convenio.
- En los supuestos de ausencia de Representación Legal de los Trabajadores/as en la empresa, éstos podrán atribuir una representación a una Comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.
- En los supuestos de inaplicación salarial, el acuerdo deberá determinar la retribución a percibir por las personas trabajadoras de dicha empresa, estableciendo, en atención a la desaparición de las causas que lo determinaron, una programación de la progresiva convergencia hacia la recuperación de las condiciones salariales establecidas en el convenio. En cualquier caso, la duración de la inaplicación salarial no podrá exceder la vigencia del presente convenio.
- El acuerdo deberá ser notificado a la Comisión paritaria del convenio colectivo.
- En caso de desacuerdo, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria de Seguimiento del Convenio. En caso de persistir el desacuerdo, las partes podrán recurrir a los procedimientos de conciliación, mediación y/o en su caso arbitraje del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid.
- En caso de continuar el desacuerdo se estará a lo establecido en la legislación vigente en lo relativo a la

inaplicación salarial.

CAPÍTULO III. JORNADA DE TRABAJO Y LICENCIAS.

Artículo 10. Jornada.

1.- Para los años (2019, 2020 y 2021) se establece la jornada anual en 1.756 horas de trabajo efectivo en cómputo anual.

Para los años 2019, 2020 y 2021 cada trabajador y trabajadora dispondrá, dentro de la jornada anual de 1.756 horas, de 8 horas de libre disposición para asuntos propios cada año, por lo que su utilización supondrá que su jornada individual de trabajo efectivo será de 1.748 horas anuales. La fecha de disfrute de dichas horas se acordará entre la empresa y el trabajador, garantizada la actividad ordinaria de la empresa.

En estas cantidades debe entenderse que están deducidas las fiestas y treinta días naturales de vacaciones, respetándose en todo caso las condiciones más beneficiosas que vinieran disfrutando los trabajadores.

En aquellos supuestos en los que fuere necesario trabajar Domingos y Festivos por causas justificadas y sin perjuicio de lo establecido en el artículo 11 del presente convenio, en el seno de la empresa se negociará, con la representación legal de los trabajadores o con los afectados en caso de no existir dicha representación, un complemento salarial denominado «complemento de festivo» por el trabajo desarrollado en dichos días que será de al menos el 50% del precio de la hora normal, respetándose en todos caso situaciones más beneficiosas y sin perjuicio del descanso compensatorio.

En este sentido se declara festivos, además de los legalmente establecidos, los días de Sábado Santo, 24 de Diciembre y 31 de Diciembre, estableciéndose para el trabajo en dichos días el procedimiento anteriormente referido, pero con un complemento a negociar de al menos el 100% del precio de la hora normal.

En caso del 24 y 31 de Diciembre, sólo se podrá trabajar hasta las 18 horas, y será necesario el acuerdo previo con la representación legal de los trabajadores o por los trabajadores afectados en caso de no existir dicha representación.

Asimismo, los trabajadores y trabajadoras disfrutarán, al menos, de un sábado libre al mes, respetándose en todo caso las situaciones que pudieran ser más beneficiosas para los mismos.

Para adecuarse a las exigencias del mercado, haciendo más productiva la actividad, las empresas dispondrán, de acuerdo con la representación legal de los trabajadores o en su defecto con los trabajadores de 60 horas de cómputo anual, para distribuir irregularmente a lo largo del año, pudiendo superar las nueve horas diarias sin sobrepasar las diez, o las cuarenta semanales.

Artículo 11. Descanso semanal.

Se fijan como días de descanso semanal los sábados por la tarde y los domingos completos. De mutuo acuerdo entre la empresa y la plantilla podrá establecerse un descanso semanal diferente al fijado en el punto anterior.

Artículo 12. Licencias retribuidas.

El trabajador o trabajadora, previo aviso y justificación, tendrá derecho a un permiso retribuido por el tiempo y los motivos siguientes:

- a) Asistencia a consulta médica de especialistas: por el tiempo necesario.
- b) Asistencia a consulta médica general o de cabecera; por 16 horas anuales. Este derecho podrá ser utilizado, además de para el propio trabajador, para el acompañamiento de consulta médica o de especialista, a cónyuges, familiares ascendientes de primer grado de consanguinidad o afinidad o para hijos e hijas de hasta 16 años de edad o para asuntos escolares para hijos e hijas de hasta 16 años de edad o que sufran una discapacidad certificada cualquiera que sea su edad. En ningún caso el ejercicio del derecho excederá de las 16 horas por empleado/a y año.
- c) Un día natural por matrimonio de familiares de primer grado.
- d) Un día por traslado de domicilio.
- e) Dos días naturales por enfermedad grave u hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad (cónyuge, hijos e hijos políticos, nietos y nietos políticos, padres y padres políticos, abuelos y abuelos políticos, hermanos y hermanos políticos). En caso de hospitalización, el disfrute del permiso no tendrá que disfrutarse de manera inmediata a continuación del hecho que lo motiva, sino que el trabajador/a podrá optar por fijar el disfrute del mismo, y se podrá utilizar, mientras se mantenga la baja médica por esta causa f) Dos días naturales por fallecimiento de parientes de segundo grado de consanguinidad o afinidad (nietos y nietos políticos, abuelos y abuelos políticos, hermanos y hermanos políticos).
- g) Tres días laborales por fallecimiento de parientes de primer grado de consanguinidad o afinidad (cónyuge, hijos e hijos políticos, padres y padres políticos).
- h) Quince días naturales por matrimonio del trabajador o trabajadora.

El día de inicio del disfrute de las licencias indicadas, será en día laborable; es decir, en el caso que el hecho causante se produjera en día no laborable, se iniciará el siguiente día laborable a aquel en que se produjo el hecho causante.

En los casos a que se refieren los apartados e), f), y g) producidos en otras provincias, el tiempo de licencia será de cuatro días naturales.

Las referencias a matrimonio y familia política se equipararán a las situaciones de convivencia de hecho debidamente acreditadas.

Las licencias retribuidas se abonarán con arreglo a la retribución de convenio, más el complemento ex categoría en su caso, más plus sustitutivo de antigüedad, a excepción de los cargos representativos de los trabajadores y trabajadoras que percibirán por todos los conceptos la media de las percepciones recibidas durante los últimos veinticinco días de trabajo efectivo, y en aquellos casos que por razón de su cargo se vean precisados a ausentarse de sus puestos de trabajo.

Como complemento de este artículo se estará a lo que establece el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 13. Vacaciones.

Serán de 30 días naturales a contar desde el primer día laborable. El cómputo de las vacaciones se hará a partir del día laboral de su iniciación, incluso este.

Las vacaciones se disfrutarán de forma ininterrumpida y con turnos rotativos, salvo acuerdo en contrario entre ambas partes. Preferentemente se disfrutarán en los meses de junio a septiembre, ambos inclusive. En el supuesto de que por necesidad de la empresa se viera obligado el trabajador a disfrutar de las vacaciones fuera de ese período, será compensando con una bolsa de vacaciones equivalente a 304,92 Euros en el año 2019 La

Bolsa de vacaciones no procederá cuando, por causas ajenas a la empresa, el trabajador disfrutara de sus vacaciones fuera del período vacacional, incluyéndose el supuesto de IT.

El cuadro de distribución de las vacaciones, pactado entre la empresa y la plantilla, se expondrá en los tabloneros de anuncios antes de terminar el cuarto mes del año, para conocimientos de todo el personal y para que éste, en el plazo de quince días a contar desde el siguiente a la publicación del mismo, solicite el cambio de fecha si lo estima procedente en derecho.

El personal que en la fecha determinada para el disfrute de las vacaciones no hubiese completado un año efectivo en la plantilla, disfrutará de un mínimo de días proporcional al tiempo trabajado. En el supuesto de que durante las vacaciones cerrase al centro de trabajo donde presta sus servicios el trabajador, no se le podrá detracer cantidad alguna de sus haberes por los días de vacaciones disfrutados de más.

Cuando el periodo de vacaciones coincida en el tiempo con una incapacidad temporal por cualquier contingencia, se estará en lo dispuesto en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores.

Para el segundo y tercer año de vigencia del presente convenio las condiciones económicas pactadas para los conceptos de bolsa de vacaciones, serán actualizadas en la misma forma establecida para los salarios.

Respecto a la remuneración del periodo de vacaciones, además de la retribución habitual que se venía percibiendo en vacaciones, igualmente se abonará en concepto de vacaciones una media de todo los pluses o conceptos retributivos.

Dicha media se abonará en la nómina de junio del cada año en curso en un solo pago y se denominará «Variable Media Vacaciones».

Para el cálculo de la referida media se estará a la siguiente fórmula: Se abonará el resultado de dividir todas las cuantías abonadas por los conceptos o pluses variables o que no se cobren todos los meses en los 12 meses del año anterior entre 11, sin tener en cuenta los periodos de IT. Para 2019 se abonará la media de 2018 y así sucesivamente para el resto de los años.

Artículo 14. Desplazamientos.

El personal que permanezca desplazado en comisión de servicio fuera de su domicilio tendrá derecho a cuatro días de permiso retribuido cada dos meses de desplazamientos, no computándose a estos efectos el tiempo invertido en los desplazamientos.

En caso de no cumplir los dos meses, el trabajador desplazado devengará el derecho a los cuatro días de permiso en la siguiente proporción:

15 días cumplidos: 1 día de permiso.

16 a 30 días: 2 días de permiso.

31 a 45 días: 3 días de permiso.

46 a 60 días: 4 días de permiso.

De acuerdo entre ambas partes, los días de permiso retribuido a los que, por este concepto, tenga derecho el trabajador o la trabajadora podrán ser acumulados.

Cuando el desplazamiento sea superior a cuatro días, la empresa deberá preavisar al trabajador o la trabajadora con una antelación mínima de tres días.

El traslado de centro de trabajo que no implique cambio en el domicilio sólo será posible si concurrieran causas objetivas y deberá ser notificado a los representantes legales de los trabajadores al menos 15 días antes de su fecha de efecto, con comunicación detallada de los motivos.

Cuando este tipo de traslado sea de carácter definitivo y afecte a un número de trabajadores/as suficientes para ser calificado de colectivo en aplicación de los criterios que el artículo 40.2 ET. establece para los traslados que aplican cambio de domicilio para la persona, la decisión deberá ir precedida de un periodo de consultas con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras de una duración no inferior a quince días, en los mismos términos que establece el Artículo 40 ET.

En caso de que la persona afectada por esta medida, sufriera perjuicios derivados de la distancia entre centro de trabajo o mala comunicación entre ambos, éste tendrá derecho, además de al cobro del coste de transporte público desde el centro de trabajo de origen al nuevo a una mejora salarial denominada plus de traslado, que compense económicamente dicho trastorno. Dicho plus, se fijara entre ambas partes dentro del marco de la empresa.

Artículo 15. Horas extraordinarias.

Debe impulsarse la contratación de nuevos trabajadores para cubrir cualquier necesidad que coyunturalmente aparezca en la empresa, en las modalidades de contratación que permita la Ley.

La realización de dichas horas será justificada documentalmente y previamente acordada con la representación sindical. El número de horas extraordinarias en cómputo anual no podrá superar el tope máximo legal, no computándose las que fueran necesarias para realizar labores derivadas de catástrofes y fuerza mayor, debidamente justificada.

El abono de dichas horas podrá acordarse entre las partes, fijándose al menos una compensación del 1'25, respetándose en todo caso un descanso mínimo de 1 hora por cada hora extraordinaria y abonarse en metálico el resto (0'25) si así lo acuerdan las partes; en caso de no existir acuerdo entre las partes para el abono del 0'25, éste también será disfrutado.

CAPÍTULO IV. INICIO Y EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL.

Artículo 16. Ingresos.

La contratación de trabajadores se realizará de acuerdo con lo que determina el artículo 8 del ET.

Artículo 17. Contrato para la formación.

Se establece que el número máximo de contratos a realizar será de un 10% en las empresas de más de 50 personas; y el 20% en las empresas de menos de 50 trabajadores.

Se podrán realizar este tipo de contratos para puestos de trabajo en los que se realicen tareas auxiliares a la producción y a la gestión administrativa, quedando excluidos de trabajos de producción con tiempo medido.

La duración mínima será de un año y la máxima de dos. Cuando se concierten para el aprendizaje de oficios especiales, la duración máxima será de tres años. El tiempo de trabajo efectivo del contrato de formación no podrá ser superior al setenta y cinco por ciento, durante el primer año, o al ochenta y cinco por ciento, durante el segundo y tercer año, de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo o, en su defecto, a la jornada máxima legal.

Por acuerdo con la representación sindical, o con el trabajador o trabajadora, podrán establecerse periodos de

formación al comienzo del contrato, en el intermedio y en la fase final del mismo.

Artículo 18. Contrato en prácticas.

Requisitos según legislación en vigor y demás legislación aplicable.

El contrato de trabajo en prácticas podrá concertarse con quienes estuvieren en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, de acuerdo con las leyes reguladoras del sistema educativo vigente, o de certificado de profesionalidad de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional.

El contrato solo podrá celebrarse dentro de los cuatro años siguientes a la terminación de los correspondientes estudios.

Los puestos de trabajo excluidos de esta modalidad de contratación son los correspondientes a los grupos profesionales de los no cualificados, así como los que impliquen ejercicio de mando, producción con tiempos medidos, o realización de tareas especialmente tóxicas, penosas o peligrosas.

La retribución de los trabajadores contratados bajo esta modalidad será la siguiente:

- Primer año: 75% del salario de su categoría.
- Segundo año: 85% del salario de su categoría.

Artículo 19. Contrato eventual por circunstancias de la producción.

Cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, los contratos podrán tener una duración máxima de seis meses, dentro de un período de doce meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

Artículo 20. Jubilación anticipada.

En el ánimo de fomentar un rejuvenecimiento del sector se recomienda la utilización del contrato relevo recogido en el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 21. Regulación ETT.

Todas las contrataciones serán realizadas directamente a través de la empresa cuando se trate de la cobertura de puestos habituales. Excepcionalmente y/o por causas justificadas se podrá recurrir a ETT, debiendo comunicarse a la representación sindical y cumplir en todo caso los requisitos establecidos en la Ley 29/1999, Ley 14/1994, directiva 2008/104 CE incorporada por ley 35/2010 y demás normas de aplicación.

