

NOTA PREVIA: Todas las referencias efectuadas en el texto del Convenio a "trabajador" se entenderán realizadas a las personas, sea hombre o mujer.

**CONVENIO COLECTIVO
DEL SECTOR COMERCIO DEL METAL
DE LA PROVINCIA DE BARCELONA**

**CAPÍTULO I
DISPOSICIONES GENERALES**

Artículo 1. Ámbito Funcional

1.1 El presente convenio obliga a todas las empresas cuya actividad exclusiva o principal, desarrollada profesionalmente y con establecimiento mercantil abierto, consista en la venta, comercialización y/o distribución - bien sea al detalle o al por mayor- de toda clase de productos que contengan total o parcialmente materiales metálicos, o realicen actividades similares y/o afines a las incluidas en este apartado.

Quedan, no obstante, exceptuadas del mismo:

- a) Las que en la fecha de la publicación de este convenio contasen con un convenio de empresa vigente, salvo que las partes del mismo decidan adherirse a éste.
- b) Las que desempeñen actividades mixtas y estén incluidas en el ámbito funcional de otro convenio colectivo distinto al de comercio del metal.

1.2. Las empresas de nueva creación, que por razón territorial o funcional hayan de quedar comprendidas en este convenio, se registrarán en sus actividades por el mismo a partir de la fecha de su creación.

Artículo 2. Ámbito territorial

El Convenio afectará a todos los centros de trabajo que, comprendidos en el ámbito funcional del mismo se encuentren situados en la provincia de Barcelona aún cuando el domicilio social de la Empresa a que pertenezca radique fuera de dicho término provincial.

Artículo 3. Ámbito personal

3.1 Quedan comprendidos dentro del ámbito del Convenio todos los trabajadores que presten sus servicios por cuenta de alguna de las empresas comprendidas en el mismo, y cualquiera que sea la categoría profesional que ostenten. Asimismo quedarán incluidos aquéllos que, sin pertenecer a la plantilla de las empresas en cuestión, en el momento de firmarse el Convenio comiencen a prestar su trabajo durante la vigencia de éste.

3.2 Quedan no obstante excluidos los que desempeñen las funciones de alta dirección o alto consejo, a que se refieren los artículos 1.3. c) y 2.1. a) del Estatuto de los Trabajadores, o aquéllos que por cualquier razón apareciesen excluidos de la aplicación de las normas del Acuerdo para la Sustitución de la Ordenanza del Trabajo en el Comercio vigente en cada momento.

Artículo 4. Entrada en vigor y duración

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de Enero de **2.005** y su duración será de cuatro años para todas las empresas de su ámbito, que finalizará el 31 de Diciembre del año **2008**, pudiendo prorrogarse de año en año por tácita reconducción, si no mediara denuncia del mismo.

Artículo 5. Derecho Supletorio

Las normas contenidas en el presente Convenio regularán las relaciones entre las empresas y su personal de forma preferente y prioritaria. Con carácter supletorio y en lo no previsto en el mismo, se aplicará el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por RD Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, el Acuerdo para la Sustitución de la Ordenanza de Comercio vigente en cada momento, así como las demás disposiciones de carácter general y legislación laboral vigente.

Artículo 6. Denuncia y revisión

6.1 La denuncia proponiendo la iniciación, revisión o prórroga deberá efectuarse con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su vencimiento ante la Autoridad Laboral competente. En el plazo máximo de dos meses desde la presentación de la denuncia se entregará un proyecto razonado sobre los motivos de la denuncia y los puntos a deliberar, iniciándose las deliberaciones a los quince días hábiles de la presentación de dicho proyecto razonado.

6.2 Iniciadas las negociaciones para la revisión del Convenio, las partes procurarán que se desarrollen con la antelación y continuidad necesarias a fin de permitir el examen exhaustivo y la solución puntual de los problemas planteados.

Artículo 7. Respeto a lo Convenido

En el supuesto de que la Autoridad judicial o laboral en el ejercicio de las facultades que le son propias, no aprobase alguno de los pactos del Convenio, éste quedaría sin eficacia práctica, debiendo reconsiderarse su contenido. En relación con dicha materia se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

CAPÍTULO II

COMISIÓN PARITARIA

Artículo 8. Interpretación

Se crea la Comisión Paritaria del Convenio como Organismo de Interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento.

Artículo 9. Composición

9.1 La Comisión Paritaria se compondrá de un Presidente, un Secretario y 8 (4 y 4) vocales como máximo, con representación igual de empresarios y trabajadores, así como de los asesores respectivos.

9.2 El Presidente será el que ha actuado como tal en las deliberaciones del Convenio el cual designará a su vez libremente al Secretario.

9.3 Los vocales empresariales y los de los trabajadores serán elegidos por las respectivas representaciones, preferentemente entre los que hubieran sido vocales de la comisión deliberadora.

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

9.5 La Comisión paritaria podrá además utilizar los servicios permanentes y ocasionales de asesores en cuantas materias sean de su competencia.

Artículo 10. Funciones

10.1 Las funciones específicas de la Comisión paritaria serán las siguientes:

- a) La interpretación auténtica del Convenio.
- b) Arbitraje de las cuestiones o problemas sometidos a su consideración por las partes o en los supuestos previstos concretamente en el presente texto.
- c) Intervenir en los conflictos colectivos en la forma y con los límites que determine la ley.
- d) Vigilar el cumplimiento de lo pactado.
- e) Analizar la evolución de las relaciones entre las partes contratantes.

10.2 El ejercicio de las anteriores funciones no obstaculizará en ningún caso la competencia respectiva de las jurisdicciones administrativas y contenciosas previstas en las disposiciones legales.

Artículo 11. Domicilio

11.1 La Comisión paritaria tendrá su domicilio en Barcelona, calle Carrera, 12-24, pudiendo no obstante domiciliarse, reunirse o actuar en cualquier otra sede, previo acuerdo de la misma.

11.2 Celebrará cuantas reuniones sean precisas o convocadas por su presidente.

11.3 Los trabajadores y las empresas interesados podrán dirigir sus comunicaciones a las siguientes dependencias:

Federació de Catalunya de Treballadors de Comerç, Hostaleria, Turisme i Joc de U.G.T., Rambla Santa Mónica, núm.10, 2ª, Barcelona.

Federació de Comerç, Hostaleria i Turisme de Catalunya de CC.OO, Via Laietana, núm.16, 2ª, Barcelona.

Unió Patronal Metal.lúrgica, Josep Anselm Clavé, núm. 2, 2ª, Barcelona.

Artículo 12. Sumisión de cuestiones a la Comisión

Ambas partes convienen en dar conocimiento a la Comisión Paritaria de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del Convenio, para que la Comisión emita dictamen o actúe en la forma reglamentaria prevista, con carácter previo al planteamiento de los distintos supuestos ante las jurisdicciones competentes.

Artículo 13. Audiencia a las partes

Se procurará que para resolver cualquier consulta planteada a la Comisión se dé audiencia a las partes interesadas.

CAPÍTULO III COMPENSACIÓN, GARANTÍA PERSONAL Y ABSORCIÓN

Artículo 14. Compensación

14.1 En materia de compensación se estará a lo establecido por las normas legales de aplicación al caso, sin perjuicio de lo que con carácter específico se determine de manera concreta en este Convenio.

14.2 Las retribuciones que se establecen en el presente Convenio tienen carácter de mínimo. Los aumentos concedidos voluntariamente o a cuenta de Convenio, por las Empresas durante la vigencia del anterior Convenio serán absorbibles y compensables con las mejoras pactadas en el presente, con la excepción establecida en el párrafo siguiente.

Para los incrementos económicos que se produzcan el 1 de Enero de 2.005, únicamente serán compensables y/o absorbibles los aumentos concedidos por las empresas, voluntariamente o a cuenta de Convenio, a partir del 1 de Julio de 2.004, a excepción de lo establecido en el apartado C) de la Cláusula Transitoria Primera, referente a la nueva clasificación Profesional.

Para los incrementos económicos que se produzcan el 1 de Enero de 2.006 únicamente serán compensables y/o absorbibles los aumentos concedidos por las empresas, voluntariamente o a cuenta de Convenio, a partir del 1 de Julio de 2.005, a excepción de lo establecido en el apartado C) de la Cláusula Transitoria Primera, referente a la nueva clasificación Profesional.

Para los incrementos económicos que se produzcan el 1 de Enero de 2.007 únicamente serán compensables y/o absorbibles los aumentos concedidos por las empresas, voluntariamente o a cuenta de Convenio, a partir del 1 de Julio de 2.006, a excepción de lo

establecido en el apartado C) de la Cláusula Transitoria Primera, referente a la nueva clasificación Profesional.

Para los incrementos económicos que se produzcan el 1 de Enero de **2.008** únicamente serán compensables y/o absorbibles los aumentos concedidos por las empresas, voluntariamente o a cuenta de Convenio, a partir del 1 de Julio de **2.007**, **a excepción de lo establecido en el apartado C) de la Cláusula Transitoria Primera, referente a la nueva clasificación Profesional.**

14.3 El exceso que pudiera producirse, computadas sobre una base anual las cantidades recibidas legal o convencionalmente por todos los conceptos, se mantendrá con el mismo carácter con que fue concedido.

14.4 No será absorbible la cantidad correspondiente a la línea de incentivos comprendida entre 100 y 133 del sistema centesimal o el equivalente en otros sistemas.

14.5 Queda garantizado al trabajador el derecho a la percepción mínima equivalente a la que para idéntica actividad recibiera con anterioridad, mientras se mantengan las mismas condiciones y métodos de trabajo y en tanto los rendimientos o la medida de tiempo no sufrieran revisión justificada.

Artículo 15. Garantía “Ad Personam”

15.1 Se respetarán las situaciones personales que en su conjunto sean, desde el punto de vista de la percepción, más beneficiosas que las fijadas en el presente Convenio, manteniéndose estrictamente “Ad Personam”, **a excepción de lo establecido en el apartado C) de la Cláusula Transitoria Primera, referente a la nueva clasificación Profesional.**

15.2 La interpretación de lo dispuesto en este artículo corresponde a la Comisión Paritaria, sin perjuicio de la competencia de los Organismos Administrativos o contenciosos en la materia.

