
CONVENIO COLECTIVO DE LA INDUSTRIA, SERVICIOS E INSTALACIONES DEL METAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID

► Artículo 4. Ámbito temporal

El período de aplicación del presente Convenio colectivo será de tres años, contados a partir del día 1 de enero de 2021 hasta el 31 de diciembre del año 2023

► Artículo 20 Bis. Estabilidad en el empleo. Subrogación

Con el fin de mantener la estabilidad en el empleo, en las actividades y servicios esenciales así como en los servicios complementarios de concursos de gestión integral y energética de instalaciones urbanas en vías y espacios públicos regulados en concursos públicos municipales en Municipios de más de 300.000 habitantes, los trabajadores que lleven más de 6 meses adscritos a los referidos servicios y actividades en la misma empresa, se subrogarán en la empresa adjudicataria del concurso. La subrogación se llevará a cabo en las condiciones establecidas en las bases reguladoras del mismo o en las cláusulas del pliego de condiciones, respetando la legislación vigente tanto laboral como administrativa.

Se entenderá por gestión integral y energética, la vigilancia, revisión, conservación, mantenimiento y adecuación de instalaciones eléctricas en vías y espacios públicos municipales.

La empresa cesante remitirá en todo caso a la nueva empresa adjudicataria y a la representación legal de los trabajadores en el plazo de 30 días hábiles contados desde que la autoridad competente responsable de la adjudicación del servicio comunique fehacientemente a la empresa saliente el cambio de adjudicación del mismo, la relación de las personas trabajadoras afectadas, aportando sus contratos individuales, así como las nóminas y documentos de cotización a la Seguridad Social de los últimos 6 meses, no pudiéndose incluir ninguna modificación de las condiciones laborales que se hubiesen producido en el citado periodo.

No será objeto de subrogación el personal directivo de la empresa cesante.

► **Artículo 21.2 Contrato de obra o servicio spectos generales**

- 11 días de salario por cada año de servicio para los contratos que se celebren a partir de 1 de enero de 2014 (anterior convenio)

- 12 días de salario por cada año de servicio para los contratos que se celebren a partir de 1 de enero de 2015 (anterior convenio)

12 días de salario por cada año de servicio (nuevo convenio)

► **Artículo 29. Régimen salarial**

Las retribuciones de las personas trabajadoras afectados por el presente Convenio colectivo se recogen en las tablas salariales que se adjuntan al presente texto y que son el resultado del siguiente incremento:

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

A 1 de enero de 2022 se incrementarán las tablas salariales vigentes a 31 de diciembre de 2021 en un 1,50 por 100.

A 1 de enero de 2023 se incrementarán las tablas salariales vigentes a 31 de diciembre de 2022 en un 2,00 por 100

En el caso que el IPC real publicado por el Instituto Nacional de Estadística para el año 2021 se situara en un nivel superior al 1 % en el año 2021, se efectuará, a 31 de Diciembre, una actualización salarial del 50 % de la diferencia del incremento del IPC real sobre el incremento pactado de las tablas salariales del Convenio para 2021, siempre sin carácter retroactivo.

En caso de que el IPC real sea inferior al incremento pactado no operará actualización salarial negativa.

En el caso de que el IPC real publicado por el Instituto Nacional de Estadística para el año 2022 se situara en un nivel superior al 1,5 % en el año 2022, se efectuará, a 31 de Diciembre, una actualización salarial del 50 % de la diferencia del incremento del IPC real sobre el incremento pactado de las tablas salariales del Convenio para 2022, siempre sin carácter retroactivo. En caso de que el IPC real sea inferior al incremento pactado no operará actualización salarial negativa.

En el caso de que el IPC real publicado por el Instituto Nacional de Estadística para el año 2023 se situara en un nivel superior al 2 % en el año 2023, se efectuará, a 31 de Diciembre, una actualización salarial del 50 % de la diferencia del incremento del IPC real sobre el incremento

pactado de las tablas salariales del Convenio para 2023, siempre sin carácter retroactivo. En caso de que el IPC real sea inferior al incremento pactado no operará actualización salarial negativa.

A 31/12/2023 se actualizarán las tablas salariales con respecto al IPC real del periodo temporal total del convenio, una vez descontado de ese total el 50% del incremento anual ya adelantado a final de cada año.