Artículo 22. Período de prueba.

Se establecen los siguientes períodos de prueba:

Grupo I: 3 meses.

Grupos II y III: 2 meses.

Resto de grupos: 1 mes.

Dichos períodos de prueba serán aplicados también en los casos de ascensos a categoría superior, para consolidar ésta.

Artículo 23. Cese Voluntario.

Cualquier trabajador o trabajadora que se proponga cesar voluntariamente en el servicio de la empresa, habrá de comunicarlo a la dirección de la misma al menos con una antelación de quince días a la fecha en que haya de dejar de prestar sus servicios.

El incumplimiento por parte del personal de preavisar con la indicada antelación dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del mismo el importe del salario de una jornada por cada día del retraso del preaviso.

El personal que se proponga cesar al servicio de la empresa lo comunicará por escrito duplicado, que le será devuelto con el «enterado» en el momento de la entrega.

CAPÍTULO V. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

Artículo 24. Clasificación profesional.

Todos los trabajadores serán adscritos a una determinada División Funcional y a un Grupo Profesional. Ambas circunstancias definirán su posición en el esquema organizativo de cada empresa.

Los grupos profesionales se clasifican en tres Divisiones Funcionales definidas en los siguientes términos:

Técnicos: Es el personal con alto grado de cualificación, experiencia y aptitudes equivalentes a las que se pueden adquirir con titulaciones superiores y medias, realizando tareas de elevada cualificación y complejidad.

Empleados: Es el personal que por sus conocimientos y/o experiencia realiza tareas administrativas, comerciales, organizativas, de informática, de laboratorio y, en general, las específicas de puestos de oficina, que permiten informar de la gestión, de la actividad económico-contable, coordinar labores productivas y de venta o realizar tareas auxiliares que comporten atención a las personas.

Operarios: Es el personal que por sus conocimientos y/o experiencia ejecuta operaciones relacionadas con la producción, bien directamente, actuando en el proceso productivo, o en labores de mantenimiento, transporte, reparación u otras operaciones auxiliares, pudiendo realizar, a su vez, funciones de supervisión o coordinación.

Grupo Profesional 1.

Criterios Generales:

Los trabajadores/as pertenecientes a este Grupo, tienen la responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, o realizan tareas técnicas de la más alta complejidad y cualificación. Toman decisiones o participan en su elaboración así como en la definición de objetivos concretos. Desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Formación:

Titulación universitaria de grado superior o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa y/o con experiencia consolidada en el ejercicio de su profesión.

Comprende las siguientes Categorías:

Técnicos:

- Ingenieros.
- Licenciados.

Empleados:

- Jefe de personal.
- Jefe de ventas y compras.
- Jefe financiero.
- Encargado General.

Tareas:

1. Supervisión y dirección técnica de un proceso o sección de fabricación, venta y reparación, de la totalidad del mismo, o de un Grupo de servicios o de la totalidad de los mismos.
2. Coordinación, supervisión, ordenación y/o dirección de trabajos heterogéneos o del conjunto de actividades dentro de un área, servicio o departamento.
3. Responsabilidad y dirección de la explotación de un ordenador o de redes locales de servicios informáticos sobre el conjunto de servicios de procesos de datos en unidades de dimensiones medias.
4. Tareas de dirección técnica de alta complejidad y heterogeneidad, con elevado nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo, en funciones de investigación, control de calidad, definición de procesos industriales, administración, asesoría jurídico-laboral y fiscal, etc.
5. Tareas de dirección de la gestión comercial con amplia responsabilidad sobre un sector geográfico delimitado.
6. Tareas técnicas de muy alta complejidad y polivalencia, con el máximo nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo, pudiendo implicar asesoramiento en las decisiones fundamentales de la empresa.
7. Funciones consistentes en planificar, ordenar y supervisar un área, servicio o departamento de una empresa de dimensión media, o en empresas de pequeña dimensión, con responsabilidad sobre los resultados de la misma.
8. Tareas de análisis de sistemas informáticos, consistentes en definir, desarrollar e implantar los sistemas mecanizados, tanto a nivel físico (Hardware) como a nivel lógico (Software).

Grupo Profesional 2.

Criterios Generales:

Son trabajadores/as que con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, realizan tareas técnicas complejas, con objetivos globales definidos, o que tienen un alto grado en la capacidad de la gestión de los recursos. También aquellos responsables directos de la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma área funcional.

Formación:

Titulación universitaria de grado medio o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, completados con una experiencia dilatada en su sector profesional.

Comprende las siguientes Categorías:

Técnicos:

- Ingeniero Técnico.
- Diplomado.

Empleados:

- Jefe de almacén o sucursal.
- Jefe Administrativo.

Tareas:

1. Funciones que suponen la responsabilidad de ordenar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas de producción, comercialización, mantenimiento, administración, servicios, etc., o en cualquier agrupación de ellas, cuando las dimensiones de la empresa aconsejen tales agrupaciones.
2. Tareas de alto contenido técnico consistentes en prestar soporte, con autonomía media y bajo directrices y normas que no delimitan totalmente la forma de proceder en funciones de investigación, control de calidad, vigilancia y control de procesos industriales, etc.
3. Actividades y tareas propias de A.T.S. y/o D.U.E., realizando curas, llevando el control de bajas de I.T. y accidentes, estudios audiométricos, vacunaciones, estudios estadísticos de accidentes, etc.
4. Actividades de Graduado Social consistentes en funciones de organización, control, asesoramiento o mando en orden a la admisión, clasificación, acoplamiento, instrucción, previsión del personal, etc.
5. Tareas Técnicas consistentes en el desarrollo de proyectos en toda su extensión, y en el cual se deben aplicar normalización, cálculos genéricos y de detalle, resistencias de materiales, consiguiendo la viabilidad total del proyecto.

Grupo Profesional 3.

Criterios Generales:

Son aquellos trabajadores que, con o sin responsabilidad de mando, realizan tareas con un contenido medio de actividad intelectual y de interrelación humana, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media, con autonomía dentro del proceso. Realizan funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores, en un estado organizativo menor.

Formación:

Titulación equiparable a ciclo formativo de grado medio o superior, y/o de módulo superior o conocimientos equivalentes reconocidos por la empresa, y/o formación en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

Comprende las siguientes Categorías:

Empleados:

- Jefe de Sección
- Programador Informático Operarios:
- Jefe de Sección.

Tareas:

1. Tareas técnicas que consisten en el ejercicio del mando directo al frente de un conjunto de operarios de oficio o de procesos productivos en instalaciones principales (electrónica, automoción, recambios, neumáticos, instrumentación, reparación, montaje o soldadura, electricidad, etc.)
2. Tareas técnicas de codificación de programas de ordenador en el lenguaje apropiado, verificando su correcta ejecución y documentándoles adecuadamente.
3. Tareas técnicas que consisten en la ordenación de tareas y de puestos de trabajo de una unidad completa de producción.

4. Actividades que impliquen la responsabilidad de un turno o de una unidad de producción que puedan ser secundadas por uno o varios trabajadores del Grupo profesional inferior.
5. Tareas técnicas de inspección, supervisión o gestión de la red de ventas.
6. Tareas técnicas de dirección y supervisión en el área de contabilidad, consistentes en reunir los elementos suministrados por los ayudantes, confeccionar estados, balances, costos, provisionales de tesorería y otros trabajos análogos en base al plan contable de la empresa.
7. Tareas técnicas administrativas de organización de ejecución práctica, que suponen la supervisión según normas recibidas de un mando superior.
8. Tareas técnicas administrativas o de organización de gestión de compra de aprovisionamiento y bienes convencionales de pequeña complejidad.
9. Tareas técnicas de dirección de I + D de proyectos completos según instrucciones facilitadas por un mando superior.
10. Tareas técnicas, administrativas o de organización, que consisten en el mantenimiento preventivo o correctivo de sistemas robotizados que implican amplios conocimientos integrados de electrónica, hidráulica y lógica neumática, conllevando la responsabilidad de pronta intervención dentro del proceso productivo.
11. Tareas técnicas de gestión comercial con responsabilidad sobre un sector geográfico delimitado y/o una gama específica de productos.

Grupo Profesional 4.

Criterios Generales:

Aquellos trabajadores/as que realizan trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores y trabajadoras encargados de su ejecución, comportando bajo supervisión la responsabilidad de las mismas.

Formación:

Titulación equiparable a Bachillerato, ciclo formativo de grado medio o conocimientos equivalentes reconocidos por la empresa y/o formación en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

Comprende las siguientes Categorías:

Empleados:

- Contable
- Cajero
- Oficial 1ª Administrativo
- Dependiente Mayor

Operarios:

- Oficial 1ª
- Conductor (carnet C,D,E,)

Tareas:

1. Tareas administrativas desarrolladas con utilización de aplicaciones informáticas.
2. Tareas que consisten en establecer, en base a documentos contables, una parte de la contabilidad.
3. Tareas de cálculo de salarios, seguros sociales, irpf, valoración de costes, funciones de cobro y pago.
4. Tareas de electrónica, automoción, instrumentación, montaje o soldadura, electricidad, pintura, mecánica,

reparación, recambios, etc...., con capacitación suficiente para resolver todos los requisitos de su oficio o responsabilidad.

5. Tareas que suponen la supervisión según normas generales recibidas de un mando inmediato superior de la ejecución práctica de las tareas en el taller, laboratorio u oficina.
6. Tareas de gestión de compras de aprovisionamientos y bienes convencionales de pequeña complejidad o de aprovisionamiento de bienes complejos sin autoridad sobre los mismos.
7. Tareas que consisten en el mantenimiento preventivo y correctivo de sistemas robotizados que implican suficientes conocimientos integrados de electrónica, hidráulica y lógica neumática, conllevando la responsabilidad correspondiente dentro del proceso productivo.
8. Tareas de codificación de programas de ordenador e instalación de paquetes informáticos bajo instrucciones directas del analista de la explotación de aplicación informática.
9. Tareas de traducción, correspondencia, taquimecanografía y atención de comunicaciones personales con suficiente dominio de un idioma extranjero y alta confidencialidad.
10. Tareas de venta y comercialización de productos de complejidad y valor unitario.
11. Tareas de regulación automática eligiendo el programa adecuado, introduciendo las variantes precisas en instalaciones de producción, centralizadas o no, llevando el control a través de los medios adecuados (terminales, microordenadores, etc.).
12. Realización de inspecciones de toda clase de piezas, máquinas, estructuras, materiales y repuestos, tanto durante el proceso como después de terminadas, en la propia empresa, en base a planos, tolerancias, composiciones, aspecto, normas y utilización con alto grado de decisión en la aceptación, realizando informes donde se exponen los resultados igualmente de las recibidas del exterior.
13. Conducción y reparto, con carnet C, D, E, entendiendo que puede combinarse esta actividad con otras actividades conexas.

Grupo Profesional 5.

Criterios Generales:

Tareas que se ejecutan bajo dependencia de mandos o de profesionales de más alta cualificación dentro del esquema de cada empresa, normalmente con alto grado de supervisión, pero con ciertos conocimientos profesionales, con un período intermedio de adaptación.

Formación:

Titulación equiparable a ciclo formativo de grado medio o conocimientos equivalentes reconocidos y/o formación en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

Comprende las siguientes categorías:

Empleados:

- Oficial Administrativo 2ª.
- Operador informático.
- Oficial de Caja.
- Dependiente.
- Comerciales.
- Conserje Vigilante.

Operarios:

- Oficial 2ª.
- Conductor (carnet B).

Tareas:

1. Redacción de correspondencia comercial. Cálculo de presupuestos. Recepción y tramitación de pedidos.
2. Tareas de venta y comercialización de productos de complejidad y valor unitario bajo.
3. Tareas administrativas, como son cálculo de salarios, valoración de costes, funciones de cobro y pago, etc. Bajo la supervisión de la persona responsable de más alta cualificación.
4. Tareas administrativas desarrolladas con utilización de aplicaciones informáticas bajo supervisión.
5. Tareas de electrónica, siderurgia, automatización, instrumentación, montaje o soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, pintura, mecánica, etc., con capacitación suficiente para resolver todos los requisitos de su oficio o responsabilidad.
6. Tareas de control y regulación de los procesos de producción que generan transformación de producto.
7. Tareas de venta y comercialización de productos de reducido valor unitario y/o tan poca complejidad que no requieran de una especialización técnica distinta de la propia demostración, comunicación de precios y condiciones de crédito y entrega, tramitación de pedidos, etc.
8. Tareas de archivo, registro, cálculo, facturación o similares que requieran algún grado de iniciativa.
9. Tareas de gestión de pedidos, revisión de mercancías y distribución con registro en libros o mecánicas, al efecto de movimiento diario.
10. Realizar agrupaciones de datos, resúmenes, estadísticas, cuadros, seguimientos, histogramas, certificaciones, etc., con datos suministrados por otros que los toman directamente en base a normas generalmente precisas.
11. Tareas de control de accesos a edificios y locales sin requisitos especiales ni arma 12. Conducción y reparto, con carnet B, entendiéndose que puede combinarse esta actividad con otras actividades conexas.

Grupo Profesional 6.

Criterios Generales:

Aquellos trabajadores/as que realizarán trabajos que se ejecuten con un alto grado de dependencia, claramente establecidas, con instrucciones específicas. Pueden requerir preferentemente esfuerzo físico, con escasa formación o conocimientos muy elementales y que ocasionalmente pueden necesitar de un pequeño período de adaptación.

Formación:

Formación equiparable a Enseñanza Secundaria Obligatoria (ESO), así como conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión. En determinados puestos no será imprescindible formación alguna salvo la necesaria para el desempeño de sus funciones.

Comprende las siguientes categorías:

Empleados:

- Ayudante.
- Auxiliar Administrativo.
- Auxiliar Caja.
- Telefonista.

Operarios:

- Oficial 3ª.
- Peón especializado.
- Almacenero.
- Motorista (carnet A).