Artículo 16. Absorción

16.1 Las disposiciones legales futuras que lleven consigo una variación económica en todos o alguno de los conceptos retributivos existentes o que supongan creación de otros nuevos, únicamente tendrán eficacia práctica en cuanto considerados aquellos en su totalidad, superen el nivel total de éste, debiéndose entender, en caso contrario, absorbidos por las mejoras pactadas en el mismo.

16.2 Por la Comisión Paritaria, se procederá, en tal caso sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior, a la adaptación de los nuevos conceptos al clausulado de este Convenio.

CAPÍTULO IV CONTRATACIÓN

Artículo 17. Período de prueba

En las relaciones de trabajo podrán fijarse, siempre que se concierte por escrito, un período de prueba que en ningún caso podrá exceder de:

Grupos Profesionales 1 y 2: seis meses.

Grupos Profesionales 3 y 4: tres meses.

Grupos Profesionales 5 y 6: un mes.

Grupos Profesionales 7 y 8: dos semanas.

Artículo 18. Contratación y empleo

18.1 La contratación laboral se realizará de acuerdo con la legalidad vigente, procurando tender, en lo posible, a la contratación estable de los trabajadores. Los empresarios habrán de dar a conocer o notificar a la representación legal de los trabajadores de la empresa los contratos realizados, según lo establecido en el art. 8.3 a) del Estatuto de los Trabajadores.

18.2 Ambas representaciones conscientes de la importancia que tiene la formación profesional para una eficaz política de empleo, así como para alcanzar adecuados niveles de eficacia, acuerdan la constitución de una asociación profesional que tenga como objeto la creación de una estructura formativa prestando especial atención al reciclaje, mejora, formación y adaptación profesional de los trabajadores del comercio del metal, bien sea en la propia empresa o en entidades dedicadas a tal fin.

18.3 Se recuerda a las empresas las ventajas que produciría la utilización del contrato de relevo y jubilación parcial regulado en el art. 12 del Estatuto de los Trabajadores.

18.4 Contrato Eventual. El contrato de duración determinada por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, regulado en el n.º 1 apartado b) del Art. 15 del Estatuto de los Trabajadores, podrá tener una duración máxima de doce meses dentro de un período de 18 meses contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas. Las empresas del sector con Convenio propio, que deseen acogerse a lo establecido en este apartado, deberán hacer una remisión expresa al mismo, dentro de su Convenio, o a través de su Comisión Paritaria.

A la finalización del contrato, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización económica de 8 días de salario por año de servicio, proporcional al tiempo trabajado.

18.5 Contrato de Formación

Este contrato tiene por objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación. Podrá tener una duración máxima de tres años.

La retribución, es la determinada en el grupo profesional nº 8, anexo nº 1 del presente Convenio para el 1º, 2º y 3º año, respectivamente, de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 488/98, de 27 de marzo, en proporción al tiempo efectivamente trabajado.

CAPÍTULO V CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 19.- Condiciones Generales

19.1.- Normas Generales

La clasificación se realizará en grupos profesionales, por interpretación y aplicación de los factores de valoración y por las tareas y funciones básicas más representativas que deban desarrollar los trabajadores.

La dirección de la empresa realizará la clasificación del trabajador, valorando las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación laboral.

Este criterio de clasificación no supondrá que se excluya, en los puestos de trabajo de cada grupo profesional, la realización de tareas complementarias que sean propias de puestos clasificados en Grupos Profesionales inferiores.

La realización de funciones de un grupo superior o inferior se llevará a cabo de conformidad con lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

Este sistema de clasificación profesional pretende conseguir una mejor integración de los recursos humanos en la estructura organizativa de la empresa, sin menoscabo de la dignidad, la promoción profesional, la justa retribución de los trabajadores, y todo ello sin que se produzca discriminación de ningún tipo por razón de edad, sexo o de cualquier otra índole.

Factores de Valoración

Los factores que, conjuntamente ponderados, deben tenerse en cuenta para la inclusión de los trabajadores en un determinado grupo profesional son los siguientes:

A) Conocimiento

Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta, además de la formación básica necesaria para cumplir correctamente los cometidos, el grado de experiencia y conocimiento adquirido y la dificultad para la adquisición de dichos conocimientos y experiencias.

Este factor se divide en dos subfactores:

a) **Formación:** Este subfactor considera el nivel inicial mínimo de conocimientos teóricos que debe poseer una persona de capacidad media para llegar a desempeñar satisfactoriamente las funciones del puesto de trabajo después de un período de formación práctica. Este factor, también deberá considerar las exigencias de conocimientos especializados, idiomas, informática, etc.

b) **Experiencia:** Este subfactor determina el período de tiempo requerido para que una persona de capacidad media, y poseyendo la formación especificada anteriormente, adquiera la habilidad y práctica necesarias para desempeñar el puesto, obteniendo un rendimiento suficiente en cantidad y calidad.

B) Iniciativa

Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el mayor o menor grado de dependencia a directrices o normas para la ejecución de la función.

C) Autonomía

Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desarrollo de las tareas o funciones que se desarrollan.

D) Responsabilidad

Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de exigencia sobre la obligación de responder del resultado de las tareas asignadas, en función del nivel de influencia sobre aquél y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.

E) Mando

Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado en que se supervisan y ordenan las funciones y tareas; en función de, entre otras, la capacidad de comprender, motivar, e interrelacionar, la naturaleza del colectivo y el número de personas sobre la que se ejerce el mando.

F) Complejidad

Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y grado de integración de los distintos factores enumerados anteriormente en la tarea o el puesto encomendado, es decir: conocimiento, iniciativa, autonomía, responsabilidad y mando.

19.2.- Formación y Desarrollo profesional.

Cuando se le requiera al trabajador realizar tareas propias de su grupo profesional pero distintas o diferentes a las que habitualmente venía realizando, ello se efectuará sin menoscabo de su formación y desarrollo profesional.

19.3.- Garantías funcionales

Como consecuencia de la aplicación de la tabla de conversión, las tareas y funciones que venía realizando el trabajador en atención a su antigua categoría profesional, no podrán modificarse, salvo pacto en contra, por tareas y funciones diferentes aunque éstas estén incluidas dentro de su grupo profesional, todo ello sin perjuicio de la aplicación de los artículos 39 y 41 del Estatuto de los Trabajadores.

19. 4 GRUPOS PROFESIONALES

GRUPO PROFESIONAL 1

Criterios generales: El personal que pertenece a este grupo tiene la responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas o servicios de la empresa, y/o realiza tareas de la más alta complejidad y cualificación. Toman decisiones o participan en su elaboración así como en la definición de objetivos. 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, complementados con una experiencia profesional consolidada.

Tareas:

Ejemplos.- En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

1.- Dirección y supervisión de una o varias áreas o 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 una área o servicio.

3.-Responsabilidad y dirección de los servicios informáticos.

4.-Tareas de dirección, de alta complejidad y heterogeneidad dentro de su campo, con elevado nivel de autonomía e iniciativa.

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en los baremos nº 1 y 2 de las Bases de Cotización a la Seguridad Social.

Comprenden a título orientativo y/o descriptivo las siguientes actividades y/o áreas de las antiguas categorías:

Mercantil, administrativa, comercial, técnico, profesional:

Ingenieros y Licenciados

Director (Informática)

GRUPO PROFESIONAL 2

Criterios generales: Son trabajadores que con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, realizan tareas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos, y que tienen un alto contenido intelectual y de interrelación humana. Asimismo, realizan tareas de supervisión, integración y coordinación de colaboradores en una o varias áreas o servicios.

Formación: Titulación universitaria de grado medio o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, complementados con una experiencia profesional consolidada.

Tareas:

Ejemplos.- En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

1.-Funciones que suponen la responsabilidad de ordenar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas de comercialización, administración, ventas, servicios, mantenimiento, etc. o de cualquier agrupación de ellas.

2.-Tareas de alto contenido técnico consistentes en prestar soporte bajo directrices y normas que no delimitan totalmente la forma de proceder.

3.- Actividades y tareas propias de A.T.S., realizando curas, llevando el control de bajas de I.T. y accidentes, estudios audiométricos, vacunaciones, estudios estadísticos de accidentes, etc.

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en los baremos nº 2, 3 y 4 de las Bases de Cotización a la Seguridad Social.

Comprenden a título orientativo y/o descriptivo las siguientes actividades y/o áreas de las antiguas categorías:

Mercantil:

Jefe de sucursal

Administrativa:

Jefe de personal

Comercial:

Jefe de ventas

Técnico:

Jefes de Taller

Profesional:
Encargado General

GRUPO PROFESIONAL 3

Criterios generales: Son trabajadores que con un grado medio de autonomía, iniciativa y responsabilidad realizan tareas complejas y heterogéneas en un marco de instrucciones precisas y que tienen un contenido intelectual y de interrelación humana. Asimismo, realizan tareas de supervisión, integración y coordinación de colaboradores en la realización de tareas heterogéneas.

Formación: Titulación de ciclo formativo de grado superior o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa.

Tareas:

Ejemplos.- En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

1.-Tareas que consisten en el ejercicio del mando directo al frente de un conjunto de trabajadores de las áreas, servicios o unidades en los que esté organizada la empresa, o que impliquen la responsabilidad de un turno o de un área o servicio que puedan ser secundadas por uno o varios trabajadores del grupo profesional inferior.

2.-Tareas de ornamentación de interiores, escaparates y vitrinas a fin de exponer al público los artículos objeto de la venta.

3.-Tareas de inspección, supervisión o gestión de la red de ventas.

4.-Tareas que consisten en la dirección y supervisión de un área o servicio, según las normas o instrucciones facilitadas por un mando superior.

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en los baremos nº 4 y 5 de las Bases de Cotización a la Seguridad Social.

