

ÍNDICE DE MATERIAS

Capítulo I - DISPOSICIONES GENERALES

Art. 1.	Ámbito funcional.....	1
Art. 2.	Ámbito territorial.....	1
Art. 3.	Ámbito personal.....	1
Art. 4.	Entrada en vigor y duración.....	2
Art. 5.	Derecho supletorio.....	2
Art. 6.	Denuncia y revisión.....	2
Art. 7.	Respeto a lo convenido.....	2

Capítulo II - COMISIÓN PARITARIA

Art. 8.	Interpretación.....	3
Art. 9.	Composición.....	3
Art. 10.	Funciones.....	3
Art. 11.	Domicilio.....	4
Art. 12.	Sumisión de cuestiones a la comisión.....	4
Art. 13.	Audiencia a las partes.....	4

Capítulo III - COMPENSACIÓN, GARANTÍA PERSONAL Y ABSORCIÓN

Art. 14.	Compensación.....	4
Art. 15.	Garantía "Ad Personam".....	5
Art. 16.	Absorción.....	5

Capítulo IV - CONTRATACIÓN

Art. 17.	Período de prueba.....	6
Art. 18.	Contratación y Empleo.....	6

Capítulo V - CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Art. 19.	Clasificación profesional. Norma General.....	7
Art. 20.	Otras categorías profesionales.....	7
	Auto-Venta.....	7
	Técnico Post-Venta.....	7
	Verificador.....	8
	Técnico de Relojería.....	8
	Chófer.....	8
	Personal de limpieza.....	8

Capítulo VI - CONDICIONES ECONÓMICAS

Art. 21.	Norma General.....	8
Art. 22.	Salario base o mínimo de Convenio.....	8
Art. 23.	Sistema retributivo.....	9
Art. 24.	Gratificaciones extraordinarias.....	9
Art. 25.	Revisión Salarial.....	9
Art. 26.	Complemento "Ad personam" (anteriormente antigüedad).....	10
Art. 27.	Retribución Salarial : Años 2002, 2003 y 2004.....	10
Art. 28.	Plus de trabajo nocturno.....	11
Art. 29.	Salidas, viajes y dietas.....	11
Art. 30.	Beca escolar.....	11
Art. 31.	Jubilación.....	11

Capítulo VII - JORNADA DE TRABAJO, FIESTAS Y VACACIONES		
Art. 32. Jornada.....	12	
Art. 33. Horas extraordinarias	12	
Art. 34. Recuperación de fiestas	13	
Art. 35. Vacaciones	13	
Capítulo VIII - EXTINCIÓN DEL CONTRATO		
Art. 36. Ceses	13	
Capítulo IX - PERMISOS Y EXCEDENCIAS		
Art. 37. Permisos especiales retribuidos.....	14	
Art. 38. Excedencia por maternidad y guarda legal	15	
Capítulo X - RÉGIMEN ASISTENCIAL		
Art. 39. Incapacidad Temporal	15	
Art. 40. Fallecimiento	15	
Capítulo XI - DERECHOS SINDICALES		
Art. 41. Derechos de los representantes sindicales de los trabajadores	15	
Capítulo XII - REGIMEN DISCIPLINARIO		
Art. 42. Faltas y sanciones.....	17	
Capítulo XIII - CONCEPTOS VARIOS		
Art. 43. Reconocimiento médico anual	20	
Art. 44. Prendas de Trabajo	20	
Art. 45. Bilingüismo	20	
Art. 46. Canon de negociación.....	20	
Capítulo XIV - INAPLICACIÓN SALARIAL		
Art. 47. Cláusula de Inaplicación Salarial.....	21	
CLÁUSULAS ADICIONALES		
Primera.- Acuerdos Fomento-Centrales Sindicales	22	
Segunda.- Conflictos colectivos de trabajo	22	
Tercera.- Eficacia	22	
Cuarta.- Pago de atrasos	22	
Quinta.- Acoso sexual	22	
CLÁUSULA TRANSITORIA		
Primera.- Servicio Militar	22	
COMISIONES DE TRABAJO		23
TABLAS SALARIALES		
Anexo número 1		
Salario Base	25	
Anexo número 2		
Pagas extras y horas extraordinarias	27	
Anexo número 3		
Plus de trabajo nocturno.....	28	

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL SECTOR DEL 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 regirán 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 2001 y su duración será de cuatro años para todas las empresas de su ámbito, que finalizará el 31 de Diciembre del año 2004, 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.
- f) Realizar los estudios a que se refiere el artículo 19 del presente Convenio colectivo.