La Comisión de seguimiento del Convenio emitirá un dictamen en el plazo de un mes desde que se conozca la cifra de IPC anual publicada por el Instituto Nacional de Estadística.

Los atrasos derivados de la aplicación del presente Convenio para el año 2021 deberán abonarse en el plazo máximo de dos meses a partir de su publicación en el BOCM.

► Artículo 45. Salidas y viajes

Todas las personas trabajadoras que por necesidades y orden de la empresa tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas a aquella en que radique la empresa o taller disfrutarán sobre su salario, para el año 2021, la compensación de 47,51 euros por día cuando el desplazamiento sea comprendido entre uno y siete días y de 38,03 euros para plazos superiores a siete días, a percibir, en ambos casos, desde el primer día de desplazamiento.

La media dieta se fija en 9,74 euros.

- Para el año 2022: Las cantidades vigentes a 31 de diciembre de 2021 se incrementarán en un 1,5 por 100, así como la revisión establecida en el artículo 29 de este Convenio.

- Para el año 2023: Las cantidades vigentes a 31 de diciembre de 2022 se incrementarán en un 2 por 100, así como la revisión establecida en el artículo 29 de este Convenio

Estas cantidades se devengarán a partir de fecha de la firma de este Convenio.

En la actividad de tendido de líneas eléctricas y electrificación de ferrocarriles, con modificación de lo establecido en la norma 7 de la Orden Ministerial del 18 de mayo de 1973, se establece la siguiente compensación por gastos:

Para el año 2021:

- Si la persona trabajadora se viese obligado a pernoctar fuera de su domicilio habitual por su incorporación a una obra, percibirá en concepto de dieta la cantidad de 38,03 euros/día.
- Si el trabajador o trabajadora hubiera de realizar la comida de medio día fuera de su domicilio habitual, percibirá la cantidad de 9,74 euros/día.

Para el año 2022:

- Las cantidades vigentes a 31 de diciembre de 2021 se incrementarán en el 1,5 por 100, así como la revisión establecida en el artículo 29 de este Convenio.

Para el año 2023:

- Las cantidades vigentes a 31 de diciembre de 2022 se incrementarán en el 2 por 100, así como la revisión establecida en el artículo 29 de este Convenio.

► [Artículo 50. Reducción y acumulación de jornada por cuidado del lactante](#)

En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los trabajadores, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en este artículo.

En este sentido, 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 duración del permiso se incrementará proporcionalmente en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

Este permiso es un derecho inherente de ambos progenitores que podrá cogerse o disfrutarse en cualquier momento hasta que el lactante cumpla doce meses. La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de cuidado del lactante.

► TABLA SALARIAL 2021

Grupo	Descripción Funcional	Salario convenio anual 2021 (€)	Salario convenio mensual (14 pagas) 2021 (€)	Valor quinquenio grupo 2021 (€)	BASES GRUPO para cálculo de complementos salvo nocturnidad 2021 (€ mensual/diario)
1	LICENCIADA/O-GRADO	28.403,63	2.028,83	34,31	907,90
2	TÉCNICO/A	23.836,29	1.702,59	31,22	804,57
3	TÉCNICO/A AUXILIAR	21.491,04	1.535,07	28,74	733,64
4	EMPLEADO/A	19.212,48	1.372,32	26,79	675,38
5	OPERARIA/O	17.874,18	1.276,73	25,63	21,24
6	EMPLEADO/A AUXILIAR	17.687,17	1.263,37	25,04	627,59
7	OPERARIA/O AUXILIAR	16.608,73	1.186,34	24,75	20,30

Para aquellas personas trabajadoras que vinieran percibiendo su salario con carácter diario, podrá mantenerse ese sistema de pago, estableciendo su cálculo mediante la división del salario anual entre 425 días.

Esta tabla afectará únicamente a los quinquenios devengados a partir del 1 de enero de 2021.

VALOR DIETAS EN 2021

Media Dieta: 9,74 €

Dieta completa <7 días: 47,51 €

Dieta completa >7 días: 38,03 €

CARENCIA DE INCENTIVOS EN 2021- Grupos 5 y 7: 2,30 €