Comprenden a título orientativo y/o descriptivo las siguientes actividades y/o áreas de las antiguas categorías:

Mercantil:
Jefe de sección mercantil

Administrativa:
Jefes de sección administrativa

Comercial:
Inspector de ventas

Técnico:
Escaparatista

Profesional:
Jefes de Grupo

GRUPO PROFESIONAL 4

Criterios generales: Aquellos trabajadores que con iniciativa y responsabilidad, realizan tareas complejas y homogéneas, bajo supervisión. Asimismo, realizan tareas de supervisión, integración y coordinación de colaboradores en la realización de tareas homogéneas.

Formación: Titulación de ciclo formativo de grado superior o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa.

Tareas:

Ejemplos.- En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

1.-Tareas que consisten en establecer, coordinar, realizar y supervisar la contabilidad y su gestión.

2.-Tareas de dibujo, rotulación, delineación de proyectos, realización de planos de conjunto y detalle, realizando los tanteos necesarios a la vez que proporcionando las soluciones requeridas.

3.-Tareas que suponen el mando y/o supervisión de la ejecución práctica de las tareas en las diferentes áreas o servicios, según normas generales recibidas de un superior jerárquico.

4.-Tareas administrativas de alta confidencialidad complejas y heterogéneas.

5.-Tareas de venta y comercialización de productos, consistentes en efectuar y concretar las ventas, así como su seguimiento hasta la entrega del género y su cooperación hasta la consecución final del cobro del importe de la venta, con muy amplios conocimientos para llevar a cabo el buen fin de las ventas, con personal a su cargo asignados al grupo 5 e inferiores, requiriendo el uso de idiomas.

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en los baremos nº 4 y 5 de las Bases de Cotización a la Seguridad Social.

Comprenden a título orientativo y/o descriptivo las siguientes actividades y/o áreas de las antiguas categorías:

Mercantil:
Dependiente Mayor

Administrativa:
Contable

Técnico:

Rotulista

GRUPO PROFESIONAL 5

Criterios generales: Funciones consistentes en la ejecución de actividades que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, realizando trabajos de menor ejecución autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa y razonamiento, comportando bajo supervisión, la responsabilidad de las mismas

Formación: Titulación de ciclo formativo de grado medio o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, y/o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

Tareas:

Ejemplos.- En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

- 1.-Tareas administrativas complejas y heterogéneas.
- 2.-Tareas de cálculo, valoración de costes, funciones de cobro y pago, así como ejecución de tareas contables, etc.
- 3.-Tareas de electrónica, automoción, instrumentación, montaje o soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, pintura, mecánica, etc., con capacitación suficiente para resolver toda la problemática derivada del ejercicio de su oficio o responsabilidad.
- 4.- Ejercer mando directo, o coordinar, a un conjunto de trabajadores que realizan las labores en las diferentes áreas o servicios, abasteciendo y preparando materias, equipos, herramientas, expediciones, etc., realizando el control de las máquinas y vehículos que se utilizan.
- 5.-Tareas que consisten en el mantenimiento preventivo y correctivo tanto de los sistemas como de los productos, que pueden requerir conocimientos integrados de electrónica, hidráulica, neumática, etc, conllevando la responsabilidad correspondiente.
- 6.-Tareas de promoción, comercialización y venta de productos, consistentes en efectuar y concretar las ventas, así como su seguimiento hasta la entrega del género y su cooperación hasta la consecución final del cobro del importe de la venta, con conocimientos amplios para llevar a cabo el buen fin de las ventas. Así como la realización de dichas tareas fuera del establecimiento.
- 7.- Tareas de distribución y entrega de productos a los clientes realizadas con el vehículo asignado, tomar nota de los pedidos que a éste le hagan, hacerse cargo del cobro y de la liquidación de las ventas al contado que se le encomiendan, etc; realizando a su vez la carga y descarga del vehículo, su conservación, limpieza y buena presentación.
- 8.- Tareas de conducción con permiso adecuado, pudiéndose combinar esta actividad con otras actividades propias de la empresa.

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en los baremos nº 4, 5 y 8 de las Bases de Cotización a la Seguridad Social.

Comprenden a título orientativo y/o descriptivo las siguientes actividades y/o áreas de las antiguas categorías:

Mercantil:

Dependiente

Administrativa:

Oficial administrativo

Comercial:

Viajante

Técnico:

Técnico post-venta

Profesional:

Profesional de Oficio

GRUPO PROFESIONAL 6

Criterios generales: Tareas que se ejecuten con alto grado de dependencia, claramente establecidas, con instrucciones específicas, y con un cierto grado de autonomía. Pueden requerir esfuerzo físico, con formación o conocimientos básicos y que ocasionalmente pueden necesitar de un breve período de adaptación.

Formación: Titulación o conocimientos profesionales o enseñanza secundaria obligatoria (ESO).

Tareas:

Ejemplos.- En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía son equivalentes a las siguientes:

1.-Actividades que exijan regulación y puesta a punto o manejo de cuadros, indicadores y paneles no automáticos.

2.-Tareas básicas de electrónica, automoción, instrumentación, montaje, soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, mecánica, pintura, etc, así como tareas de ajuste y verificación de aparatos, componentes, accesorios, etc.

3.- Trabajos administrativos en general y de reprografía.

4.-Trabajos de vigilancia y regulación de máquinas estáticas en desplazamientos de materiales (cintas transportadoras y similares).

5.- Tareas de conducción con permiso adecuado de vehículos de hasta 3500 kg, pudiéndose combinar esta actividad con otras actividades propias de la empresa.

6.-Conducción de máquinas autopropulsadas o suspendidas en vacío, de elevación, carga, arrastre, etc, así como tareas de transporte y paletización realizadas con elementos mecánicos.

7.-Tareas de gestión de compras y aprovisionamiento de bienes convencionales.

8.-Tareas de apoyo en la venta y comercialización de productos, consistentes en efectuar y concretar las ventas, así como su seguimiento hasta la entrega del género y su cooperación hasta la consecución final del cobro del importe de la venta, con conocimientos para llevar a cabo el buen fin de las ventas.

9.-Tareas de cálculo, facturación, cobro, revisión de talones, redacción de recibos, así como ejecución de cualquier otra operación contable, dependiendo y ejecutando las órdenes de un mando superior, comportando algún grado de iniciativa.

10.-Tareas de despacho de pedidos, transporte, carga y descarga, revisión de mercancías, distribución, y registro de los mismos.

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en los baremos nº 7 y 9 de las Bases de Cotización a la Seguridad Social.

Comprenden a título orientativo y/o descriptivo las siguientes actividades y/o áreas de las antiguas categorías:

Mercantil:

Auxiliar de caja

Administrativa:

Auxiliar administrativo

Comercial

Demostradora

Profesional:

Mozo especializado

GRUPO PROFESIONAL 7

Criterios generales: Estarán incluidos aquellos trabajadores que realicen tareas que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia y mínima autonomía, que requieran esfuerzo físico y/o atención y que no necesitan de formación específica ni período de adaptación.

Formación: Titulación o conocimientos profesionales o enseñanza secundaria obligatoria (ESO), o Certificado de escolaridad o equivalente.

Tareas:

Ejemplos.- En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

1.-Tareas manuales.

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 recados, encargos, transporte, llevar o recoger correspondencia, que no requieran permiso de conducción, aunque sí pueda requerir licencia para la misma.

6.-Tareas de recepción, ordenación, distribución de mercancías y géneros.

7.-Tareas de ayuda en máquinas y vehículos.

8.-Tareas de control de accesos a edificios y locales.

9.-Tareas de recepción que no exijan cualificación especial o conocimiento de idiomas.

10.- Tareas de limpieza de los locales de la empresa.

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en los baremos nº 6, 9 y 10 de las Bases de Cotización a la Seguridad Social.

Comprenden a título orientativo y/o descriptivo las siguientes actividades y/o áreas de las antiguas categorías:

Administrativa:

Vigilante, Conserje

Profesional:

Mozo

GRUPO PROFESIONAL 8

Criterios generales: Están incluidos en este grupo profesional los trabajadores que estén acogidos a algunos de los contratos formativos vigentes en cada momento, teniendo por objeto la adquisición de la formación teórico-práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o de un puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación.

Asimismo, estarán incluidos en este grupo profesional, aquellos trabajadores menores de 18 años que no se acojan a contratos formativos, desarrollando tareas

sencillas que no requieran esfuerzo físico ni formación específica. Se excluyen expresamente de este grupo profesional los trabajadores contratados en prácticas.

Formación: Titulación o conocimientos profesionales o enseñanza secundaria obligatoria (ESO), o Certificado de escolaridad o equivalente.

Tareas:

Ejemplos.- En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

1.-Tareas manuales.

2.-Tareas de suministro de materiales.

3.- Tareas que consisten en efectuar recados, encargos, transporte, llevar o recoger correspondencia, que no requieran permiso de conducción, aunque sí pueda requerir licencia para la misma.

4.-Trabajos auxiliares en general.

5.-Tareas de recepción, ordenación, distribución de mercancías y géneros.

6.-Tareas de ayuda en máquinas y vehículos.

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en el baremo nº 11 de las Bases de Cotización a la Seguridad Social.

Comprenden a título orientativo y/o descriptivo las siguientes actividades y/o áreas de las antiguas categorías:

Mercantil, administrativa, comercial, técnico, profesional:

Aspirante

Aprendiz

20. COMISIÓN PARITARIA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Se acuerda la constitución de una Comisión Paritaria específica sobre Clasificación Profesional para garantizar la aplicación, interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del nuevo sistema de clasificación profesional, basado en Grupos Profesionales, del Convenio colectivo de comercio de metal de la provincia de Barcelona.

La referida Comisión Paritaria se compondrá de un Presidente, un Secretario y 8 (4+4) vocales como máximo, con representación igual de empresarios y trabajadores, así como de los asesores respectivos.