Tareas:

1. Actividades sencillas, que exijan regulación y puesta a punto o manejo de cuadros, indicadores y paneles no automáticos.
2. Tareas de electrónica, automoción, instrumentación, montaje o soldadura, electricidad, mecánica, pintura, recambios, emblistado y montaje de neumáticos, etc.
3. Tareas de recepción que no exijan cualificación especial o conocimiento de idiomas.
4. Trabajos de reprografía en general.
5. Trabajos administrativos sencillos y rutinarios como son: archivo, cálculo, facturación, grabación de datos o similares.
6. Tareas de verificación consistentes en la comprobación visual y/o mediante patrones de medición directa ya establecidos de la calidad de los componentes y elementos simples en la recepción de material.
7. Realizar trabajos en máquinas-herramientas preparadas por otro en base a instrucciones simples y/o croquis sencillos.
8. Tareas de transporte y paletización realizadas con elementos mecánicos. Conducción de carretillas elevadoras.
9. Tareas de transmisión de información (fax, correo electrónico, etc..).
10. Conducción y reparto con carnet A, entendiéndose que puede combinarse esta actividad con otras actividades conexas.(Reparto con furgoneta carnet B de mutuo acuerdo Trabajador Empresa).
11. Tareas sencillas de preparación de operaciones en máquinas convencionales, así como los cambios de herramientas y sus regulaciones.
12. Tareas de apoyo en la venta y comercialización de productos, consistentes en efectuar y concretar las ventas.
13. Trabajos de vigilancia y regulación de máquinas estáticas en desplazamientos de materiales (cinta transportadoras y similares).

Grupo Profesional 7

Criterios Generales:

Estarán incluidos aquellos trabajadores/as que realicen tareas que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieran preferentemente esfuerzo físico y/o atención y que no necesitan de formación específica ni periodo de adaptación.

Formación:

Enseñanza secundaria obligatoria (ESO) o certificado de Escolaridad o equivalente.

Comprende las siguientes Categorías:

Empleados:

- Aprendiz administrativo y de caja 1º año.
- Aprendiz administrativo y de caja 2º año.

Operarios:

- Peón.
- Aprendiz 1º año.
- Aprendiz 2º año.
- Repartidor ciclomotor 1º año.
- Repartidor ciclomotor 2º año.
- Mozo almacén.
- Personal limpieza.

Tareas:

1. Tareas que requieren manipulación.
2. Operaciones elementales con máquinas sencillas, entendiéndose por tales a aquellas que no requieran adiestramiento y conocimientos específicos.
3. Tareas de carga y descarga, manuales o con ayuda de elementos mecánicos simples.
4. Tareas de suministro de materiales.
5. Tareas que consisten en efectuar labores de mensajería y correspondencia.
6. Tareas de recepción, ordenación, distribución de mercancías y géneros, sin riesgo del movimiento de los mismos.
7. Tareas de ayuda en máquinas-vehículos.
8. Tareas de aprendizaje consistentes en la adquisición de los conocimientos prácticos y de formación necesarios para el desempeño de un oficio o un puesto de trabajo cualificado.

Artículo 25. Adaptación al nuevo sistema de clasificación profesional.

El sistema retributivo se diseñó por niveles salariales en cada Grupo Profesional debido a la implantación del nuevo sistema de clasificación por grupos profesionales en el anterior convenio colectivo publicado el 3 de mayo de 2014 y que supuso la modificación de la retribución de las antiguas categorías profesionales. El complemento «Ex categoría», tiene carácter permanente para aquellos trabajadores y trabajadoras que a 01/01/2013 hubieran generado su derecho como consecuencia de la adaptación a este sistema de clasificación profesional.

Una vez realizada la adaptación de las categorías profesionales dentro de los grupos profesionales y en virtud de la eliminación de algunas categorías profesionales y la adecuación salarial de otras, al trabajador o trabajadora se le debería haber adecuado a la nueva clasificación profesional recogida en el anterior convenio colectivo publicado el 3 de mayo de 2014 y por tanto al nivel salarial correspondiente.

Así en caso de que el nivel salarial asignado en el anterior convenio colectivo hubiera implicado una reducción salarial sobre la que el trabajador o trabajadora venía percibiendo, el salario del trabajador debería haberse estructurado y regularizado tal y como indicaba el anterior convenio colectivo publicado el 3 de mayo de 2014 en su artículo 25. En todo caso el «Complemento ex categoría» es revalorizable y actualizable con los incrementos o actualizaciones que marque el convenio colectivo, no pudiendo ser compensable ni absorbible.».

Artículo 26. Niveles salariales.

GRUPOS Y NIVELES SALARIALES, TABLA SALARIAL 2019

GRUPOS	OPERARIOS	SALARIO	NIVEL	EMPLEADOS	SALARIO	NIVEL	TÉCNICOS	SALARIO	NIVEL			
I				Jefe de personal	31.939,37	2	Ingenieros y Licenciados	33.212,79	1			
				Jefe de ventas y compras	31.939,37	2						
				Jefe Financiero	31.939,37	2						
				Encargado General	31.939,37	2						
II				Jefe Administrativo	29.389,95	3	Ingeniero Técnico y Diplomado	28.256,00	4			
				Jefe de Almacén o sucursal	28.256,00	4						
III	Jefe de Sección	24.754,00	7	Jefe de Sección Operarios	22.384,53	5						
				Programador Informático	24.754,00	5						
IV	Oficial 1ª Conductor (carnet C, D, E,)	21.747,20	8	Contable-Cajero	23.019,41	6						
				Dependiente Mayor	22.384,53	7						
				Oficial 1ª Administrativo	21.747,20	8						
V	Oficial 2ª Conductor (carnet B)	21.109,37	9	Oficial Adm. 2ª	21.109,37	9						
				Operador Informático	21.109,37	9						
				Oficial de Caja	21.109,37	9						
				Dependiente	20.472,94	10						
				Conserje-vigilante Comerciales	20.472,94	10						
VI	Oficial 3ª Peón especializado Almacenero Motorista (carnet A)	20.472,94	10	Auxiliar de caja	19.198,83	12						
				Ayudante	18.505,45	13						
				Auxiliar administrativo	18.505,45	13						
				Telefonista	18.505,45	13						
VII	Peón Mozo almacén	19.198,83	12	Aprendiz adm. y de caja 2º año Aprendiz adm. y de caja 1º año	12.929,52	14						
										Aprendiz 2º año	12.929,52	14
	Repartidor ciclomotor 2º año	12.929,52	14									
	Repartidor ciclomotor 1º año	12.600,00	16									
	Personal limpieza	7,21	hora									

Artículo 27. Vacantes y Promoción.

Las vacantes producidas en la plantilla se cubrirán prioritariamente por ascenso del personal de la propia empresa, previa prueba de aptitud propuesta por la misma, con intervención de comité de empresa o, en su caso, de la representación sindical.

Las vacantes producidas en las categorías del Grupo I y II y contable se cubrirán por libre designación de la empresa.

El mozo de almacén (grupo VII nivel 12) con cinco años de antigüedad en la empresa pasará automáticamente a la categoría de almacenero (grupo VI nivel 10) El auxiliar de caja (grupo VI nivel 12) con dos años de antigüedad en el puesto, pasará a tener la categoría de Oficial de caja (grupo V nivel 9) Ningún trabajador podrá permanecer más de dos años con la categoría profesional o especialidades profesionales de aprendiz, ni tener una edad superior a 20 años. Cumplido el límite de edad, el trabajador pasará a tener la categoría profesional o especialidad profesional que corresponda en virtud de su periodo de aprendizaje.

El conductor con carnet de clase D o E, que utilice vehículos que correspondan a su carnet, percibirá la retribución del nivel 8, incrementada en un 9%.

En los casos de retirada del carnet de conducir a los trabajadores con categoría de conductor, sin que hubiera

intervenido imprudencia o negligencia por su parte, la empresa le asegurará un puesto de trabajo, percibiendo las mismas retribuciones que tenía reconocidas y siempre que el hecho causante de la retirada haya tenido lugar conduciendo un vehículo de la empresa y en acto de trabajo.

CAPÍTULO VI. SALUD LABORAL.

Artículo 28. Comisión de Seguridad y Salud.

Se constituirá una Comisión de Seguridad y Salud, en el ámbito del convenio colectivo, con el objeto de hacer un seguimiento de la aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, particularmente en las Pymes.

Desarrollará actuaciones preventivas dirigidas al conjunto de trabajadores y trabajadoras con exposiciones a riesgos, teniendo en cuenta la realidad y especificidad de las mujeres. Se definirán, en el ámbito de cada empresa, los puestos de trabajo con riesgos específicos para la maternidad y los puestos alternativos.

Las funciones y competencias de esta comisión serán análogas a lo que determina el art. 39 de la LPRL para los Comités de Seguridad y Salud de centro.

Los representantes de los trabajadores en esta comisión tendrán la competencia y facultades análogas a las que recoge la LPRL en cuanto a los delegados de prevención.

Se garantizará los medios materiales necesarios para el correcto desarrollo del trabajo de esta comisión.

Todos los delegados de prevención tendrán derecho a un mínimo de 40 horas anuales de tiempo de trabajo para su formación en Salud Laboral.

Los trabajadores de empresas contratadas y subcontratadas en el ámbito de la empresa contratante serán representados por los delegados de prevención de la empresa principal, cuando no tengan representación en sus propias empresas, garantizándose la coordinación entre los delegados cuando los hubiere en ambos ámbitos.

Artículo 29. Prendas de trabajo.

Previa entrega de la prenda usada, la empresa facilitará prendas adecuadas al trabajo que se realice cuando se necesiten y como mínimo una en enero y otra en junio.

Artículo 30. Capacidad disminuida.

Los trabajadores afectados por disminución de sus capacidades podrán ser reubicados en otra actividad distinta a la de su grupo profesional, siempre que la empresa pudiera ofrecerle un puesto de trabajo adecuado a su capacidad laboral, respetándoseles el salario que tuvieran acreditado antes de pasar a dicha situación.

CAPÍTULO VII. POLÍTICAS DE CONCILIACIÓN E IGUALDAD.

Artículo 31. Igualdad de trato y oportunidades.

Tanto los representantes de la parte social como la empresarial, entienden que es necesario establecer un

marco general para garantizar que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades sea real y efectivo. Por ello, acuerdan:

- a. Establecer directrices en cuanto a la elaboración, estructura y procedimiento del plan de igualdad con el fin de alcanzar una gestión óptima de los recursos humanos que evite discriminaciones y pueda ofrecer igualdad de oportunidades reales.
- b. Promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar un protocolo de actuación para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que se puedan formular quienes sean objeto del mismo.

Plan igualdad

Se aplicara lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, y su modificaciones (RD 6/2019 de 1 de Marzo), estando las empresas obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral. Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Los planes de igualdad desarrollarán medidas para impulsar la igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Acceso al empleo y permanencia.

Se promoverá que las ofertas de empleo y las pruebas de selección no sean excluyentes por razón de sexo ni contengan criterios discriminatorios.

Se fomentará la incorporación de mujeres en profesiones en que estén subrepresentadas.

Se garantizará que el embarazo no sea causa de exclusión en la renovación de contratos.

Artículo 32. Ascensos.

Ocupación y promoción.

Se contemplarán medidas para un mayor acceso de mujeres a todas las profesiones, de cara a un equilibrio profesional e ir eliminando la segregación ocupacional.

Se utilizarán los informes estadísticos sobre la plantilla como instrumento para detectar posibles situaciones de discriminación.

Se elaborará un programa de acciones positivas ajustado a la situación laboral de cada empresa.

Se crearán comisiones mixtas para la igualdad de oportunidades Se asegurará que la condición de mujer no sea criterio para despidos o supresiones de puestos de trabajo.

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

Artículo 33. Acumulación de Lactancia.

Las personas trabajadoras podrán sustituir el derecho a una hora de ausencia del trabajo para el cuidado del lactante de un hijo menor de nueve meses, acumulando en su lugar el disfrute continuado en 14 días laborales. La acumulación será de al menos 14 días laborales en jornadas completas cuando se disfrute entre la semana 16 de la suspensión del contrato por nacimiento, y la fecha en que el hijo o hija cumpla los nueve meses. Para

periodos diferentes, o para el otro progenitor distinto de la madre biológica o si la madre biológica no disfruta de todo el periodo de suspensión o de una manera consecutiva, se ajustará de proporcionalmente, pero en todo caso se disfrutaran al menos 14 días laborables. En todo caso la duración del permiso se incrementará proporcionalmente en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

Artículo 34. Excedencias.

1 Excedencias por maternidad/paternidad y/o adopción.

Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender el cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, adopción o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales a contar desde la fecha de nacimiento, o en su caso de la resolución judicial o administrativa.

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

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

El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este punto del artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su incorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional y nivel salarial. No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial. En todo caso se estará a lo indicado en el R.D Ley 6/2019 de 1 de marzo 2 Excedencia voluntaria.

El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

3 Excedencia por cargo sindical.

Podrá solicitar la excedencia aquel trabajador/a en activo que ostentara un cargo sindical de relevancia provincial o superior del sindicato respectivo. Permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de sus funciones, reincorporándose si así lo solicitara, en el término de un mes al finalizar sus funciones sindicales. Al término de dicha excedencia, el trabajador tendrá derecho a la incorporación en las mismas condiciones que ocupaba en la empresa.

4. Las vacantes producidas por las excedencias recogidas en este artículo podrán ser cubiertas por interinos, que serán contratados según lo previsto en el artículo 15, apartado c, del Estatuto de los Trabajadores y podrán cubrir directamente la vacante producida por el excedente.

Asimismo, la cobertura temporal de la vacante podrá ser cubierta por alguna persona de la plantilla de la propia empresa.

El reingreso del excedente producirá la extinción del contrato del interino y, en su caso, la vuelta del suplente a su puesto de origen.

CAPÍTULO VIII. DERECHOS Y REPRESENTACION SINDICAL.

Artículo 35. Acción sindical.

La acción sindical en las empresas se regirá por las normas legales de general aplicación.

Ninguna persona podrá ser discriminada por pertenecer a una u otra central sindical.