La Comisión Paritaria sobre Clasificación Profesional se reunirá, cuantas veces sea necesario, con el objeto de verificar la aplicación del nuevo sistema de Grupos Profesionales. La referida Comisión Paritaria se propone un tiempo de un año a partir de la firma del presente Acuerdo, para adaptar y elaborar un Manual de Valoración y Encuadramiento Profesional de los trabajadores del Convenio Colectivo Comercio del Metal de la Provincia de Barcelona.

Cualquier conflicto y/o discrepancia que pueda surgir entre la Dirección de la Empresa y los Trabajadores o su Representación Legal en la aplicación del nuevo sistema de clasificación profesional, basado en Grupos Profesionales, deberá someterse en primera instancia a esta Comisión Paritaria.

CAPÍTULO VI CONDICIONES ECONÓMICAS

Artículo 21. Norma general

Las retribuciones que se pactan en este Convenio se consideran como contraprestación de los conocimientos y aportación del trabajador al puesto de trabajo.

Artículo 22. Salario base o mínimo de Convenio

Se considerará salario base, o mínimo de Convenio, el que figura como tal en la columna 1ª del anexo número uno.

Artículo 23. Sistema retributivo

Las empresas podrán establecer para su personal de carácter mercantil, sistemas sustitutivos de salarios, a base de comisiones sobre la venta, siempre que las tarifas que se establezcan en condiciones normales de mercado, rendimiento y dedicación personal den lugar a su personal a unos ingresos iguales o superiores a los que resulten de la aplicación del régimen normal previsto en los artículos anteriores, que integran las condiciones mínimas que se habrán de satisfacer a todos los productores cualquiera que fuese su actividad.

En tal supuesto, las cantidades a satisfacer por vacaciones, y por gratificaciones se calcularán por los valores figurados en el presente Convenio.

Artículo 24. Gratificaciones extraordinarias

24.1 Durante la vigencia del presente convenio, las gratificaciones extraordinarias de **Marzo**, Junio y Navidad consistirán, cada una de ellas, en el abono de las cantidades que figuran **en la columna nº 2 del anexo número uno, para cada uno de los grupos profesionales**, más el Complemento “ad personam” (anteriormente antigüedad).

Las gratificaciones de **marzo**, Junio y Navidad se satisfarán, respectivamente, los días 31 de marzo, 30 de Junio y 22 de Diciembre, y si cualquiera de estos días fuera festivo, el pago se hará el día laborable inmediatamente anterior.

24.2 Aquellas empresas que viniesen abonando a sus trabajadores un importe igual o superior al que resulte para las pagas extras en cada uno de los años de vigencia del convenio, no les serán de aplicación los importes establecidos en las tablas de Pagas Extraordinarias.

24.3 Las gratificaciones a que se refiere este artículo se satisfarán en cuantía proporcional a los días de permanencia del trabajador en la empresa.

Artículo 25. Revisión salarial

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo, establecido por el Instituto Nacional de Estadística, registrase a 31 de Diciembre de **2.005**, un incremento superior al **2%** respecto a la cifra que resultara de dicho I.P.C. a 31 de Diciembre de **2.004**, la diferencia resultante en su caso, será tenida en cuenta para determinar los incrementos salariales para el año **2.006**, si bien, no devengará pago de atrasos. Tal diferencia se calculará sobre los salarios que sirvieron de base para los incrementos de **2.005**.

Artículo 26. Complemento "Ad personam" (anteriormente antigüedad)"

A partir del día 1 de Enero de **2.005**, el complemento "Ad Personam", antiguo complemento de antigüedad, se incrementa con el **4,2% por ciento**. Para los demás años de vigencia del convenio, dicho complemento se incrementará según lo establecido en el **art. 27** del mismo.

Artículo 27. Retribución Salarial: Años 2.006, 2.007 y 2.008

A partir del **1 de Enero de 2.006**, a través de la Comisión Paritaria, el Salario Base, Horas Extras, Pagas Extraordinarias, Plus de trabajo nocturno, el Complemento "ad personam" (antes antigüedad), y los Valores de Dieta y Media Dieta, **y el complemento "ex categoría"** se incrementarán en un porcentaje equivalente al I.P.C. previsto por el Gobierno en los Presupuestos Generales del Estado para dicho año, más **0,50 puntos**, incluida en su caso, la revisión salarial que pudiera producirse.

Si el I.P.C. real de **2.006**, resulta superior al previsto por el Gobierno en los Presupuestos Generales del Estado, la diferencia resultante será tenida en cuenta para determinar la Base de cálculo de los incrementos salariales para el año **2.007**.

A partir del **1 de Enero de 2.007**, a través de la Comisión Paritaria, el Salario Base, Horas Extras, Pagas Extraordinarias, Plus de trabajo nocturno, el Complemento "ad personam" (antes antigüedad), y los Valores de Dieta y Media Dieta, **y el complemento "ex categoría"** se incrementarán en un porcentaje equivalente al I.P.C. previsto por el Gobierno en los Presupuestos Generales del Estado para dicho año, más **0,50 puntos**, incluida en su caso, la revisión salarial que pudiera producirse.

Si el I.P.C. real de **2.007**, resulta superior al previsto por el Gobierno en los Presupuestos Generales del Estado, la diferencia resultante será tenida en cuenta para determinar la Base de cálculo de los incrementos salariales para el año **2.008**.

A partir del **1 de Enero de 2.008**, a través de la Comisión Paritaria, el Salario Base, Horas Extras, Pagas Extraordinarias, Plus de trabajo nocturno, el Complemento "ad personam" (antes antigüedad), y los Valores de Dieta y Media Dieta, **y el complemento "ex categoría"** se incrementarán en un porcentaje equivalente al I.P.C. previsto por el Gobierno en los Presupuestos Generales del Estado para dicho año, más **0,50 puntos**, incluida en su caso, la revisión salarial que pudiera producirse.

Si el I.P.C. real de **2.008**, resulta superior al previsto por el Gobierno en los Presupuestos Generales del Estado, la diferencia resultante será tenida en cuenta para determinar la Base de cálculo de los incrementos salariales para el año **2.009**.

Artículo 28. Plus de trabajo nocturno

Se considera trabajo nocturno el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana. Este plus será satisfecho de acuerdo con las cantidades que figuran en el anexo nº 3.

Artículo 29. Salidas, viajes y dietas

29.1 Cuando por necesidades de la empresa, el trabajador haya de salir de viaje percibirá, aparte del importe de éste, una dieta de **30,50 €** diarios, en concepto de dieta completa, y, de **12,20 €** por media dieta. En las citadas cantidades ya van incluidos los dispendios, justificados o no por los conceptos de manutención y alojamiento.

29. 2 Las dietas que se pacten en el presente Convenio corresponden a los gastos normales de manutención y estancia en establecimientos de hostelería, y, en consecuencia, tienen un carácter compensatorio y no salarial, a modo de la indemnización o suplidos previstos **en la legislación vigente**.

29.3 Cuando la empresa requiera que el trabajador utilice el vehículo de su propiedad para desarrollar actividades propias de la misma, deberá convenir previamente con aquél la compensación de los gastos ocasionados por el vehículo.

29.4 Para el año **2.006**, tanto la Dieta completa como la Media Dieta se incrementará en un porcentaje equivalente al I.P.C. previsto por el Gobierno en los Presupuestos Generales del Estado para dicho año, más **0,50 puntos, incluida en su caso, la revisión salarial que pudiera producirse.**

29.5 Para el año **2.007**, tanto la Dieta completa como la Media Dieta se incrementará en un porcentaje equivalente al I.P.C. previsto por el Gobierno en los Presupuestos Generales del Estado para dicho año, más **0,50 puntos, incluida en su caso, la revisión salarial que pudiera producirse.**

29.6 Para el año **2008**, tanto la Dieta completa como la Media Dieta se incrementará en un porcentaje equivalente al I.P.C. previsto por el Gobierno en los Presupuestos Generales del Estado para dicho año, más **0,50 puntos, incluida en su caso, la revisión salarial que pudiera producirse.**

Artículo 30. Beca escolar

Las empresas abonarán a sus trabajadores que tengan hijos en edad comprendida entre 3 y 16 años una gratificación de **27,05 €**, por cada hijo que reúna dichas condiciones y las demás que se especifican seguidamente. Tal gratificación será satisfecha conjuntamente con la primera retribución que se liquide dentro del mes de septiembre de cada año, y queda condicionada a que los hijos que den lugar a ella acrediten hallarse matriculados en centros de enseñanza diurna de cualquier clase o grado. Este beneficio sólo podrá ser percibido por el padre o por la madre del menor.

Artículo 31. Jubilación

31.1 Se podrá pactar individualmente entre empresa y trabajador la jubilación especial de éste a los 64 años de edad, en la forma y condiciones establecidas en las disposiciones legales vigentes.

CAPÍTULO VII JORNADA DE TRABAJO, FIESTAS Y VACACIONES

Artículo 32. Jornada

Para los años **2.005 y 2.006**, la jornada laboral será de **1.786 horas** anuales de trabajo efectivo.

Para el año **2.007** la jornada laboral será de **1.784 horas** anuales de trabajo efectivo.

Para el año **2.008** la jornada laboral será de **1.780 horas** anuales de trabajo efectivo.

Por causas económicas, organizativas, técnicas o productivas, se podrá acordar entre las empresas y los representantes legales de los trabajadores, la distribución irregular de la jornada a lo largo del año. Dicha distribución deberá respetar, en todo caso, los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la ley. Se podrán superar las 9 horas de jornada diaria, recomendándose que no se sobrepasen las 10 horas diarias observándose el descanso entre jornadas. En todo caso, deberá respetarse el límite de la jornada anual, pactada en el Convenio.

Artículo 33. Horas extraordinarias

Dado el problema de paro por el que actualmente está atravesando la economía española, las horas extraordinarias deberán tener un carácter altamente excepcional. Se

recuerda el estricto cumplimiento de las disposiciones legales, no debiendo superar el número de 80 horas año, salvo situación de fuerza mayor o de necesidad urgente o imprevisible. La realización de las mismas lleva implícita la necesaria información previa al comité de empresa, delegados de personal o delegados de las secciones sindicales si existieren.