Las empresas podrán a disposición del personal afiliado a centrales sindicales, para su utilización con fines sindicales, un tablón de anuncios en cada uno de los centros de trabajo. Se situará de tal forma que, sin estar a la vista del público, sea de fácil localización por los trabajadores.

Los trabajadores y trabajadoras podrán repartir libremente en los centros de trabajo propaganda escrita, fuera de la jornada laboral y siempre y cuando ello no entorpezca el normal desarrollo de la actividad de la empresa.

El día de pago de los salarios, las empresas concederán el tiempo imprescindible para que el delegado o delegados de las centrales sindicales con presencia en la empresa, efectúen la recaudación de las cuotas sindicales. Los delegados encargados de la recaudación serán necesariamente trabajadores de la empresa y tendrán acreditación suficiente expedida por la central sindical a la que pertenezcan.

Los delegados de personal dispondrán de veinte horas mensuales al menos para el ejercicio de las funciones de representación que les confiere el artículo 62 del Estatuto de los Trabajadores. Estas horas podrán ser acumuladas en uno o más delegados de empresa.

Los trabajadores elegidos para componer la Comisión Negociadora del Convenio del Sector disfrutarán como máximo de cuarenta horas mensuales retribuidas. Este derecho se limita a un trabajador o trabajadora por empresa.

Artículo 36. Derecho de reunión.

El personal de una misma empresa o centro de trabajo tendrá derecho a reunirse en asamblea.

Para el ejercicio de este derecho se estará a lo dispuesto en el Capítulo II del Título II del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO IX. FALTAS Y SANCIONES.

Artículo 37. Principios de Ordenación.

1. Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores y empresarios.

2. Las faltas, siempre que sean constitutivas de un incumplimiento contractual culpable del trabajador, podrán ser sancionadas por la dirección de la empresa de acuerdo con la graduación que se establece en el presente capítulo.
3. Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará en leve, grave o muy grave.
4. La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa al trabajador.
5. La imposición de sanciones por faltas muy graves será notificada a los representantes legales de los trabajadores, si los hubiere.

Artículo 38. Graduación de las faltas.

1. Se considerarán como faltas leves:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a veinte minutos.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes.
- c) La no comunicación, con la antelación previa debida, de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.
- d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.
- e) La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.
- f) Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o del que fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.
- g) La embriaguez no habitual en el trabajo.

2. Se considerarán como faltas graves:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta sesenta minutos.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el período de un mes.
- c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social.
- d) La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo previsto en la letra d) del número 3.
- e) La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.
- f) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.
- g) La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.
- h) La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviere

autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.

- i) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.
- j) La embriaguez habitual en el trabajo.
- k) La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.
- l) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.
- m) La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.
- n) Las ofensas de palabras proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando revistan acusada gravedad.
- o) La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.

3. Se considerarán como faltas muy graves:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año debidamente advertida.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.
- c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa.
- d) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.
- e) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.
- f) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.
- g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
- h) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- i) La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.
- j) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.
- k) El acoso sexual.
- l) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.
- m) Las derivadas de los apartados 1.d) y 2. l) y m) del presente artículo.
- n) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el periodo de un año.

Artículo 39. Sanciones.

1. Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en el artículo anterior son las siguientes:

- a) Por falta leve: amonestación verbal o escrita y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
 - b) Por falta grave: suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.
 - c) Por falta muy grave: suspensión de empleo y sueldo de catorce días a un mes, traslado a centro de trabajo de localidad distinta durante un período de hasta un año y despido disciplinario.
2. Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales quedarán canceladas al cumplirse los plazos de dos, cuatro u ocho meses, según se trate de falta leve, grave o muy grave.

CAPÍTULO X. COMISION PARITARIA Y SISTEMA DE SOLUCION EXTRAJUDICIAL DEL CONFLICTOS.

Artículo 40. Comisión Paritaria.

Se constituye la Comisión Mixta y Paritaria del Convenio como organismo de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento y reestructuración del sector.

Se compondrá de ocho vocales como máximo, con representación igual de empresarios y trabajadores, así como de asesores respectivos.

Los vocales empresarios serán elegidos por AMARAUTO y los vocales trabajadores pertenecerán por CC.OO Industria de Madrid y Federación de Metal Construcción y Afines de Madrid (MCA -U.G.T.) por partes iguales.

Los miembros de la Comisión Mixta y Paritaria designarán al Presidente y Secretario de entre sus componentes, y fijarán el domicilio de la misma, así como las normas que regulen su funcionamiento.

Las decisiones en el seno de la Comisión Mixta y Paritaria se adoptarán por mayoría de sus miembros, presentes o representados.

Los asesores serán designados libremente por cada una de las representaciones.

La Comisión Mixta además de las competencias generales, podrá funcionar, a instancia de parte, como órgano de composición y mediación en los conflictos colectivos derivados de la aplicación del presente Convenio.

Intervendrá también en la creación de las subcomisiones:

- a) Para el estudio del sector.
- b) Para la elaboración conjunta de planes de formación, orientados al reciclaje de los trabajadores y a la cobertura de conocimientos en aquellas categorías que así lo requieran.
- c) Para el establecimiento de un plan de pensiones que incentive las jubilaciones y promueva la renovación de la plantilla.
- d) Así como todas aquellas comisiones de trabajo que ambas partes de mutuo acuerdo estimen constituir.

Artículo 41. Solución extrajudicial de conflictos.

Las partes firmantes de este Convenio acuerdan someterse para la solución extrajudicial de conflictos al Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y a los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre Creación del Sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos de dicho Instituto Laboral.

Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión Paritaria se solventarán de acuerdo con los

procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y en su Reglamento.

Al igual que se someten al Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid ,para solventar de manera efectiva las posibles discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el 82.3 del ET.

CAPÍTULO XI. DISPOSICIONES VARIAS.

Artículo 42. Cláusula derogatoria.

El presente Convenio Colectivo deroga en su totalidad el firmado por las partes con vigencia hasta el 31 de diciembre de 2018 Artículo 43. Normativa aplicable.

En todo lo no acordado en el presente convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre), en el Acuerdo de sustitución de la Ordenanza Laboral de Comercio, publicado mediante Resolución de 21.03.96 en el BOE de 09.04.96 y demás disposiciones de carácter general que sean de aplicación.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA. -Repartidor con ciclomotor.

Se mantiene la presente categoría en los términos establecidos en el acuerdo de fecha 25.06.95, que no obstante se reproduce seguidamente para que quede integrado en el presente Convenio:

Definición. Trabajador de edad comprendida entre los 16 y los 20 años, al que se contrata para transportar mercancías con motocicletas o ciclomotores para los que no sea necesario la obtención del permiso de conducción clase A1, debiendo estar habilitado mediante la correspondiente autorización administrativa; con la obligación de dirigir el acondicionamiento de la carga, debiendo participar activamente tanto en ésta como en la recepción y preparación de pedidos que ha de transportar, conduciendo los bultos desde el lugar en que se encuentren hasta la motocicleta y desde ésta hasta el punto de entrega de los referidos bultos. Si se le exigiere, deberá dar un parte diario por escrito del servicio efectuado, de las incidencias que se produjeran y del estado de la motocicleta. Deberá cubrir los recorridos por los itinerarios que se fijen por el empresario.

La motocicleta deberá estar dotada de una caja de transporte y accesorios necesarios al efecto, adecuados a las mercancías que se transporten y que cumpla las dimensiones y demás requisitos legales exigibles en la normativa vigente en materia de circulación, transporte y seguridad vial. Las mercancías transportadas siempre deberán ir en el interior de la caja.

Obligaciones del trabajador.

- a) Está obligado al cumplimiento de las normas de circulación y transporte en el desempeño de sus funciones.
- b) Es el responsable del adecuado acondicionamiento de la mercancía dentro de la caja, debiendo desarrollar sus funciones con la diligencia debida.
- c) Deberá cuidar la motocicleta, estacionándola adecuadamente y protegiéndola con los elementos anti-robo que le sean facilitados por el empresario.
- d) Deberá asimismo cuidar, con la diligencia debida, del resto de sus herramientas de trabajo, tales como caja de transporte, elementos de sujeción y de su ropa de trabajo.

e) Está obligado a comunicar al empresario inmediatamente cualquier incidencia que se hubiera producido en el desempeño de sus funciones.

f) Deberá comunicar al empresario cualquier anomalía que hubiera detectado en el funcionamiento de la motocicleta o ciclomotor, para proceder a su inmediata reparación.

g) Está obligado a dejar la motocicleta en el centro de trabajo al término de la jornada laboral.

Obligaciones del empresario.

a) No podrá exigir al trabajador que realice sus funciones al margen de las normas de circulación y transporte vigentes.

b) En ningún caso podrá exigir que el trabajador cumpla con el servicio de reparto y, consecuentemente, de entrega de mercancía en tiempos que no tengan en cuenta las limitaciones y circunstancias que vengan impuestas por la realidad del tráfico y normas de circulación.

c) Deberá dotar a la motocicleta de una caja que ofrezca las garantías necesarias y adecuadas al transporte a realizar, así como los elementos de sujeción que fueran precisos.

d) Deberá dotar al trabajador del calzado y vestimenta adecuada para la conducción de motocicletas y que le protejan de las inclemencias del tiempo. A cuyo efecto se establece que en invierno deberá proporcionar al trabajador una prenda de abrigo (plumas, anorak, etc.) y un pantalón impermeabilizado que le protejan del frío y de la lluvia, así como dos monos o similares de invierno y calzado adecuado que le proteja de la humedad y de los golpes.

Asimismo, se establece que en verano vendrá obligado a proveer al trabajador de dos monos de tejido adecuado a esta época del año, así como calzado adecuado para la conducción del vehículo y que le proteja de los posibles golpes.

e) Deberá realizar un reconocimiento médico al trabajador, de forma previa a su contratación y específico para determinar su aptitud para el desempeño de las funciones de repartidor con ciclomotor.

f) Asimismo deberá proporcionar al trabajador guantes protectores, adecuados para la conducción de motocicletas, y casco homologado con visera. Por razones de seguridad e higiene, estos complementos serán individuales para cada trabajador.

g) Está obligado a retirar del uso la motocicleta, hasta que proceda a su reparación, cuando el trabajador le comunique la existencia de anomalías que acrediten que no está en perfectas condiciones de uso.

h) Está obligado a asegurar la motocicleta y la responsabilidad civil del trabajador por siniestros producidos en la conducción.

i) Está obligado, asimismo, a contratar con una entidad aseguradora los riesgos derivados de enfermedad profesional y accidente de trabajo que impliquen el reconocimiento del trabajador en situación de Invalidez Permanente, Total o Absoluta, o tengan por resultado su muerte, hasta un límite de 18.030,36 €.

j) No podrá contratar en esta categoría profesional a trabajadores bajo la modalidad del contrato de aprendizaje vigente en la actualidad.

k) Está obligado a promocionar la integración del trabajador en la empresa, posibilitando el que pueda conocer la actividad que se desarrolla en la misma, principalmente en las áreas de recepción de material, preparación de pedidos y control y organización del almacén.

l) No podrá destinar al reparto con motocicleta o ciclomotor, durante más tiempo del setenta y cinco por ciento de la jornada laboral, a aquellos trabajadores con edades de 16 y 17 años, debiendo destinarlos el resto de la jornada a la realización de las funciones que se refieren en el apartado k.

m) Al cumplir los dos años como repartidor de ciclomotor o cumplir la edad de 20 años y estén desempeñando

las funciones de repartidor de ciclomotor, le corresponderá el salario previsto en las tablas salariales nivel 13, (Grupo VI de este Convenio), a quien se asimilará económicamente manteniendo la categoría de conductor de ciclomotor.

Salario Base.

Será el establecido para esta categoría en las tablas salariales anexas.

Salario Base: Será el establecido para esta categoría de conductor de ciclomotor en las tablas salariales anexas. Los trabajadores que desempeñen sus funciones en esta categoría profesional, en edad comprendida entre los 16 y 19 años, ambos inclusive, percibirán, además, un complemento propuesto de trabajo de 59,50 euros mensuales, durante los doce meses del año 2019. Para el año 2020 y 2021, las condiciones económicas pactadas para los conceptos de complemento por puesto de trabajo, serán actualizadas en la misma forma establecida para los niveles salariales.

- Se hace la aclaración de que los términos ciclomotor y motocicleta se utilizan como equivalentes.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA.

La Formación Profesional en la actual situación es una herramienta imprescindible para el reciclaje de los trabajadores, así como para la adecuación de las empresas a las nuevas exigencias tecnológicas y de mercado. Esta Comisión tendrá carácter paritario entre la representación empresarial y sindical. La Comisión se constituirá y comenzará sus actividades después de la firma del presente convenio.

Será cometido de dicha Comisión administrar los planes de Formación, y que afecten a empresas y trabajadores/as del sector del metal de la Comunidad Autónoma de Madrid, desarrollados a partir del R.D. 395/2007 y demás legislación vigente.

En este sentido y entendiendo que el derecho a la formación y cualificación de quienes trabajan y su reconocimiento se encuentra entre los temas de la negociación colectiva, convenimos en que las necesidades en materia de empleo, formación y cualificación de nuestro sector han de ser consultadas y consensuadas entre los que tienen responsabilidad de la negociación colectiva. Acordando, entre otras, las siguientes cuestiones tendientes a favorecer la formación en el sector:

- Adaptación de la jornada de trabajo.
- Formación dentro de la jornada de trabajo y retribución por el tiempo dedicado a la formación.
- Participación de la representación sindical.
- La Formación se tendrá en cuenta para la promoción profesional.

En definitiva, ir consolidando el derecho al aprendizaje permanente a lo largo de toda la vida laboral y a su reconocimiento en los marcos concretos de las empresas y sectores

DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA.

Vinculación a Convenios o Acuerdos Sectoriales Si durante la vigencia del presente Convenio, se produjera la firma de Acuerdo del Sector de Comercio de Recambios Neumáticos y Accesorios del Automóvil, a nivel estatal entre las organizaciones sindicales y patronales de ámbito superior, será de aplicación en el ámbito de este convenio para aquellas materias no reguladas en el mismo.