La retribución de horas extraordinarias se ajustará a los valores establecidos en el anexo número dos del presente Convenio colectivo, cuyos valores se han fijado en base a considerar el Convenio como un todo global e indivisible.

Cuando por motivos de imperiosa necesidad, deban realizarse horas extraordinarias, éstas podrán computarse dentro de la jornada ordinaria de los cuatro meses siguientes, si así lo acuerdan la empresa y los trabajadores afectados, con la intención de que la eliminación de horas extraordinarias sea la principal contribución que empresarios y trabajadores hagan para poner fin al crecimiento del paro. En el supuesto de compensarse las horas extraordinarias con las horas de la jornada ordinaria de los cuatro meses siguientes, no procederá la retribución de aquéllas como horas extraordinarias.

Artículo 34. Recuperación de fiestas

Tendrán plena validez los acuerdos que las empresas puedan convenir con sus trabajadores sobre puentes o recuperaciones para la aplicación del calendario laboral o la aplicación exclusiva en éste de las fiestas que tengan carácter recuperable.

Artículo 35. Vacaciones

35.1 Los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio disfrutarán de treinta días naturales de vacaciones anuales, retribuidas a razón de salario real, excepto horas extraordinarias, iniciándose, salvo pacto en contrario, en lunes no festivo a excepción de aquellas vacaciones que se inicien en los días 1 ó 16 del mes.

35.2 Cuando dentro del periodo vacacional de 30 días naturales coincidan 2 o más días de los festivos oficiales, sólo se perderá uno de los catorce festivos oficiales.

35.3 En el supuesto de que las vacaciones programadas en la Empresa coincidan con el periodo de descanso por maternidad/paternidad legalmente establecido, el trabajador/a tendrá derecho a su disfrute en un periodo diferente dentro del año natural.

35.4 Las empresas darán cuenta a sus trabajadores del plan de vacaciones previsto en su organización con 3 meses de antelación a la fecha de disfrute.

35.5 Al personal de nuevo ingreso, se le proporcionarán los días de vacaciones que proporcionalmente le correspondan.

CAPÍTULO VIII EXTINCIÓN DEL CONTRATO

Artículo 36. Ceses

En el supuesto de cese voluntario de los trabajadores, éstos vendrán obligados a comunicarlo a la empresa con una antelación de quince días a la fecha en que hayan de dejar de prestar servicio, haciéndolo por escrito con acuse de recibo.

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

CAPÍTULO IX

PERMISOS Y EXCEDENCIAS

Artículo 37. Permisos especiales retribuidos

El trabajador, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo con derecho a remuneración de salario base o mínimo de Convenio y complemento "ad personam", (anteriormente antigüedad) por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expone:

a) Por matrimonio: veinte días naturales, cuando tengan una antigüedad en la empresa superior a cinco años, computados desde el ingreso en la misma y quince días naturales cuando su antigüedad en aquélla sea inferior a cinco años. También les corresponderán quince días de permiso a las parejas de hecho; para acreditar la constitución de la pareja de hecho, a efectos del presente párrafo, el trabajador/a que se constituya en pareja de hecho a partir de la entrada en vigor del convenio, deberá reunir los requisitos establecidos en la Ley 10/1998, de 15 de julio, de uniones estables de pareja (D.O.G.C. 23 de julio de 1998); esta licencia sólo se podrá conceder una vez cada cinco años.

b) Un día natural en caso de matrimonio de hijos, hermanos, madre o padre.

c) Por nacimiento de hijo: dos días naturales completos, o doce horas laborables, dentro del período de diez días a elección del productor. Si necesitase realizar un desplazamiento al efecto podrá ampliarse hasta tres días más.

d) Por fallecimiento del cónyuge, hijo, padre o madre de uno u otro cónyuge: tres días naturales, que podrán ampliarse hasta tres días más, cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto.

e) Por enfermedad grave, intervención quirúrgica del cónyuge, hijo, padre o madre de uno u otro cónyuge, nietos, abuelos o hermanos, y, por fallecimiento de nietos, abuelos o hermanos de uno u otro cónyuge: dos días naturales, que podrán ampliarse hasta tres días más, cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto.

Se entenderá que existe desplazamiento a efecto de la ampliación prevista en los apartados c), d) y e) del presente artículo cuando el trabajador, necesite trasladarse a una distancia superior a 200 kilómetros.

f) Durante un día por traslado de su domicilio habitual.

g) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal, sindical o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

h) Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional en los supuestos y en la forma regulados en la legislación vigente.

i) Corresponderá un día natural de permiso retribuido en los casos de intervención por cirugía mayor ambulatoria (U.C.M.A.), efectuada en Unidad de Cirugía sin Ingreso (U.C.S.I.), al cónyuge, o al hijo, padre, madre, de uno u otro cónyuge.

Cuando en una misma empresa existan varios trabajadores del parentesco establecido en el párrafo anterior, este derecho, podrá ser ejercitado por sólo uno de ellos.

j) El trabajador mayor de 57 años, que cause baja voluntaria en la empresa, y acredite más de 10 años de trabajo efectivo en la misma, podrá disfrutar de un permiso retribuido de 2 meses, quedando condicionado el derecho al permiso a que preavise fehacientemente la fecha de su baja voluntaria con una antelación mínima de 6 meses. El referido permiso, salvo pacto en contrario, se disfrutará durante los 2 meses inmediatamente anteriores a la fecha de su baja voluntaria.

Cuando el trabajador mayor de 57 años, cause baja voluntaria en la empresa, y acredite más de 20 años de trabajo efectivo en la misma, podrá disfrutar de un permiso retribuido de 3 meses, quedando condicionado el derecho al permiso a que preavise fehacientemente la fecha de su baja voluntaria con una antelación mínima de 6 meses. El referido permiso, salvo pacto en contrario, se disfrutará durante los 3 meses inmediatamente anteriores a la fecha de su baja voluntaria.

Artículo 38. Excedencia por maternidad y guarda legal

A partir de la entrada en vigor del presente Convenio, se estará a lo establecido en el artículo 46, apartado 3º, del Estatuto de los Trabajadores, de conformidad con la redacción dada por la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

CAPÍTULO X

RÉGIMEN ASISTENCIAL

Artículo 39. Incapacidad Temporal

Cuando el trabajador se encuentre en situación de baja por incapacidad temporal derivada de enfermedad o accidente, la empresa deberá complementar las prestaciones obligatorias de la Seguridad Social hasta el importe íntegro de sus retribuciones, durante un período máximo de 12 meses.

Artículo 40. Fallecimiento

En caso de fallecimiento del trabajador, con un año al menos perteneciendo a la empresa, queda ésta obligada a satisfacer a su derechohabiente el importe de dos mensualidades, iguales cada una de ellas a la última que el trabajador percibiera, incrementada con todos los emolumentos inherentes a la misma.

CAPÍTULO XI

DERECHOS SINDICALES

Artículo 41. Derechos de los representantes sindicales de los trabajadores

41.1 La ausencia del trabajador motivada por razones de su representación sindical por el tiempo establecido legalmente, será abonado según la media del salario total efectivamente percibido por día de trabajo, durante el período comprendido en el mes inmediatamente anterior a la fecha mencionada.

41.2 La ausencia deberá comunicarse por el trabajador con la antelación suficiente a la empresa, y el propio trabajador deberá entregar el correspondiente justificante de la ausencia producida al reincorporarse a su puesto de trabajo.

41.3 En cuanto al período de licencias retributivas se estará a lo dispuesto en el Título 2 del Estatuto de los Trabajadores.

41.4 Derechos sindicales de los delegados de personal y del comité de empresa:

a) Se instalará un tablón de anuncios situado en el interior de las empresas y no cara al público y de fácil acceso a los trabajadores, a fin de exponer información sobre materia sindical, requiriéndose el previo conocimiento de las empresas.

b) Las horas sindicales serán acumulables mensualmente a favor de uno o más de los miembros del comité o delegados del personal. La acumulación será por candidatura.

c) Se facilitará información al comité o delegados del personal, en cuanto a movilidad del personal.

d) Se facilitará asimismo información sobre las medidas disciplinarias impuestas respecto a faltas graves y muy graves.

e) Se reconoce el derecho de reunión del comité de empresa y delegados de personal con cargo a las horas sindicales.

f) Garantías a los cargos sindicales elegidos de acuerdo con las disposiciones legales vigentes.

g) En las empresas que tengan un solo delegado de personal, éste podrá acumular bimensualmente las horas sindicales.

h) En materia de Seguridad Social se estará a lo dispuesto en el artículo 62.2 y en el artículo 64.1.8.a) del Estatuto de los Trabajadores, así como en el artículo 56.4 de la Orden de 28 de Diciembre de 1966, sobre régimen general de la Seguridad Social.

41.5 Secciones sindicales:

a) Reconocimiento de las mismas en los centros de trabajo que cuenten con un censo superior a 44 trabajadores y cuando los sindicatos o centrales posean en tales centros de trabajo una afiliación superior al 15% de su censo.

b) Permitir información del sindicato respectivo en el tablón de anuncios.

c) Información al delegado sindical sobre las medidas disciplinarias impuestas a faltas graves y muy graves.

d) Información al delegado sindical sobre movilidad de personal.

e) Derecho de reunión de las secciones sindicales fuera de las horas de trabajo en un local de la empresa, si ésta dispone de alguno dentro del centro de trabajo.

f) El delegado sindical será designado preferentemente de entre los miembros del comité de empresa o delegados de personal y gozará de idénticas garantías o prerrogativas que los restantes representantes sindicales. No obstante, en los supuestos de centros de trabajo de 45 a 75 trabajadores, el delegado sindical tendrá las mismas garantías establecidas para los expresados representantes, pero no tendrá derecho a disponer de horas sindicales de permiso.

g) El delegado sindical será oído por las empresas en interés de los trabajadores afiliados a su sindicato.

41.6 Derechos sindicales de los trabajadores:

a) Se permite a los trabajadores colocar en el tablón de anuncios información de sus respectivos sindicatos, con conocimiento previo de la empresa.

b) A todos los trabajadores afiliados a una central sindical, en el ámbito de este Convenio, cuando el afectado lo solicite por escrito, se le descontará la cuota sindical en la nómina de la empresa.

41.7 En las empresas no obligadas a constituir comité de seguridad y salud (menos de cincuenta trabajadores), los trabajadores elegirán un delegado de prevención entre los representantes de los trabajadores, de acuerdo con la legislación vigente.

41.8 A las asambleas de trabajadores celebradas en los locales de la empresa podrán asistir representantes de los organismos de dirección de las centrales sindicales con implantación representativa en la propia empresa, siempre que se dé cumplimiento a lo previsto en el artículo 77 del Estatuto de los trabajadores y a lo dispuesto en la LOLS.

CAPÍTULO XII

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 42. Faltas y sanciones

42.1 Norma general: En materia relativa a faltas y sanciones, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, y en el régimen disciplinario, cuyos artículos se transcriben a continuación:

– La empresa podrá sancionar las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en el presente texto.

– Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia y trascendencia, en leve, grave o muy grave.

Faltas leves

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de quince minutos en un mes.

2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
3. Pequeños descuidos en la conservación de los géneros o del material de la empresa.
4. No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio.
5. Las discusiones con otros trabajadores dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sea en presencia del público.
6. El abandono del trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo, se originase perjuicio grave a la empresa o hubiere causado riesgo a la integridad de las personas, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
7. Falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
8. No atender al público con la corrección y diligencia debidos.
9. Faltar un día al trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

Faltas graves

Se considerarán como faltas graves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de treinta minutos en un mes.
2. La desobediencia a la Dirección de la empresa o a quienes tengan facultades de dirección u organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de trabajo. Si la desobediencia fuese reiterada o implicase quebranto manifiesto de la disciplina en el trabajo o de ellas se derivase perjuicio para la empresa o para las personas, podrá ser calificada como falta muy grave.
3. Descuido importante en la conservación de los géneros o del material de la empresa.
4. Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él.
5. Las discusiones con otros trabajadores en presencia del público o que trascienda a éste.
6. Emplear para uso propio artículos, enseres, o prendas de la empresa, o sacarlos de las instalaciones o dependencias de la empresa a no ser que exista autorización.
7. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.
8. La inasistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de dos días en seis meses.
9. La comisión de tres faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción o amonestación por escrito.

Faltas muy graves

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Faltar más de dos días al trabajo sin la debida autorización o causa justificada en un año.
2. La simulación de enfermedad o accidente.
3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otros trabajadores o con cualquier otra persona durante el trabajo, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa, así como la competencia desleal en la actividad de la misma.
4. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
5. El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la empresa, como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral en cualquier otro lugar.
6. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados en la empresa, o revelar a personas extrañas a la misma el contenido de éstos.
7. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
8. Falta notoria de respeto o consideración al público.

9. Los malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.

10. Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto de la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquella.

11. Toda comisión por un superior de un hecho arbitrario que suponga la vulneración de un derecho del trabajador legalmente reconocido, de donde se derive un perjuicio grave para el subordinado.

12. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.

13. La embriaguez habitual y drogodependencia manifestada en jornada laboral y en su puesto de trabajo. El estado de embriaguez o la ingestión de estupefacientes manifestados una sola vez serán constitutivos de falta grave.

14. Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo siempre que no esté motivada por derecho alguno reconocido por las leyes.

15. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

42.2 Régimen de sanciones

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

Para la imposición de sanciones se seguirán los trámites previstos en la Legislación General.

42.3 Sanciones máximas

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

1ª Por faltas leves.- Amonestación verbal. Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.

2ª Por faltas graves.- Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

3ª Por faltas muy graves.- Desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo.

42.4 Prescripción

La facultad de la Dirección de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte y para las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que aquella tuvo conocimiento de su comisión y, en cualquier caso, a los seis meses de haberse cometido.

CAPÍTULO XIII CONCEPTOS VARIOS

Artículo 43. Reconocimiento médico anual

Las empresas velarán por la práctica de los reconocimientos médicos, iniciales y periódicos, de sus trabajadores, conforme a lo establecido en las disposiciones legales vigentes.

Artículo 44. Prendas de trabajo

Las empresas facilitarán a los trabajadores dos prendas de trabajo al año, una cada seis meses, de las características que, a criterio de la propia empresa, mejor respondan a las necesidades del trabajo que el personal de que se trate deba realizar.

Artículo 45. Bilingüismo

Todos los anuncios o avisos en las empresas deberán redactarse en castellano y en catalán.

Artículo 46. Canon de negociación

A petición de las centrales sindicales, y con el fin de atender los gastos originados por la negociación colectiva, se establece un canon de negociación de **6 €, (seis Euros)**, por una sola vez y por trabajador, a favor de las centrales sindicales integrantes de la Comisión negociadora del presente Convenio, UGT y CC.OO.

Los trabajadores que estén conformes autorizarán por escrito al empresario, antes del **31 de diciembre de 2.005**, que les sean descontados de la nómina correspondiente el referido canon de negociación, de conformidad con lo previsto en el artículo 11 de la Ley orgánica de libertad sindical.

CAPÍTULO XIV

INAPLICACIÓN SALARIAL

Artículo 47. Cláusula de Inaplicación Salarial

El porcentaje de incremento salarial establecido para la vigencia de este Convenio tendrá un tratamiento excepcional para aquellas empresas que acrediten objetiva y fehacientemente situaciones de déficit o pérdidas, de manera que no dañe su estabilidad económica o su viabilidad. Asimismo se tendrán en cuenta las previsiones para los años de vigencia del Convenio.

Las empresas deberán comunicar por escrito a los representantes legales de los trabajadores, o en su defecto, a sus trabajadores, las razones justificativas de tal decisión dentro de un plazo de 20 días, contados a partir de la fecha de publicación del Convenio, para el primer año de vigencia. Igual plazo se aplicará en su caso, para cada uno de los años de vigencia del convenio.

Una copia de dicha comunicación se remitirá necesariamente a la Comisión Paritaria del Convenio.

Las Empresas deberán aportar la documentación necesaria (Memoria explicativa, Balances, Cuenta de resultados, Cartera de pedidos, Situación financiera y Planes de futuro), en los 10 días siguientes a la comunicación. Dentro de los 10 días naturales posteriores, ambas partes intentarán acordar las condiciones de la no aplicación salarial, la forma y plazo de recuperación del nivel salarial, teniendo en cuenta asimismo, sus consecuencias en la estabilidad en el empleo.

Una copia del acuerdo, se remitirá a la Comisión Paritaria.

De no existir acuerdo, ambas partes lo comunicarán, por escrito, a la Comisión Paritaria del Convenio, que resolverá dentro de los 10 días siguientes.

De continuar el desacuerdo, las partes se someterán al Tribunal Laboral de Catalunya.

Los representantes legales de los trabajadores están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando, por consiguiente, respecto de todo ello, sigilo profesional.

CLÁUSULAS ADICIONALES

Adicional Primera.- Acuerdos Fomento-centrales sindicales. Ambas representaciones incorporan los acuerdos suscritos por Fomento y las Centrales Sindicales el día 7 de Noviembre de 1990, publicados en el “Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya” de 23 de Enero de 1991, así como su posterior desarrollo.

Adicional Segunda.- TRIBUNAL LABORAL DE CATALUÑA

Las partes firmantes del presente Convenio, en representación de los trabajadores y empresas comprendidas en el ámbito personal del mismo, pactan expresamente el sometimiento a los procedimientos de Conciliación y Mediación del Tribunal Laboral de Catalunya, para la resolución de los conflictos laborales de índole colectivo o plural que pudieran suscitarse, así como los de carácter individual no excluidos expresamente de las competencias de dicho Tribunal, a los efectos de lo establecido en los artículos 63 y 154 del T.R.L.P.L.

En particular manifiestan su voluntad de someterse a los procedimientos siguientes:

-Conciliación, a través de las Delegaciones Territoriales del Tribunal Laboral de Catalunya, en cualquiera de los conflictos previstos anteriormente.

-Mediación, ante la Comisión de Mediación del Tribunal Laboral de Catalunya.

-Conciliación sobre servicios de mantenimiento en caso de huelga, ante la Delegación específica del TLC en dicha materia.

Adicional Tercera.- Eficacia. Este Convenio tiene efectos desde el **1 de Enero de 2.005** y su aplicación será inmediata a partir de la firma del presente acuerdo definitivo.

Adicional Cuarta.- Pago de atrasos. Las empresas afectadas por el presente Convenio, dispondrán de un plazo máximo de 15 días a partir de la fecha de publicación del Convenio en el “Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya” (D.O.G.C.) para liquidar a sus trabajadores los atrasos, por diferencias, producidos desde el 1 de Enero del año en curso.

Adicional Quinta.- El Acoso Sexual en las Relaciones de Trabajo.

PLANTEAMIENTO

Todas las personas tienen derecho al respeto y a la debida consideración de su dignidad, siendo el acoso sexual en la relaciones laborales aquel comportamiento que puede conllevar la vulneración de los derechos fundamentales protegidos por el art. 10.1, 14 y fundamentalmente el art.18.1 de la Constitución Española.

CONCEPTO

Se considerará constitutiva de acoso sexual cualquier conducta, proposición o requerimiento de naturaleza sexual que tenga lugar en el ámbito de organización y dirección de una Empresa, respecto de las que el sujeto activo sepa –o esté en condiciones de saber – que resultan indeseadas, irrazonables y ofensivas para quien las padece, cuya respuesta ante las mismas puede determinar una decisión que afecte a su empleo o a sus condiciones de trabajo.

La mera atención sexual puede convertirse en acoso si continúa una vez que la persona objeto de la misma ha dado claras muestras de rechazo, sean del tenor que fueren. Ello distingue el acoso sexual de las aproximaciones personales libremente aceptadas, basadas, por tanto, en el consentimiento mutuo.