Los acuerdos sectoriales de ámbito estatal en el sector de Comercio de Recambios Neumáticos y Accesorios del

Automóvil, en materias reguladas en este convenio y siempre que aquéllos mejoren lo pactado en el presente, serán transpuestos a éste a través de la Comisión Paritaria de Vigilancia.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA TERCERA.

Los contratos laborales formalizadas al amparo de la legislación vigente y conforme al contenido del Convenio Colectivo que antecede al presente, es decir, el Convenio Colectivo Sectorial de aplicación y sus prorrogas desde 01.01.13 al 31.12.18, con vigencia antes de la publicación del presente Convenio, tendrán plena validez entre las partes, con las consecuencias legales y convencionales en dicha normativa establecida respecto del ámbito contractual.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA CUARTA. Aprendices y repartidores de ciclomotor de primer año.

Para esta ocupación se establece el siguiente sistema de retribución en la tabla anexa:

	2019	2020	2021
Aprendiz, aprendiz de caja y aprendiz administración de 1º año	12.600	12.852	13.109,04
Repartidor de ciclomotor de 1º año	12.600	12.852	13.109,04
Aprendiz, aprendiz de caja y aprendiz administración de 2º año	12.929,52	13.188,11	13.451,87
Repartidor de ciclomotor de 2º año	12.929,52	13.188,11	13.451,87

En todo caso, la retribución recogida en las tablas se ajustaran al menos al SMI vigente en cada momento. A 01/01/2022 todas la personas trabajadoras del presente convenio percibirán una retribución de al menos 14.000 € como salario de convenio anual manteniéndose durante 2022.

DISPOSICIÓN FINAL.

El presente Convenio Colectivo tiene fuerza normativa y obliga, por todo el tiempo de su vigencia, a la totalidad de los empresarios y trabajadores comprendidos dentro de su ámbito..

TABLAS DEL AÑO 2019.

TABLAS DEL AÑO 2019 DESDE 01/01/2019 A 31/12/2019 DEL CONVENIO DE COMERCIO DE RECAMBIOS-NEUMÁTICOS Y ACCESORIOS DEL AUTOMÓVIL PARA LA COMUNIDAD DE MADRID (INCREMENTO 2 %)

GRUPOS	CATEGORÍAS	NIVEL	SALARIO ANUAL	SALARIO MENSUAL 16 PAGAS	SALARIO MENSUAL 14 PAGAS
I	Ingeniero y Licenciado	1	33.212,79	2.075,79	2.372,34
	Jefe de personal	2	31.939,37	1.996,21	2.281,39
	Jefe de ventas y compras	2	31.939,37	1.996,21	2.281,39
	Jefe Financiero	2	31.939,37	1.996,21	2.281,39
	Encargado General	2	31.939,37	1.996,21	2.281,39
II	Jefe Administrativo	3	29.389,95	1.836,88	2.099,28
	Jefe de almacén o sucursal	4	28.256,00	1.766,00	2.018,29
	Ingeniero Técnico y diplomado	4	28.256,00	1.766,00	2.018,29
III	Jefe de Sección	5	24.754,00	1.547,11	1.768,14
	Programador Informático	5	24.754,00	1.547,11	1.768,14
	Jefe de Sección Operarios	7	22.384,53	1.399,03	1.598,90
IV	Contable-Cajero	6	23.019,41	1.438,72	1.644,24
	Dependiente Mayor	7	22.384,53	1.399,03	1.598,90
	Oficial 1º Administrativo	8	21.747,20	1.359,21	1.553,37
	Oficial 1º	8	21.747,20	1.359,21	1.553,37
	Conductor (carnet C,D,E)	8	21.747,20	1.359,21	1.553,37
V	Oficial 2º Administrativo	9	21.109,37	1.319,33	1.507,81
	Operador Informático	9	21.109,37	1.319,33	1.507,81
	Oficial de Caja	9	21.109,37	1.319,33	1.507,81
	Oficial 2º	9	21.109,37	1.319,33	1.507,81
	Conductor (carnet B)	9	21.109,37	1.319,33	1.507,81
	Dependiente	10	20.472,94	1.279,56	1.462,35
	Conserje-vigilante	10	20.472,94	1.279,56	1.462,35
	Comerciales	11	19.717,96	1.232,37	1.408,42
VI	Oficial 3º	10	20.472,94	1.279,56	1.462,35
	Peón especializado	10	20.472,94	1.279,56	1.462,35
	Almacenero	10	20.472,94	1.279,56	1.462,35
	Motorista (carnet A)	10	20.472,94	1.279,56	1.462,35
	Auxiliar de caja	12	19.198,83	1.199,92	1.371,35
	Auxiliar administrativo	13	18.505,45	1.156,59	1.321,82
	Ayudante	13	18.505,45	1.156,59	1.321,82
VII	Telefonista	13	18.505,45	1.156,59	1.321,82
	Peón	12	19.198,83	1.199,92	1.371,35
	Mozo almacén	12	19.198,83	1.199,92	1.371,35
	Aprendiz 2º año	14	12.929,52	808,09	923,53
	Repartidor ciclomotor 2º año	14	12.929,52	808,09	923,53
	Aprendiz adm. Y de caja 2º año	14	12.929,52	808,09	923,53
	Aprendiz 1º año	15	12.600,00	787,5	900,00
	Aprendiz adm. Y de caja 1º año	15	12.600,00	787,5	900,00
	Repartidor ciclomotor 1º año	16	12.600,00	787,5	900,00
Personal limpieza	hora	7,17			
DIETAS					
Dieta diaria	84,39				
Media dieta	27,75				
Kilometraje	0,37				

TABLAS SALARIALES 2020.

TABLAS SALARIALES 2020, DESDE 01/01/2020 A 31/12/2020 DE TABLAS 2020 DEL CONVENIO DE COMERCIO DE RECAMBIOS-NEUMÁTICOS Y ACCESORIOS DEL AUTOMÓVIL PARA LA COMUNIDAD DE MADRID (INCREMENTO 2 %, A FALTA DE REVISIÓN SEGÚN LO ESTABLECIDO EN EL ARTÍCULO Nº3 DEL CONVENIO)

GRUPOS	CATEGORÍAS	NIVEL	SALARIO ANUAL	SALARIO MENSUAL 16 PAGAS	SALARIO MENSUAL 14 PAGAS
I	Ingeniero y Licenciado	1	33.877,05	2.117,31	2.419,78
	Jefe de personal	2	32.578,16	2.036,14	2.327,02
	Jefe de ventas y compras	2	32.578,16	2.036,14	2.327,02
	Jefe Financiero	2	32.578,16	2.036,14	2.327,02
	Encargado General	2	32.578,16	2.036,14	2.327,02
II	Jefe Administrativo	3	29.977,75	1.873,61	2.141,27
	Jefe de almacén o sucursal	4	28.821,12	1.801,32	2.058,66
	Ingeniero Técnico y diplomado	4	28.821,12	1.801,32	2.058,66
III	Jefe de Sección	5	25.249,08	1.578,06	1.803,50
	Programador Informático	5	25.249,08	1.578,06	1.803,50
	Jefe de Sección Operarios	7	22.832,22	1.427,01	1.630,88
IV	Contable-Cajero	6	23.479,80	1.467,49	1.677,12
	Dependiente Mayor	7	22.832,22	1.427,01	1.630,88
	Oficial 1º Administrativo	8	22.182,14	1.386,40	1.584,44
	Oficial 1º	8	22.182,14	1.386,40	1.584,44
	Conductor (carnet C,D,E)	8	22.182,14	1.386,40	1.584,44
V	Oficial 2º Administrativo	9	21.531,56	1.345,72	1.537,97
	Operador Informático	9	21.531,56	1.345,72	1.537,97
	Oficial de Caja	9	21.531,56	1.345,72	1.537,97
	Oficial 2º	9	21.531,56	1.345,72	1.537,97
	Conductor (carnet B)	9	21.531,56	1.345,72	1.537,97
	Dependiente	10	20.882,40	1.305,15	1.491,60
	Conserje-vigilante	10	20.882,40	1.305,15	1.491,60
	Comerciales	11	20.112,32	1.257,02	1.436,58
VI	Oficial 3º	10	20.882,40	1.305,15	1.491,60
	Peón especializado	10	20.882,40	1.305,15	1.491,60
	Almacenero	10	20.882,40	1.305,15	1.491,60
	Motorista (carnet A)	10	20.882,40	1.305,15	1.491,60
	Auxiliar de caja	12	19.582,81	1.223,93	1.398,78
	Auxiliar administrativo	13	18.875,56	1.179,72	1.348,25
	Ayudante	13	18.875,56	1.179,72	1.348,25
	Telefonista	13	18.875,56	1.179,72	1.348,25
VII	Peón	12	19.582,81	1.223,93	1.398,78
	Mozo almacén	12	19.582,81	1.223,93	1.398,78
	Aprendiz 2º año	14	13.188,11	824,26	942,00
	Repartidor ciclomotor 2º año	14	13.188,11	824,26	942,00
	Aprendiz adm. Y de caja 2º año	14	13.188,11	824,26	942,00
	Aprendiz 1º año	15	12.852,00	803,25	918,00
	Aprendiz adm. Y de caja 1º año	15	12.852,00	803,25	918,00
	Repartidor ciclomotor 1º año	16	12.852,00	803,25	918,00
Personal limpieza	hora	7,31			
DIETAS					
	Dieta diaria		86,08		
	Media dieta		28,31		
	Kilometraje		0,38		

TABLAS SALARIALES 2021.

TABLAS SALARIALES 2021, DESDE 01/01/2021 A 31/12/2021 DEL CONVENIO DE COMERCIO DE RECAMBIOS-NEUMÁTICOS Y ACCESORIOS DEL AUTOMÓVIL PARA LA COMUNIDAD DE MADRID (INCREMENTO 2 % A FALTA DE REVISIÓN SEGÚN LO ESTABLECIDO EN EL ARTÍCULO N.º3 DEL CONVENIO)

GRUPOS	CATEGORÍAS	NIVEL	SALARIO ANUAL	SALARIO MENSUAL 16 PAGAS	SALARIO MENSUAL 14 PAGAS
I	Ingeniero y Licenciado	1	34.554,59	2.159,65	2.468,18
	Jefe de personal	2	33.229,72	2.076,86	2.373,56
	Jefe de ventas y compras	2	33.229,72	2.076,86	2.373,56
	Jefe Financiero	2	33.229,72	2.076,86	2.373,56
	Encargado General	2	33.229,72	2.076,86	2.373,56
II	Jefe Administrativo	3	30.577,31	1.911,09	2.184,09
	Jefe de almacén o sucursal	4	29.397,54	1.837,34	2.099,83
	Ingeniero Técnico y diplomado	4	29.397,54	1.837,34	2.099,83
III	Jefe de Sección	5	25.754,06	1.609,62	1.839,57
	Programador Informático	5	25.754,06	1.609,62	1.839,57
	Jefe de Sección Operarios	7	23.288,87	1.455,55	1.663,50
IV	Contable-Cajero	6	23.949,40	1.496,84	1.710,67
	Dependiente Mayor	7	23.288,86	1.455,55	1.663,50
	Oficial 1º Administrativo	8	22.625,78	1.414,12	1.616,12
	Oficial 1º	8	22.625,78	1.414,12	1.616,12
	Conductor (carnet C,D,E,)	8	22.625,78	1.414,12	1.616,12
V	Oficial 2º Administrativo	9	21.962,19	1.372,63	1.568,73
	Operador Informático	9	21.962,19	1.372,63	1.568,73
	Oficial de Caja	9	21.962,19	1.372,63	1.568,73
	Oficial 2º	9	21.962,19	1.372,63	1.568,73
	Conductor (carnet B)	9	21.962,19	1.372,63	1.568,73
	Dependiente	10	21.300,05	1.331,25	1.521,43
	Conserje-vigilante	10	21.300,05	1.331,25	1.521,43
	Comerciales	11	20.514,57	1.282,16	1.465,32
VI	Oficial 3º	10	21.300,05	1.331,25	1.521,43
	Peón especializado	10	21.300,05	1.331,25	1.521,43
	Almacenero	10	21.300,05	1.331,25	1.521,43
	Motorista (carnet A)	10	21.300,05	1.331,25	1.521,43
	Auxiliar de caja	12	19.974,47	1.248,41	1.426,75
	Auxiliar administrativo	13	19.253,07	1.203,31	1.375,22
	Ayudante	13	19.253,07	1.203,31	1.375,22
	Telefonista	13	19.253,07	1.203,31	1.375,22
VII	Peón	12	19.974,47	1.248,41	1.426,75
	Mozo almacén	12	19.974,47	1.248,41	1.426,75
	Aprendiz 2º año	14	13.451,87	840,74	960,84
	Repartidor ciclomotor 2º año	14	13.451,87	840,74	960,84
	Aprendiz adm. Y de caja 2º año	14	13.451,87	840,74	960,84
	Aprendiz 1º año	15	13.109,04	819,32	936,36
	Aprendiz adm. Y de caja 1º año	15	13.109,04	819,32	936,36
	Repartidor ciclomotor 1º año	16	13.109,04	819,32	936,36
	Personal limpieza	hora	7,46		
DIETAS					
Dieta diaria	87,80				
Media dieta	28,88				
Kilometraje	0,39				

SENTENCIA (BOCM Núm. 11 - MIÉRCOLES 14 DE ENERO DE 2026)

RESOLUCIÓN de 22 de diciembre de 2025, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, para el registro, depósito y publicación de la sentencia del Tribunal Supremo, relativa al convenio colectivo comercio recambios y accesorios automóbiles de la Comunidad de Madrid, publicado en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID de 16 de noviembre de 2019 (código número 28000785011982).