EL ACOSO SEXUAL DE INTERCAMBIO

En este tipo de acoso, la aceptación del requerimiento de esta naturaleza se convierte, implícita o explícitamente, en condición de empleo, bien para acceder al mismo bien para mantener o mejorar el status laboral alcanzado, siendo su rechazo la base para una decisión negativa para el sujeto pasivo.

Se trata de un comportamiento en el que, de uno u otro modo, el sujeto activo conecta de forma condicionante una decisión suya en el ámbito laboral –la contratación, la determinación de las condiciones de trabajo en sentido amplio o la terminación del contrato– a la respuesta que el sujeto pasivo dé a sus requerimientos en el ámbito sexual.

EL ACOSO SEXUAL MEDIOAMBIENTAL

En este tipo de acoso, de consecuencias menos directas, lo definitorio es el mantenimiento de un comportamiento o actitud de naturaleza sexual de cualquier clase, no deseada por el destinatario/a, y lo suficiente grave para producir un contexto laboral negativo para el sujeto pasivo, creando, en su entorno, un ambiente de trabajo ofensivo, humillante, intimidatorio u hostil, que acabe por interferir en su rendimiento habitual.

Lo afectado negativamente aquí es el propio entorno laboral, entendido como condición de trabajo en sí mismo: El sujeto pasivo se ve sometido a tal tipo de presión en su trabajo –por actitudes de connotación sexual– que ello termina creándole una situación laboral insostenible. La consecuencia negativa directa es normalmente personal –de naturaleza psicológica- y ésta, a su vez, es causa de una repercusión desfavorable en su prestación laboral.

EXPEDIENTE INFORMATIVO

La Dirección de Empresa velará por la consecución de un ambiente adecuado en el trabajo, libre de comportamientos indeseados de carácter o connotación sexual, y adoptará las medidas oportunas al efecto –entre otras la apertura de expediente contradictorio.

Con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualesquiera instancias administrativas o judiciales, el procedimiento interno e informal se iniciará con la denuncia de acoso sexual ante una persona de la dirección de la empresa.

La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la Dirección de Empresa, especialmente encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articularán las medidas oportunas al efecto, quedando la misma exonerada de la posible responsabilidad por vulneración de derechos fundamentales.

Se pondrá en conocimiento inmediato de la Representación Legal de los Trabajadores la situación planteada, si así lo solicita la persona afectada.

En las averiguaciones a efectuar no se observará más formalidad que la de dar trámite de audiencia a todos los intervinientes, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse conducentes a la elucidación de los hechos acaecidos.

Durante este proceso –que deberá estar sustanciado en un plazo máximo de 10 días- guardarán todos los actuantes una absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

La constatación de la existencia de acoso sexual en el caso denunciado dará lugar, entre otras medidas, siempre que el sujeto activo se halle dentro del ámbito de dirección y organización de la Empresa, a la imposición de una sanción.

A estos efectos, el acoso sexual de intercambio será considerado siempre como falta muy grave. El acoso sexual ambiental podrá ser valorado como falta grave o muy grave, según las circunstancias del caso.

CLÁUSULA TRANSITORIA PRIMERA

Si como consecuencia del nuevo Sistema de Clasificación Profesional, los trabajadores debieran percibir un salario convenio superior al que percibían a 31 de diciembre de 2004 según su categoría profesional, las empresas podrán abonar el referido incremento adicional, de conformidad con lo especificado en los siguientes apartados:

A.- Aplicar el nuevo salario a partir del 1 de enero de 2.005.

| GRUPO | CATEGORÍAS PROFESIONALES | OPCION (A) Salario Grupo 2005 | OPCION (A) Importe Máximo a compensar |
|-------|--|-------------------------------------|--|
| 1 | DIRECTOR (INFORMATICA) | 18.554,40 | 16,49 |
| 2 | JEFE DE SUCURSAL JEFE ADMINISTRATIVO JEFE DE TALLER AYUDANTE TECNICO SANITARIO | 18.025,00 | 1.574,71 750,69 126,02 1.510,40 |
| 3 | JEFE DE SECCION ADMINISTRATIVA JEFE DE SECCION MERCANTIL INSPECTOR DE VENTAS ENCARGADO DE ESTABLECIMIENTO TECNICO DE RELOJERIA TITULADO "O ASIMILADO" ESCAPARATISTA JEFE DE GRUPO | 16.451,31 | 1.070,53 1.702,06 1.144,53 1.729,99 1.144,53 698,80 1.144,53 |
| 4 | DELINEANTE DE SEGUNDA DEPENDIENTE MAYOR DEPENDIENTE CON IDIOMAS OPERADOR CORTADOR CONTABLE, CAJERO, TAQUIM.,IDIOMAS | 15.380,34 | 127,79 231,95 231,95 387,13 127,79 325,12 |
| 5 | COBRADOR OFICIAL ADMINISTRATIVO DE 2- CAPATAZ VIAJANTE CORREDOR DE PLAZA AUTO-VENTA DEPENDIENTE DE 22,23 Y 24 AÑOS GRABADOR DEPENDIENTE DE 25 O MAS AÑOS (mas de 2 años) TECNICO POST-VENTA PROFESIONAL DE OFICIO DE PRIMERA - CHOFER "C" PROFESIONAL DE OFICIO DE SEGUNDA - CHOFER "B" | 14.991,66 | 646,58 886,03 589,60 456,55 853,12 853,12 951,13 882,01 586,27 621,89 621,89 774,88 |
| 6 | AUXILIAR ADMINISTRATIVO AUXILIAR ADMINISTRATIVO DE 18 Y 19 AÑOS TELEFONISTA | 14.077,37 | 329,50 755,85 329,50 |

| | |
|--------------------------------------|----------|
| MANIPULADOR | 329,50 |
| AYUDANTE DE OFICIO | 222,40 |
| AUXILIAR DE CAJA DE 18 Y 19 AÑOS | 1.749,75 |
| AUXILIAR DE CAJA DE 20 Y 21 AÑOS | 1.068,66 |
| AUXILIAR DE CAJA DE 22, 23 Y 24 AÑOS | 329,50 |
| AYUDANTE DE DEPENDIENTE | 104,54 |
| DEMOSTRADORA | 104,54 |

B.- Sólo en el supuesto de que el incremento adicional sea superior a 150 €/año, y las empresas no optasen por aplicar lo previsto en el apartado A, éstas abonarán el incremento adicional que corresponda a cada una de las categorías afectadas, prorrateando el mismo a lo largo de los cuatro años de vigencia del convenio, sin perjuicio del incremento salarial del convenio previsto para cada uno de los respectivos años, hasta alcanzar el último año de vigencia el salario bruto anual establecido para cada Grupo Profesional donde estén encuadrados dichos trabajadores. Para el año 2005, se abonará la columna nº 3 de la opción B. Anualmente estas cantidades adicionales deberán prorratearse en quince mensualidades.

| GRUPO | CATEGORÍAS PROFESIONALES | 1 Salario Grupo 2005 | 2 OPCION B * | 3 OPCION B Salario Grupo 2005 | 4 OPCION B Importe Máximo a compensar año 2005 |
|-------|---|-------------------------------|-----------------------|--|---|
| 2 | JEFE DE SUCURSAL | 18.025,00 | 1.181,03 | 16.843,97 | 393,68 |
| | JEFE ADMINISTRATIVO | | 563,02 | 17.461,98 | 187,67 |
| | AYUDANTE TECNICO SANITARIO | | 1.132,80 | 16.892,20 | 377,60 |
| 3 | JEFE DE SECCION ADMINISTRATIVA | 16.451,31 | 802,90 | 15.648,41 | 267,63 |
| | JEFE DE SECCION MERCANTIL | | 1.276,55 | 15.174,76 | 425,52 |
| | INSPECTOR DE VENTAS | | 858,40 | 15.592,91 | 286,13 |
| | ENCARGADO DE ESTABLECIMIENTO | | 1.297,49 | 15.153,82 | 432,50 |
| | TECNICO DE RELOJERIA TITULADO "O ASIMILADO" | | 858,40 | 15.592,91 | 286,13 |
| | ESCAPARATISTA | | 524,10 | 15.927,21 | 174,70 |
| | JEFE DE GRUPO | | 858,40 | 15.592,91 | 286,13 |
| 4 | DEPENDIENTE MAYOR | 15.380,34 | 173,96 | 15.206,38 | 57,99 |
| | DEPENDIENTE CON IDIOMAS | | 173,96 | 15.206,38 | 57,99 |
| | OPERADOR | | 290,35 | 15.089,99 | 96,78 |
| | CONTABLE, CAJERO, TAQUIM., IDIOMAS | | 243,84 | 15.136,50 | 81,28 |
| 5 | COBRADOR | 14.991,66 | 484,94 | 14.506,72 | 161,65 |
| | OFICIAL ADMINISTRATIVO DE 2- | | 664,52 | 14.327,14 | 221,51 |
| | CAPATAZ | | 442,20 | 14.549,46 | 147,40 |

| | | | | | |
|---|---|-----------|----------|-----------|--------|
| | VIAJANTE | | 342,41 | 14.649,25 | 114,14 |
| | CORREDOR DE PLAZA | | 639,84 | 14.351,82 | 213,28 |
| | AUTO-VENTA | | 639,84 | 14.351,82 | 213,28 |
| | DEPENDIENTE DE 22,23 Y 24 AÑOS | | 713,35 | 14.278,31 | 237,78 |
| | GRABADOR | | 661,51 | 14.330,15 | 220,50 |
| | DEPENDIENTE DE 25 O MAS AÑOS (mas de 2 años) | | 439,70 | 14.551,96 | 146,57 |
| | TECNICO POST-VENTA | | 466,42 | 14.525,24 | 155,47 |
| | PROFESIONAL DE OFICIO DE PRIMERA - CHOFER "C" | | 466,42 | 14.525,24 | 155,47 |
| | PROFESIONAL DE OFICIO DE SEGUNDA - CHOFER "B" | | 581,16 | 14.410,50 | 193,72 |
| | | | | | |
| 6 | AUXILIAR ADMINISTRATIVO | | 247,13 | 13.830,24 | 82,38 |
| | AUXILIAR ADMINISTRATIVO DE 18 Y 19 AÑOS | | 566,89 | 13.510,48 | 188,96 |
| | TELEFONISTA | | 247,13 | 13.830,24 | 82,38 |
| | MANIPULADOR | 14.077,37 | 247,13 | 13.830,24 | 82,38 |
| | AYUDANTE DE OFICIO | | 166,80 | 13.910,57 | 55,60 |
| | AUXILIAR DE CAJA DE 18 Y 19 AÑOS | | 1.312,31 | 12.765,06 | 437,44 |
| | AUXILIAR DE CAJA DE 20 Y 21 AÑOS | | 801,50 | 13.275,87 | 267,17 |
| | AUXILIAR DE CAJA DE 22, 23 Y 24 AÑOS | | 247,13 | 13.830,24 | 82,38 |

* El importe que aparece en esta columna corresponde al resto del incremento adicional cuyo pago se aplaza a los años 2006 a 2008, y que podrá ser compensable y/o absorbible en dichos años, según lo establecido en el punto B de la Cláusula Transitoria Primera.