Visto el fallo de la sentencia número 389/2025, del Tribunal Supremo (Sala de lo Social) de fecha 6 de mayo 2025, recaída en el procedimiento 121/2023, seguido por recurso de casación interpuesto por Comisiones Obreras de Industria bajo la dirección letrada de D. Eduardo Cohnen Torres y por UGT-FICA bajo la dirección

letrada de D.a Elena Comín Hernández, contra la sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de fecha 19 de diciembre de 2022, en actuaciones seguidas por UGT-FICA y CC OO Industria de Madrid, contra Asociación Madrileña de Recambios y Accesorios de Automoción (AMARAUTO), sobre conflicto colectivo, y de conformidad con lo dispuesto el artículo 2.3.b) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad y con el artículo 1 del Decreto 38/2023, de 23 de junio, de la Presidenta de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con el artículo 31 del Decreto 230/2023, de 6 de septiembre, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, esta Dirección General

RESUELVE

1. Inscribir dicha sentencia, en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de trabajo y Planes de Igualdad de esta Dirección, y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.
2. Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Contra la presente Resolución podrá interponerse recurso de alzada ante la Viceconsejería de Economía y Empleo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo de la Comunidad de Madrid, de acuerdo con los artículos 112, 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, en el plazo de un mes, contándose desde el día siguiente de esta notificación, prorrogándose al primer día hábil siguiente cuando el último sea inhábil.

Madrid, a 22 de diciembre de 2025.-La Directora General de Trabajo, Silvia Marina Parra Rudilla.

TRIBUNAL SUPREMO.

Sala de lo Social.

Sentencia núm. 389/2025.

Excmas. Sras. y Excmos. Sres.

D.ª Concepción Rosario Ureste García, presidenta.

D. Ignacio Garcia-Perrote Escartín.

D. Juan Martínez Moya.

D.ª Isabel Olmos Parés.

D. Rafael Antonio López Parada.

En Madrid, a 6 de mayo de 2025.

Esta Sala ha visto los recursos de casación interpuestos por Comisiones Obreras de Industria bajo la dirección letrada de D. Eduardo Cohnen Torres y por UGT-FICA bajo la dirección letrada de Dª Elena Comín Hernández, contra la sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de fecha 19 de Diciembre de 2022, en actuaciones seguidas por UGT-FICA y CCOO Industria de Madrid, contra Asociación Madrileña de Recambios y Accesorios de Automoción (AMARAUTO), sobre conflicto colectivo.

Ha comparecido ante esta Sala en concepto de parte recurrida Asociación Madrileña de Recambios y Accesorios de Automoción (AMARAUTO) bajo la dirección letrada de D. Ángel Sánchez Escobar .

Ha sido ponente el Excmo. Sr. D. Juan Martínez Moya.

ANTECEDENTES DE HECHO.

PRIMERO.- Los sindicatos UGT-FICA y CCOO Industria de Madrid formularon demanda ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid sobre conflicto colectivo, en la que tras exponer los hechos y

fundamentos de derecho que estimó de aplicación, terminaba suplicando se dicte sentencia por la que se declare el derecho de todo el personal afectado por el Convenio Colectivo del Sector de Comercio de Recambios-Neumáticos y Accesorios de Automóviles de la Comunidad de Madrid a la aplicación de la revisión técnica de las tablas salariales del año 2.021, consistente en la actualización de dichas tablas salariales y de todos los conceptos económicos del 4.5% a 31/12/2021, sin efectos retroactivo, y en consecuencia el derecho de los trabajadores a percibir el salario actualizado del 4.5% a partir del 1/01/2022.

SEGUNDO.- Admitida a trámite la demanda, se celebró el acto del juicio, previo intento fallido de avenencia, y en el que se practicaron las pruebas con el resultado que aparece recogido en el acta levantada al efecto.

TERCERO.- Con fecha 19 de Diciembre de 2022, se dictó sentencia por la Audiencia Nacional, cuya parte dispositiva dice: «FALLAMOS: Que desestimando como desestimamos la demanda formulada por Comisiones Obreras, y Unión General de Trabajadores, Federación de Metal Construcción y Afines de Madrid contra Asociación Madrileña de Recambios y Accesorios de Automoción (AMARAUTO), debemos absolver y absolvemos a ésta de los pedimentos de aquella.»...

CUARTO.- En la anterior sentencia se declararon probados los siguientes hechos:

«PRIMERO.- Asociación Madrileña De Recambios y Accesorios de Automoción (AMARAUTO), Comisiones Obreras, y Unión General de Trabajadores, Federación de Metal Construcción y Afines de Madrid, suscribieron el 3 de junio de 2019 Convenio Colectivo del Sector de Comercio de Recambios-Neumáticos y Accesorios de Automóviles de la Comunidad de Madrid, publicado por Resolución de 9 de octubre de 2019 en BOCM número 273 de 16 de noviembre de 2019.

SEGUNDO.- El 23 de septiembre de 2021 Comisiones Obreras, y Unión General de Trabajadores comunicaron a la Asociación Madrileña De Recambios y Accesorios de Automoción la denuncia del Convenio Colectivo del Sector de Comercio de Recambios- Neumáticos y Accesorios de Automóviles de la Comunidad de Madrid, proponiendo como materias objeto de negociación todas aquellas que contienen el citado Convenio las que puedan determinar las partes y las que de mutuo acuerdo convengan.

TERCERO.- El 10 de marzo de 2022 se reunieron las partes negociadoras constituyendo la Mesa Negociadora, habiendo presentado la parte sindical documentalmente las pretensiones de negociación, y quedando emplazados para la siguiente reunión de 30 de marzo de 2022.

CUARTO.- Tales pretensiones se plasmaron en un documento denominado Plataforma de Convenio Colectivo para el Comercio de Recambios-Neumáticos y Accesorios de Automóviles de la Comunidad de Madrid en el que figura como «condiciones económicas» lo siguiente:

Año 2022: 3% de incremento.

Año 2023: 3% de incremento.

Año 2024: 3% de incremento.

Año 2025: 3% de incremento.

Revisión salarial según el IPC real de cada año.

Garantía durante la vigencia del Convenio de que ninguna categoría estará por debajo de 17.000 euros anuales, incluido las aprendices.

QUINTO.- El 1 de junio de 2022 Comisiones Obreras, y Unión General de Trabajadores presentaron ante la Comisión Paritaria del Convenio solicitud para la celebración de una reunión en la que se pudiera abordar y firmar las tablas del Convenio con el incremento consensuado del Convenio Colectivo anterior.

SEXTO.- El 12 de julio de 2022 Comisiones Obreras, y Unión General de Trabajadores presentaron ante el Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid solicitud de mediación que se celebró el 1 de agosto de 2022 sin

alcanzar acuerdo. «...

QUINTO.- Contra dicha resolución se interpuso recurso de casación por la representación de UGT-FICA y CCOO Industria de Madrid, siendo admitido a trámite por esta Sala.

El recurso ha sido impugnado por Asociación Madrileña de Recambios y Accesorios de Automoción (AMARAUTO).

SEXTO.- Transcurrido el plazo concedido para la impugnación del recurso, se emitió informe por el Ministerio Fiscal, en el sentido de considerar que el recurso debe ser desestimado. Instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente se declararon concluidos los autos.

SÉPTIMO.- Por Providencia de fecha 26 de Marzo de 2025 y por necesidades del servicio se designó como nuevo Ponente al Magistrado Excmo. Sr. D. Juan Martínez Moya, señalándose para votación y fallo del presente recurso el día 6 de Mayo de 2025.

FUNDAMENTOS DE DERECHO.

PRIMERO.- Cuestión controvertida y resumen de antecedentes

1.- La cuestión suscitada en el presente procedimiento de conflicto colectivo promovido por los sindicatos UGT-FICA y CCOO Industria frente a la Asociación Madrileña de Recambios y Accesorios de Automoción (AMARAUTO) versa sobre la interpretación de una cláusula de revisión salarial contenida en el Convenio colectivo del Sector de Comercio de Recambios-Neumáticos y Accesorios de Automóviles de la Comunidad de Madrid, publicado en el BOCM de 16 de noviembre de 2019, con duración pactada hasta el 31 de diciembre de 2021, que fue denunciado. Los demandantes solicitan que se proceda a la actualización de las tablas salariales del año 2021 con el IPC real y se apliquen a partir del 1 de enero de 2022, sin efecto retroactivo, lo que se traduce en el derecho de las personas trabajadoras a percibir el salario actualizado del 4.5% a partir de dicha fecha.

2.- La sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de fecha 19 de diciembre de 2022, ha desestimado la pretensión de los sindicatos demandantes, con fundamento en una interpretación literal de la cláusula (art. 3) del mencionado, y denunciado, Convenio colectivo. En síntesis, fundamenta la desestimación de la demanda argumentando: a) que el incremento añadido para el caso de un IPC superior a aquél estaba limitado solo para los años 2019, 2020 y 2021, sin carácter retroactivo; y b) que no era posible extender los incrementos pactados a periodos de tiempo diversos de los previstos porque fue esa voluntad de las partes negociadoras, manifestada no solo por la asociación empresarial demandada sino también por la parte sindical en los actos de negociación posterior contenidos en su propuesta negociadora para el nuevo convenio colectivo, que fijaban unas condiciones de revisión salarial incluyendo los años 2022 a 2025, propuesta que se realizó antes de formular la reclamación e la que trae causa este proceso.

3.- Ambos sindicatos demandantes formalizan sendos recursos de casación contra la citada sentencia.

Aceptando el marco fáctico que fija la resolución de instancia, los recurrentes estructuran sus recursos del siguiente modo:

a) Tanto CCOO Industria de Madrid como UGT-FICA, por el cauce del apartado e) del artículo 207 LRJS, plantean un motivo que tiene como nota común la denuncia de infracción de los artículos 2 y 3 del Convenio colectivo del Sector de Comercio de Recambios-Neumáticos y Accesorios de Automóviles de la Comunidad de Madrid en relación con los artículos 1281 y 3.1 del Código civil.

b) El sindicato CCOO añade un segundo motivo, también por el apartado e) del art. 207 LRJS, reprochando a la sentencia infracción del artículo 3 del Convenio colectivo indicado, citando los artículos 1113 y siguientes del Código civil.

Solicitan la revocación de la sentencia de instancia y que se dicte otra, estimatoria de la demanda en los términos ya expuestos.

4.- La asociación empresarial demandada ha presentado sendos escrito de impugnación oponiéndose a los recursos de casación. Solicita la confirmación de la sentencia de instancia.

5.- El Ministerio Fiscal en su informe interesa la estimación del recurso, y en consecuencia, de la demanda de conflicto colectivo.

SEGUNDO.- Marco fáctico de la cuestión planteada y preceptos controvertidos del Convenio colectivo

1.- El contexto en el que se promueve el conflicto colectivo tiene como escenario la suscripción del Convenio colectivo del Sector de Comercio de Recambios -Neumáticos y Accesorios de Automóviles de la Comunidad de Madrid, publicado en el BOCM el 9 de octubre 2019.

2.- Son preceptos controvertidos en su interpretación los siguientes artículos del citado convenio colectivo:

El artículo 2 sobre la vigencia, duración y denuncia:

«La totalidad de las cláusulas del presente Convenio entrarán en vigor, con carácter retroactivo, desde el 1 de Enero de 2019 hasta el 31 de Diciembre de 2021.

El presente Convenio deroga en su totalidad la prórroga firmada por las partes con vigencia del 1 de enero de 2017 al 31 de diciembre de 2018 Duración.

La duración del presente convenio será de tres años, prorrogándose el contenido normativo del mismo hasta la publicación de un nuevo convenio. Denuncia. La denuncia podrá efectuarse por cualquiera de las partes, debiendo formularse con una antelación mínima de tres meses respecto de la fecha de terminación de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas, debiendo formularse por escrito ante el organismo que en ese momento sea competente, con exposición razonada de las causas determinantes de su revisión.

Al objeto de evitar, en la medida de lo posible, dilaciones innecesarias en la negociación del nuevo convenio, ambas partes se comprometen a que en el plazo de un mes, a contar desde la fecha de la denuncia del presente Convenio, quede constituida formalmente la correspondiente Comisión Negociadora.

Durante el periodo que medie entre la denuncia y la entrada en vigor del siguiente convenio colectivo se mantendrá en vigor en su totalidad el presente Convenio Colectivo. Al término de su vigencia se entenderá prorrogado de año en año, mientras que por cualquiera de las partes no sea denunciado en forma.».

El Artículo 3. Salarios Incremento y mejora de las retribuciones:

«- A 1 de enero de 2019 se incrementarán las tablas salariales vigentes a 31 de diciembre de 2018 en un 2,0 por 100.

- A 1 de enero de 2020 se incrementarán las tablas salariales vigentes a 31 de diciembre de 2019 en un 2,0 por 100.

- A 1 de enero de 2021 se incrementarán las tablas salariales vigentes a 31 de diciembre de 2020 en un 2,0 por 100. Así mismo todos los conceptos económicos tendrán el mismo incremento que el salario.

Abono. El abono de las nuevas retribuciones que se pacten tendrá efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2019. En caso de que el IPC real publicado por el Instituto Nacional de Estadística cada uno de los años de vigencia del presente convenio se situara en un nivel superior al 2,0% en el año 2019, 2020 y 2021, se efectuará una actualización salarial cada uno de los años, sin carácter retroactivo, equivalente a la diferencia entre el IPC real y las cantidades anteriormente indicadas, sobre todos los conceptos a los que se aplicó el incremento pactado.

Esta revisión no tendrá efectos retroactivos.».

3.- El Convenio colectivo fue denunciado, habiéndose iniciado la negociación del nuevo Convenio. Conforme al hecho probado tercero de la sentencia, en la propuesta figuraban como «condiciones económicas». lo siguiente: Año 2022: 3% de incremento; año 2023: 3% de incremento; año 2024: 3% de incremento; año 2025: 3% de

incremento. Revisión salarial según el IPC real de cada año.

4.- En fecha 1 de junio de 2022 los sindicatos demandantes presentaron ante la Comisión Paritaria del Convenio solicitud para la celebración de una reunión en la que se pudiera abordar y firmar las tablas del Convenio con el incremento consensuado del Convenio Colectivo anterior. Y en fecha 12 de julio de 2022 presentaron solicitud ante el Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid solicitud de mediación que se celebró el 1 de agosto de 2022 sin alcanzar acuerdo.

TERCERO.- Decisión de la Sala. Revisión de la tabla salarial del año 2021. Estimación de los recursos

1.- Como avanzamos, la sentencia recurrida rechazó que existiera obligación derivada del Convenio colectivo de 2019, de fijar «tablas retributivas del año 2022». conforme a las previsiones de revisión salarial establecidas en dicho Convenio colectivo, ya denunciado, cuyo ámbito temporal concluía el 31 de diciembre de 2021, habiéndose iniciado la negociación del nuevo Convenio.

Justifica la desestimación contextualizando el conflicto en un problema de aplicabilidad de las reglas de ultraactividad del convenio y de interpretación literal de los incrementos retributivos pactados en el convenio colectivo que terminó su vigencia en diciembre de 2021. A estos efectos considera que la previsión del artículo 3 es normativa y de naturaleza salarial, sujeta a las reglas de ultraactividad previstas en el artículo 86 ET y jurisprudencia que lo interpreta, sosteniendo que durante el periodo que media entre la denuncia y la entrada en vigor del siguiente convenio colectivo se mantendrá en vigor en su totalidad el convenio colectivo. Agrega que de la literalidad del artículo 3 sobre la regulación de las revisiones salariales se desprende una limitación temporal vinculada a los tres años de vigencia del convenio que determina no solo los incrementos en cada uno de los años sino también especifica que el incremento añadido para el caso de un IPC superior a aquél está previsto también para esos años (2019, 2020 y 2021), en los que «se efectuará una actualización salarial cada uno de los años, sin carácter retroactivo»...

Concluye afirmando que la voluntad de las partes negociadoras, a tenor de los preceptos invocados, no fue extender los incrementos pactados a periodos de tiempo diversos de los previstos en el convenio.

2.- Frente a esta posición, los sindicatos recurrentes entienden que realmente lo que se trata es de aplicar la diferencia entre el IPC real del año 2021, que se conoce en 2022, (6.5% según la demanda, hecho conforme) y el 2% que fija como límite a rebasar el art 3 del convenio, por lo que el incremento a practicar a las retribuciones del año 2021 sería el del 4%. Añaden que el año 2021 está incluido en el art 3 del convenio, y que se trata de una actualización de las cuantías de 2021 aunque sean conocida en 2022. Subrayan que en ningún caso tratan de fijar nuevas tablas salariales para el año 2022, cuestión que será objeto de negociación en el próximo convenio colectivo. Piden la actualización de las tablas salariales del año 2021 con el IPC real con efectos a partir del 1 de enero de 2022, sin efectos retroactivos.

3.- Este motivo del recurso, así planteado, que reitera la pretensión rectora de la demanda de conflicto, va a ser estimado en virtud de los razonamientos que pasamos seguidamente a exponer.

4.- La sentencia de instancia pone el foco esencial en los efectos ultraactivos del convenio colectivo. Realiza una interpretación literal del clausulado que recoge la regulación de los incrementos retributivos concluyendo que estaban sujetos a una limitación temporal .

5.- En el presente caso, el convenio colectivo fue denunciado y está en vía de negociación otro convenio colectivo. En estos casos de prórroga provisional, la ultraactiva (art. 86.3 ET), más frecuente que los de prórroga ordinaria previstos en el art. 86.2 ET, la STS Social 53/2025 de 28 de enero rec 36/2023 ha puntualizado que «las cláusulas de incremento o revisión salarial se mantienen mientras dure la situación de ultraactividad, pero señalando que tal continuidad es inaplicable respecto de cláusulas de las que inequívocamente se desprenda su pactada limitación temporal, aún a pesar de la previsión contenida en el art. 86.3 in fine respecto de que en

defecto de pacto se mantendrá en vigor el contenido normativo del Convenio, porque la vigencia del contenido normativo se producirá en los términos que se hubieren establecido en el propio convenio, optando por la improcedencia de actualizar las tablas salariales en aquellos supuestos en los que la cláusula de revisión está prevista, únicamente, para el período de vigencia ordinaria del convenio, pese a tratarse de cláusulas normativas insertas en convenios con ultraactividad ilimitada [SSTS de 29 de enero de 2013 (Rec. 49/2012); 937/2016 de 8 de noviembre (Rec. 102/2016) y 231/2018, de 1 de marzo (Rjud. 1858/2015); entre otras].».

6.- Tratándose de un problema de interpretación de convenio colectivo que ha llevado a cabo, en el caso, una Sala de lo Social de TSJ en el ámbito autonómico , interpretación puesta en entredicho en sede casacional, resulta pertinente recordar nuestra doctrina en materia de interpretación los convenios colectivos y acuerdos o pactos de empresa que poseen eficacia general. Así, recordamos en nuestra STS 272/2025 de 2 de abril rec 4/2023 que : «[e]n la STS IV de 3 de julio de 2024, rec. 249/2022 , recordamos los criterios cristalizados acerca de la exégesis de los contratos y demás negocios jurídicos (y el convenio colectivo participa de tal naturaleza), que venimos diciendo: «[...] frente a la opción de dar por buena, en todo caso, la interpretación efectuada por la sentencia de instancia, en supuestos como el presente, en los que se discute por el recurrente aquella interpretación, nuestra labor consiste en verificar que la exégesis del precepto convencional efectuada por la sentencia recurrida se adecúa a las reglas de interpretación que se derivan de los 3 y 1281 y ss. CC, tal como las ha venido analizando la Sala en la reiterada jurisprudencia a la que de inmediato se hará referencia [Entre otras: SSTS 904/2020, de 13 de octubre de 2020 (rcud. 132/2019); 1135/2020, de 21 de diciembre de 2020 (rcud. 76/2019); y 532/2021, de 14 de mayo de 2021 (rcud. 183/2019)]»...

En relación a la cuestión relativa a la interpretación de los Convenios Colectivos, como lo recordamos también en nuestra sentencia núm. 1213/2023, de 21 de diciembre (rcud. 43/2021): «es doctrina constante de esta Sala [reiterada, entre otras en las SSTS 904/2020, de 13 de octubre de 2020 (rcud.132/2019); 1135/2020, de 21 de diciembre de 2020 (rcud. 76/2019) y 862/2022, de 26 de octubre (rcud. 28/2021)] que, atendida la singular naturaleza mixta de los convenios colectivos (contrato con efectos normativos y norma de origen contractual), la interpretación de los mismos debe hacerse utilizando los siguientes criterios: La interpretación literal, atendiendo al sentido literal de sus cláusulas, salvo que sean contrarias a la intención evidente de las partes (arts. 3.1 y 1281 CC ; STS 13 octubre 2004, rcud. 185/2003). La interpretación sistemática, atribuyendo a las cláusulas dudosas el sentido que resulte del conjunto de todas (arts. 3.1 y 1285 CC). La interpretación histórica, atendiendo a los antecedentes históricos y a los actos de las partes negociadoras (arts. 3.1 y 1282 CC). La interpretación finalista, atendiendo a la intención de las partes negociadoras (arts. 3.1 , 1281 y 1283 CC). No cabrá la interpretación analógica para cubrir las lagunas del convenio colectivo aplicable (STS 9 abril 2002, rcud. 1234/2001). Y los convenios colectivos deberán ser interpretados en su conjunto, no admitiéndose el «espiguo» (STS 4 junio 2008, rcud. 1771/2007)»...

La conclusión a que nos lleva nuestra doctrina en materia de interpretación es doble como hemos destacado en nuestra sentencia 261/2025 de 1 de abril rec 215/2023, puesto que: «a) no puede dotarse a la interpretación efectuada en instancia del carácter de una presunción cuasi-automática de corrección y de ser ajustada a derecho, so pretexto de la proximidad del juzgador de instancia a la prueba practicada y su mayor objetividad sobre el inevitable subjetivismo de las partes afectadas; y b) debe aceptarse que la conclusión interpretativa alcanzada por el órgano de instancia puede ser analizada a la luz de los criterios hermenéuticos aplicables para contrastar si han sido bien utilizados».

7.- La Sala, acogiendo la tesis de los recursos, no comparte el enfoque interpretativo contenido en la sentencia de instancia sobre el que hace descansar su respuesta a la pretensión aplicativa deducida en la demanda de conflicto.

La clave a la cuestión planteada, conforme a los criterios de interpretación normativa expuestos, tiene su

referente en la aplicación de los artículos 2 y 3 del convenio colectivo, y la literalidad de sus términos. Con relación al conflicto colectivo planteado tales preceptos están vinculados tanto a la concreta pretensión, temporalmente contraída al impacto del IPC en la tabla salarial del año 2021, anualidad, por lo demás, comprendida en esos preceptos, como a los efectos de la ultraactividad (art. 86.3 ET) y contenido normativo de dichas previsiones convencionales.

8.- Delimitado así el escenario normativo y temporal del debate suscitado, el siguiente paso obliga a examinar el alcance del transcrito artículo 3 del convenio colectivo. Éste contiene dos mandatos distintos que operan en tiempos o momentos aplicativos diferentes:

(a) Primer momento aplicativo. Se produce cuando establece un incremento salarial determinado para todos y cada uno de los años de vigencia inicial del convenio colectivo. Conforme al artículo 3 del Convenio Colectivo:

«- A 1 de enero de 2019 se incrementarán las tablas salariales vigentes a 31 de diciembre de 2018 en un 2,0 por 100.

- A 1 de enero de 2020 se incrementarán las tablas salariales vigentes a 31 de diciembre de 2019 en un 2,0 por 100.

- A 1 de enero de 2021 se incrementarán las tablas salariales vigentes a 31 de diciembre de 2020 en un 2,0 por 100.».

En particular, con relación al último año, el 2021, que es el cuestionado en el conflicto colectivo, al ser aplicable el incremento retributivo desde el 1 de enero de 2021, lógicamente, como sostienen los recurrentes, operaría de manera provisional. Conforme a estas previsiones no cabría aplicar ninguno de ellos para el año 2022 (y siguientes) en los que el convenio pasó a estar en prórroga provisional, por ultraactividad. Hacerlo implicaría crear obligaciones nuevas no previstas en el convenio que se prorroga de esta manera.

(b) Segundo momento aplicativo. El segundo mandato del precepto convencional concierne al abono de las nuevas retribuciones. El artículo 3 dispone que «en caso de que el IPC real publicado por el Instituto Nacional de Estadística cada uno de los años de vigencia del presente convenio se situara en un nivel superior al 2,0% en el año 2019, 2020 y 2021, se efectuará una actualización salarial cada uno de los años, sin carácter retroactivo, equivalente a la diferencia entre el IPC real y las cantidades anteriormente indicadas, sobre todos los conceptos a los que se aplicó el incremento pactado.

Esta revisión no tendrá efectos retroactivos.».

Para este segundo escenario, la previsión se refiere -sin distinción- a cada año de vigencia del convenio.

La sentencia recurrida ha interpretado que esta previsión va ligada de manera directa a los años de vigencia inicial y no la tiene en consideración al entender que no era posible extender los incrementos pactados a periodos de tiempo diversos de los previstos, porque fue esa voluntad de las partes negociadoras, apuntando tanto a los actos de la asociación empresarial de oponerse a la misma como también en la posición de los sindicatos cuyos actos de negociación posterior expresados en su propuesta negociadora para el nuevo convenio colectivo fijaba unas condiciones de revisión salarial que incluye los años 2022 a 2025, propuesta que se realizó - sigue diciendo la sentencia - antes de interesar la fijación de las tablas salariales del año 2022 según el Convenio ya denunciado.

9.- La Sala no puede compartir esta interpretación que ofrece la sentencia de instancia. No sólo no es acorde con los principios hermenéuticos que rigen la aplicación de los convenios colectivos, tal como han sido reiteradamente establecidos por esta Sala y se han transcrito anteriormente; sino que, además, se trata de una interpretación sobre la que esta Sala discrepa porque ese segundo mandato convencional se proyecta en el modo de operar el incremento retributivo con relación al último año de vigencia de las tablas salariales correspondientes al 2021, una vez que se conoce el IPC real de ese año. Es un mecanismo de reajuste del

incremento real del IPC sobre la tabla salarial de 2021 cuya revisión estaba pactada.

No se está pidiendo una nueva tabla salarial para el año 2022, que será objeto, en su caso, de eventual negociación del próximo convenio colectivo, sino la actualización de las tablas del año 2021 con el IPC real que se aplicará, como no puede ser de otra forma, a partir del 1 de enero de 2022, sin efectos retroactivos.

El tenor de la cláusula controvertida sirve para fijar, la posibilidad de negociar un criterio «potencial». de gestión del impacto del IPC en las Tablas salariales, y no escapa a la cláusula normativa aplicable por efecto de la ultraactividad a la tabla salarial del 2021 por impacto del IPC de ese año que solo se puede conocer una vez que ha finalizado el mismo. La literalidad del precepto impone que por ese mecanismo se actualice en un momento posterior y de manera definitiva – el provisional ya operó a principio de año – en la tabla salarial de 2021, segmento temporal pactado de revisión de tablas salariales.

En opinión de la Sala, está es la interpretación más lógica, adecuada y coherente que en modo alguno colisiona, ni con la interpretación literal del precepto cuestionado ni tampoco con los conceptos del funcionamiento de la ultraactividad de un convenio colectivo y los efectos que produce la denuncia de un convenio colectivo.

10.- En definitiva, a diferencia de lo que consideró la sentencia recurrida, el mecanismo de abono derivado del impacto del IPC que regula el artículo 3 del Convenio colectivo resultaba plenamente aplicable al estar referido a la revisión de la tabla salarial del año 2021, periodo comprendido en la regulación del convenio colectivo denunciado.

Los razonamientos precedentes han de traducirse en la estimación de los recursos de casación formalizados por los sindicatos que presentaron la demanda de conflicto colectivo. El personal afectado por el Convenio colectivo del Sector de Comercio de Recambios-Neumáticos y Accesorios de Automóviles de la Comunidad de Madrid, publicado en el BOCM de 16 de noviembre de 2019, tiene derecho a que se aplique la revisión de la tabla salarial de año 2021, consistente en la actuación de dichas tablas salariales y en sus conceptos económicos del 4,5% a 31 de diciembre de 2021 sin efecto retroactivo, y debe declarar el derecho de los trabajadores a percibir el salario actualizado del 4,5% a partir del 1 de enero de 2022, condenando a la asociación demandada a estar y pasar por dicha declaración.