C.- ABSORCIÓN: Aquellas empresas que abonen a sus trabajadores, en cómputo anual, un salario superior al Salario de Grupo anual establecido con carácter general para cada uno de los Grupos Profesionales, no les será de aplicación lo dispuesto en el artículo 14.2 párrafo 2º del convenio, con respecto al incremento adicional especificado en la cláusula transitoria primera y derivado de la aplicación del nuevo sistema de clasificación profesional; todo ello, con independencia de que se opte por cualquiera de los supuestos anteriormente especificado en los apartados A ó B.

COMISIONES DE TRABAJO

COMISIÓN DE EMPLEO Y FORMACIÓN: Compuesta por 8 miembros:
4 representantes de U.P.M., 2 DE U.G.T, y 2 de CC.OO.

- Conocer el uso de las ETT en el sector del **comercio del** metal de Barcelona.
- Análisis pormenorizado de la situación real de las empresas del sector del **comercio del** metal en Barcelona.
- Estudio estadístico de los tipos de contratación que se realizan en el comercio del metal. Conocer la contratación e intentar mayor estabilidad a los contratos que se realicen en las empresas afectadas por el convenio provincial.
- Estudio de las causas objetivas del despido.
- Conocimiento detallado del número de trabajadores afectados por el convenio y del número de empresas existentes en la provincia.
- Desglose por subsectores de las empresas de Barcelona afectadas por el Convenio.
- Planes de actuación en la Formación, Continua y Ocupacional.
- Informar y divulgar el uso de los instrumentos de empleo y colocación, tales como:
 - I.N.E.M.
 - SERVEI CATALÀ DE COL·LOCACIÓ
 - Cualquier otra entidad que ayude al fomento de empleo.

COMISIÓN DE SALUD LABORAL: Compuesta por 8 miembros:
4 representantes de U.P.M., 2 de U.G.T, y 2 de CC.OO.

- Aplicación y desarrollo de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (31/1995 de 8 de noviembre) en las empresas del metal afectadas por el Convenio provincial.
- Elaborar una propuesta de colaboración con las entidades colaboradoras de la Seguridad Social (Mutuas de Accidentes de Trabajo) e instituciones públicas (Departament de Treball - Centro de Seguridad y Condiciones de Salud en el Trabajo) sobre el efecto que la citada ley tendrá sobre las empresas del metal.
- Elaborar un Plan de Formación y Salud laboral, para los nuevos Comités y Delegados de Prevención, ampliando la misma a los profesionales de la gestión de la empresa, así como a los empresarios.
- Estudio y establecimiento de una Política de Prevención de Riesgos.

Una vez constituidas las Comisiones, establecerán su Reglamento de funcionamiento y deberán reunirse, como mínimo cuatro veces al año.

ANEXO "0"

TABLA DE CONVERSION

| GRUPO | CATEGORÍAS PROFESIONALES |
|-------|--|
| 1 | INGENIEROS Y LICENCIADOS DIRECTOR (INFORMATICA) |
| 2 | JEFE DE SUCURSAL JEFE ADMINISTRATIVO JEFE DE PERSONAL JEFE DE VENTAS JEFE DE COMPRAS JEFE DE TALLER CONCEPTOR AYUDANTE TECNICO SANITARIO ENCARGADO GENERAL |
| 3 | JEFE DE SECCION ADMINISTRATIVA JEFE DE SECCION MERCANTIL INSPECTOR DE VENTAS ENCARGADO DE ESTABLECIMIENTO TECNICO DE RELOJERIA TITULADO "O ASIMILADO" ESCAPARATISTA JEFE DE ALMACEN ANALISTA JEFE DE GRUPO |
| 4 | ROTULISTA DELINEANTE DE SEGUNDA DEPENDIENTE MAYOR DEPENDIENTE CON IDIOMAS PROGRAMADOR OPERADOR CORTADOR DELINEANTE DE PRIMERA DIBUJANTE CONTABLE, CAJERO, TAQUIM., IDIOMAS |
| | COBRADOR OFICIAL ADMINISTRATIVO DE 1- |

| | |
|---|--|
| 5 | OFICIAL ADMINISTRATIVO DE 2-CAPATAZ VIAJANTE CORREDOR DE PLAZA AUTO-VENTA DEPENDIENTE DE 22,23 Y 24 AÑOS GRABADOR DEPENDIENTE DE 25 O MAS AÑOS TECNICO POST-VENTA PROFESIONAL DE OFICIO DE PRIMERA - CHOFER "C" PROFESIONAL DE OFICIO DE SEGUNDA - CHOFER "B" |
| 6 | AUXILIAR ADMINISTRATIVO AUXILIAR ADMINISTRATIVO DE 18 Y 19 AÑOS TELEFONISTA MANIPULADOR PROFESIONAL DE OFICIO DE TERCERA - CHOFER "A" AYUDANTE DE OFICIO MOZO ESPECIALIZADO AUXILIAR DE CAJA DE 18 Y 19 AÑOS AUXILIAR DE CAJA DE 20 Y 21 AÑOS AUXILIAR DE CAJA DE 22, 23 Y 24 AÑOS AUXILIAR DE CAJA DE 25 O MAS AÑOS AYUDANTE CORTADOR AYUDANTE DE DEPENDIENTE DEMOSTRADORA |
| 7 | VIGILANTE, SERENO, ORDENANZA, PORTERO ENVASADOR/A, EMBALADOR/A MOZO, PERSONAL DE LIMPIEZA CONSERJE COSEDOR/A DE SACOS |
| 8 | ASPIRANTE DE 16 Y 17 AÑOS AUXILIAR DE CAJA DE 16 Y 17 AÑOS APRENDIZ DE PRIMER AÑO APRENDIZ DE SEGUNDO AÑO APRENDIZ DE TERCER AÑO APRENDIZ DE CUARTO AÑO |

TABLAS SALARIALES 2005

| ANEXO Nº 1 | | | |
|----------------------|------------------------|------------------------------|--------------------------------|
| | Columna 1 | Columna 2 | Columna 3 |
| GRUPO PROFESIONAL | Sal. Base Euros/mes | Pagas Extras Euros/mes | TOTAL AÑO 2005 Euros/año |
| 1 | 1.236,96 | 1.236,96 | 18.554,40 |
| 2 | 1.201,67 | 1.201,67 | 18.025,00 |
| 3 | 1.096,75 | 1.096,75 | 16.451,31 |
| 4 | 1.025,36 | 1.025,36 | 15.380,34 |
| 5 | 999,44 | 999,44 | 14.991,66 |
| 6 | 938,49 | 938,49 | 14.077,37 |
| 7 | 916,53 | 916,53 | 13.747,95 |

| |
|--|
| |
|--|

| ANEXO Nº 1 | | | | |
|--------------------------|-----------------------------------|--------------------------------|---------------------------------------|---|
| GRUPO PROFESIONAL | CATEGORIA PROFESIONAL | Columna 1 | Columna 2 | Columna 3 |
| | | Sal. Base Euros/mes | Pagas Extras Euros/mes | TOTAL AÑO 2005 Euros/año |
| 8 | Aspirante de 16 Y 17 Años | 663,32 | 663,32 | 9.949,80 |
| | Contrato formación de Primer Año | 524,77 | 524,77 | 7.871,55 |
| | Contrato formación de Segundo Año | 577,31 | 577,31 | 8.659,65 |
| | Contrato formación de Tercer Año | 648,52 | 648,52 | 9.727,80 |

| ANEXO Nº 2 | |
|------------------------------|--------------------------|
| Horas Extraordinarias | |
| GRUPO PROFESIONAL | Importe Euros |
| 1 | 12,27 |
| | |
| 2 | 12,10 |
| | |
| 3 | 10,61 |
| | |
| 4 | 9,73 |
| | |
| 5 | 9,16 |
| | |
| 6 | 8,27 |
| | |
| 7 | 8,10 |

ANEXO Nº3

PLUS DE TRABAJO NOCTURNO

Para todos los grupos profesionales 0,69 €/hora

ANEXO Nº4**Complemento Ex-Categoría Profesional**

| ANTIGUAS CATEGORIAS Contratados hasta el 31.12.04 | Complemento Ex-categoría profesional Importe anual dividido en 15 mensualidades Euros / Año |
|--|---|
| JEFE DE PERSONAL | 412,13 |
| JEFE DE VENTAS | 412,13 |
| JEFE DE COMPRAS | 412,13 |
| CONCEPTOR | 412,13 |
| ENCARGADO GENERAL | 412,13 |
| ANALISTA | 183,61 |
| DIBUJANTE | 1254,58 |
| PROFESIONAL DE OFICIO DE TERCERA - CHOFER "A" | 27,49 |
| AUXILIAR DE CAJA DE 25 O MAS AÑOS | 585,64 |
| AYUDANTE CORTADOR | 422,46 |
| CONSERJE | 305,59 |