CUARTO.- Conclusión y pronunciamientos accesorios

1.- De conformidad con el informe del Ministerio Fiscal, la sentencia de instancia debe ser revocada, y estimada la demanda en los términos expuestos según lo solicitado, lo que nos exonera de analizar el segundo motivo del recurso planteado por el sindicato CCOO, que, sin perjuicio de poder estar planteando una cuestión no debatida en la instancia, tiene por misión fundamental, por otras razones jurídicas – lo que no deja de ser una descomposición artificial de la controversia jurídica- sostener la pretensión que ya se ha estimado por otro motivo.

2.- No ha lugar a efectuar pronunciamiento alguno sobre costas, en atención a lo previsto en el art. 235.2 de la LRJS .

FALLO.

Por todo lo expuesto, en nombre del Rey y por la autoridad que le confiere la Constitución, esta Sala ha decidido :

1º. Estimar los recursos de casación interpuesto por la Letrada Doña Elena Comín Hernández, en nombre y representación del sindicato UGT-FICA, y por el Letrado D. Eduardo Cohnen Torres en representación de CCOO Industria contra la sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid núm. 842/2022, de 19 de diciembre, procedimiento de conflicto colectivo 724/2022.

2º. Casar y anular la sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid núm.

842/2022, de 19 de diciembre, procedimiento de conflicto colectivo 724/2022, seguido en virtud de demanda presentada por los sindicatos UGT-FICA y CCOO Industria contra Asociación Madrileña de Recambios y Accesorios de Automoción (AMARAUTO) y, en consecuencia, estimar la demanda de conflicto colectivo, declarando que el personal afectado por el Convenio colectivo del Sector de Comercio de Recambios-Neumáticos y Accesorios de Automóviles de la Comunidad de Madrid, publicado en el BOCM de 16 de noviembre de 2019, tiene derecho a que se aplique la revisión de la tabla salarial del año 2021, consistente en la actualización de dichas tablas salariales y en sus conceptos económicos en sus conceptos económicos del 4,5% a 31 de diciembre de 2021 sin efecto retroactivo, declarando el derecho de las personas trabajadoras comprendidas en el ámbito del mencionado Convenio colectivo a percibir el salario actualizado del 4,5% a partir del 1 de enero de 2022, condenando a la asociación demandada a estar y pasar por dicha declaración.

3º.- No hacer pronunciamientos sobre las costas.

Notifíquese esta resolución a las partes e insértese en la colección legislativa.

Así se acuerda y firma.

Tablas salariales

CONVENIO COLECTIVO PARA EL COMERCIO DE RECAMBIOS-NEUMÁTICOS Y ACCESORIOS DE AUTOMÓVILES DE MADRID				
CONVENIO COLECTIVO (BOCM Núm. 273 - SÁBADO 16 DE NOVIEMBRE DE 2019)				
Artículo 10. Jornada				
1.- Para los años (2019, 2020 y 2021) se establece la jornada anual en	1756	horas de trabajo efectivo en cómputo anual		
DISPOSICIÓN TRANSITORIA CUARTA. Aprendices y repartidores de ciclomotor de primer año				
	2019	2020	2021	
Aprendiz, aprendiz de caja y aprendiz administración de 1º año	12.600,00	12.852,00	13.109,04	
Repartidor de ciclomotor de 1º año	12.600,00	12.852,00	13.109,04	

Aprendiz, aprendiz de caja y aprendiz administración de 2º año	12.929,52	13.188,11	13.451,87	
Repartidor de ciclomotor de 2º año	12.929,52	13.188,11	13.451,87	
En todo caso, la retribución recogida en las tablas se ajustaran al menos al SMI vigente en cada momento				
A 01/01/2022 todas la personas trabajadoras del presente convenio percibirán una retribución de al menos 14.000 euros como salario de convenio anual manteniéndose durante 2022.				
TABLAS DEL AÑO 2019 DESDE 01/01/2019 A 31/12/2019 (INCREMENTO 2 %)				
GRUPOS-CATEGORÍAS	NIVEL	SALARIO ANUAL	SALARIO MENSUAL 16 PAGAS	SALARIO MENSUAL 14 PAGAS
I				
Ingeniero y Licenciado	1	33.212,79	2.075,79	2.372,34
Jefe de personal	2	31.939,37	1.996,21	2.281,39
Jefe de ventas y compras	2	31.939,37	1.996,21	2.281,39
Jefe Financiero	2	31.939,37	1.996,21	2.281,39
Encargado General	2	31.939,37	1.996,21	2.281,39
II				
Jefe Administrativo	3	29.389,95	1.836,88	2.099,28
Jefe de almacén o sucursal	4	28.256,00	1.766,00	2.018,29
Ingeniero Técnico y diplomado	4	28.256,00	1.766,00	2.018,29
III				
Jefe de Sección	5	24.754,00	1.547,11	1.768,14
Programador Informático	5	24.754,00	1.547,11	1.768,14
Jefe de Sección Operarios	7	22.384,53	1.399,03	1.598,90
IV				
Contable-Cajero	6	23.019,41	1.438,72	1.644,24
Dependiente Mayor	7	22.384,53	1.399,03	1.598,90
Oficial 1ª Administrativo	8	21.747,20	1.359,21	1.553,37
Oficial 1ª	8	21.747,20	1.359,21	1.553,37
Conductor (carnet C,D,E,)	8	21.747,20	1.359,21	1.553,37
V				

Oficial 2ª Administrativo	9	21.109,37	1.319,33	1.507,81
Operador Informático	9	21.109,37	1.319,33	1.507,81
Oficial de Caja	9	21.109,37	1.319,33	1.507,81
Oficial 2ª	9	21.109,37	1.319,33	1.507,81
Conductor (carnet B)	9	21.109,37	1.319,33	1.507,81
Dependiente	10	20.472,94	1.279,56	1.462,35
Conserje-vigilante	10	20.472,94	1.279,56	1.462,35
Comerciales	11	19.717,96	1.232,37	1.408,42
VI				
Oficial 3ª	10	20.472,94	1.279,56	1.462,35
Peón especializado	10	20.472,94	1.279,56	1.462,35
Almacenero	10	20.472,94	1.279,56	1.462,35
Motorista (carnet A)	10	20.472,94	1.279,56	1.462,35
Auxiliar de caja	12	19.198,83	1.199,92	1.371,35
Auxiliar administrativo	13	18.505,45	1.156,59	1.321,82
Ayudante	13	18.505,45	1.156,59	1.321,82
Telefonista	13	18.505,45	1.156,59	1.321,82
VII				
Peón	12	19.198,83	1.199,92	1.371,35
Mozo almacén	12	19.198,83	1.199,92	1.371,35
Aprendiz 2º año	14	12.929,52	808,09	923,53
Repartidor ciclomotor 2º año	14	12.929,52	808,09	923,53
Aprendiz adm. y de caja 2º año	14	12.929,52	808,09	923,53
Aprendiz 1º año	15	12.600,00	787,50	900,00
Aprendiz adm. y de caja 1º año	15	12.600,00	787,50	900,00
Repartidor ciclomotor 1º año	16	12.600,00	787,50	900,00
Personal limpieza hora		7,17		
DIETAS				
Dieta diaria	84,39			
Media dieta	27,75			
Kilometraje	0,37			
TABLAS SALARIALES 2020, DESDE 01/01/2020 A 31/12/2020 DE TABLAS 2020				

(INCREMENTO 2 %, A FALTA DE REVISIÓN SEGÚN LO ESTABLECIDO EN EL ARTÍCULO N°3 DEL CONVENIO)				
GRUPOS-CATEGORÍAS	NIVEL	SALARIO ANUAL	SALARIO MENSUAL 16 PAGAS	SALARIO MENSUAL 14 PAGAS
I				
Ingeniero y Licenciado	1	33.877,05	2.117,31	2.419,78
Jefe de personal	2	32.578,16	2.036,14	2.327,02
Jefe de ventas y compras	2	32.578,16	2.036,14	2.327,02
Jefe Financiero	2	32.578,16	2.036,14	2.327,02
Encargado General	2	32.578,16	2.036,14	2.327,02
II				
Jefe Administrativo	3	29.977,75	1.873,61	2.141,27
Jefe de almacén o sucursal	4	28.821,12	1.801,32	2.058,66
Ingeniero Técnico y diplomado	4	28.821,12	1.801,32	2.058,66
III				
Jefe de Sección	5	25.249,08	1.578,06	1.803,50
Programador Informático	5	25.249,08	1.578,06	1.803,50
Jefe de Sección Operarios	7	22.832,22	1.427,01	1.630,88
IV				
Contable-Cajero	6	23.479,80	1.467,49	1.677,12
Dependiente Mayor	7	22.832,22	1.427,01	1.630,88
Oficial 1ª Administrativo	8	22.182,14	1.386,40	1.584,44
Oficial 1ª	8	22.182,14	1.386,40	1.584,44
Conductor (carnet C,D,E,)	8	22.182,14	1.386,40	1.584,44
V				
Oficial 2ª Administrativo	9	21.531,56	1.345,72	1.537,97
Operador Informático	9	21.531,56	1.345,72	1.537,97
Oficial de Caja	9	21.531,56	1.345,72	1.537,97
Oficial 2ª	9	21.531,56	1.345,72	1.537,97
Conductor (carnet B)	9	21.531,56	1.345,72	1.537,97
Dependiente	10	20.882,40	1.305,15	1.491,60
Conserje-vigilante	10	20.882,40	1.305,15	1.491,60
Comerciales	11	20.112,32	1.257,02	1.436,58

VI				
Oficial 3º	10	20.882,40	1.305,15	1.491,60
Peón especializado	10	20.882,40	1.305,15	1.491,60
Almacenero	10	20.882,40	1.305,15	1.491,60
Motorista (carnet A)	10	20.882,40	1.305,15	1.491,60
Auxiliar de caja	12	19.582,81	1.223,93	1.398,78
Auxiliar administrativo	13	18.875,56	1.179,72	1.348,25
Ayudante	13	18.875,56	1.179,72	1.348,25
Telefonista	13	18.875,56	1.179,72	1.348,25
VII				
Peón	12	19.582,81	1.223,93	1.398,78
Mozo almacén	12	19.582,81	1.223,93	1.398,78
Aprendiz 2º año	14	13.188,11	824,26	942,00
Repartidor ciclomotor 2º año	14	13.188,11	824,26	942,00
Aprendiz adm. Y de caja 2º año	14	13.188,11	824,26	942,00
Aprendiz 1º año	15	12.852,00	803,25	918,00
Aprendiz adm. Y de caja 1º año	15	12.852,00	803,25	918,00
Repartidor ciclomotor 1º año	16	12.852,00	803,25	918,00
Personal limpieza hora		7,31		
DIETAS				
Dieta diaria	86,08			
Media dieta	28,31			
Kilometraje	0,38			
TABLAS SALARIALES 2021, DESDE 01/01/2021 A 31/12/2021				
(INCREMENTO 2 % A FALTA DE REVISIÓN SEGÚN LO ESTABLECIDO EN EL ARTÍCULO Nº3 DEL CONVENIO)				
GRUPOS-CATEGORÍAS	NIVEL	SALARIO ANUAL	SALARIO MENSUAL 16 PAGAS	SALARIO MENSUAL 14 PAGAS
I				

Ingeniero y Licenciado	1	34.554,59	2.159,65	2.468,18
Jefe de personal	2	33.229,72	2.076,86	2.373,56
Jefe de ventas y compras	2	33.229,72	2.076,86	2.373,56
Jefe Financiero	2	33.229,72	2.076,86	2.373,56
Encargado General	2	33.229,72	2.076,86	2.373,56
II				
Jefe Administrativo	3	30.577,31	1.911,09	2.184,09
Jefe de almacén o sucursal	4	29.397,54	1.837,34	2.099,83
Ingeniero Técnico y diplomado	4	29.397,54	1.837,34	2.099,83
III				
Jefe de Sección	5	25.754,06	1.609,62	1.839,57
Programador Informático	5	25.754,06	1.609,62	1.839,57
Jefe de Sección Operarios	7	23.288,87	1.455,55	1.663,50
IV				
Contable-Cajero	6	23.949,40	1.496,84	1.710,67
Dependiente Mayor	7	23.288,86	1.455,55	1.663,50
Oficial 1ª Administrativo	8	22.625,78	1.414,12	1.616,12
Oficial 1ª	8	22.625,78	1.414,12	1.616,12
Conductor (carnet C,D,E,)	8	22.625,78	1.414,12	1.616,12
V				
Oficial 2ª Administrativo	9	21.962,19	1.372,63	1.568,73
Operador Informático	9	21.962,19	1.372,63	1.568,73
Oficial de Caja	9	21.962,19	1.372,63	1.568,73
Oficial 2ª	9	21.962,19	1.372,63	1.568,73
Conductor (carnet B)	9	21.962,19	1.372,63	1.568,73
Dependiente	10	21.300,05	1.331,25	1.521,43
Conserje-vigilante	10	21.300,05	1.331,25	1.521,43
Comerciales	11	20.514,57	1.282,16	1.465,32
VI				
Oficial 3ª	10	21.300,05	1.331,25	1.521,43
Peón especializado	10	21.300,05	1.331,25	1.521,43
Almacenero	10	21.300,05	1.331,25	1.521,43
Motorista (carnet A)	10	21.300,05	1.331,25	1.521,43
Auxiliar de caja	12	19.974,47	1.248,41	1.426,75
Auxiliar administrativo	13	19.253,07	1.203,31	1.375,22

Ayudante	13	19.253,07	1.203,31	1.375,22
Telefonista	13	19.253,07	1.203,31	1.375,22
VII				
Peón	12	19.974,47	1.248,41	1.426,75
Mozo almacén	12	19.974,47	1.248,41	1.426,75
Aprendiz 2º año	14	13.451,87	840,74	960,84
Repartidor ciclomotor 2º año	14	13.451,87	840,74	960,84
Aprendiz adm. y de caja 2º año	14	13.451,87	840,74	960,84
Aprendiz 1º año	15	13.109,04	819,32	936,36
Aprendiz adm. y de caja 1º año	15	13.109,04	819,32	936,36
Repartidor ciclomotor 1º año	16	13.109,04	819,32	936,36
Personal limpieza hora		7,46		
DIETAS				
Dieta diaria	87,80			
Media dieta	28,88			
Kilometraje	0,39			