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 de 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 2001, únicamente serán compensables y absorbibles los aumentos concedidos por las empresas, voluntariamente o a cuenta de Convenio, a partir del 1 de Julio de 2000. Para los incrementos económicos que se produzcan el 1 de Enero de 2002 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 2001. Para los incrementos económicos que se produzcan el 1 de Enero de 2003 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 2002. Para los incrementos económicos que se produzcan el 1 de Enero de 2004 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 2003.

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”.

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:

Personal técnico titulado de grado superior o medio, director, jefe de personal, jefe de compras y jefe de ventas: seis meses.

Encargado general y viajante: tres meses.

Personal técnico no titulado, personal mercantil y personal administrativo: un mes.

Personal de actividades auxiliares y personal subalterno: 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, modificado por, Real Decreto Ley 5/2001, de 2 de marzo, 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.

CAPÍTULO V

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 19. Clasificación profesional. Norma general

19.1 El acto de clasificación del trabajador en orden a la categoría profesional se llevará a efecto por la dirección de la empresa y sin perjuicio de lo establecido en la Orden de 29 de Diciembre de 1945.

La Comisión Paritaria de interpretación y vigilancia del presente Convenio, constituida en comisión especial, estudiará la simplificación de la actual escala de categorías profesionales del Convenio.

19.2 Se mantienen las categorías profesionales previstas en el capítulo 3 de la derogada Ordenanza de Trabajo en el Comercio, quedando subsistentes las categorías definidas en el Convenio colectivo del sector del Comercio del metal de la provincia de Barcelona de 1980.

19.3 Los acuerdos alcanzados por la Comisión Técnica sobre Clasificación Profesional, sobre la equiparación a los grupos profesionales, según lo establecido en el Acuerdo para la Sustitución de la Ordenanza de Comercio vigente en cada momento, serán incorporados, a través de la Comisión Paritaria, al texto del Convenio para su aplicación.

Artículo 20. Otras categorías profesionales:

20.1 **Auto-venta:** es el trabajador, repartidor-vendedor cuya misión principal es realizar la distribución y entrega de productos a los clientes de la empresa, toma nota de los pedidos que a éste le hagan, y se hace cargo del cobro y de la liquidación de las ventas al contado que se le encomienden.

Realizará la carga y descarga del vehículo que se le asigne, pudiendo ser conductor-vendedor, en cuyo caso cuidará de su conservación, limpieza y buena presentación. Cuando el trabajador no absorba la jornada completa se le podrá destinar a otros cometidos adecuados a su categoría en la empresa.

La actividad laboral del personal en este servicio, aunque con sujeción a las normas dictadas por la empresa, se desarrolla con relativa independencia.

Se equiparará económicamente a la categoría de corredor de plaza, determinada en el presente Convenio.

20.2 **Técnico post-venta:** es el trabajador que con habilidad para desmontar y reponer piezas, posee los conocimientos suficientes de los productos representados por su empresa, cuidando el mantenimiento y buen funcionamiento de los mismos, a la vez que realiza trabajos muy cualificados bajo especificaciones precisas y con un cierto grado de autonomía.

Se equiparará económicamente al profesional de oficio de primera.

20.3 **Verificador:** esta categoría profesional se equipará al profesional de oficio de primera, o de segunda, en función del grado de responsabilidad que ostente.

20.4 **Técnico de relojería:** es el titulado que posea título de la Escuela de Relojería Santa Lucía Virgen de la Merced o título profesional expedido por el gremio y su asimilación salarial será la de jefe de grupo. A los que careciendo de titularidad desempeñen las mismas funciones se les proporcionará, previo examen en la Escuela, certificado de capacitación expedido por el Gremio Provincial de Relojería.

Las empresas deberán facilitar el acceso a las convocatorias de dichos exámenes.

20.5 **Chófer:** el chófer con carnet de clase C o C-1 o C-2 que utilice un vehículo que corresponda a su carnet se equipará a profesional de oficio de 1ª.

El chófer con carnet de clase B o B-1 o B-2 en las mismas condiciones que el anterior se equipará a profesional de oficio de 2ª.

El chófer con carnet de clase A-1 y A-2, en iguales condiciones que los anteriores, se equiparán a profesionales de oficio de 3ª.

1.º: Serán comunes a las tres categorías de conductores con carnet A, B y C respectivamente las tareas propias de carga y descarga de las mercancías, así como la entrega y cobro de las mismas en los casos donde proceda.

2.º: Durante los períodos en los que los trabajadores con categoría de conductor no realicen ningún tipo de transporte efectuarán cualquiera de las tareas correspondientes a la actividad normal de la empresa.

20.6 **Personal de limpieza:** El personal de limpieza se equipara a la categoría de mozo, siendo su salario proporcional al tiempo trabajado.

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, gratificaciones o participación en beneficios, 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 participación en beneficios, Junio y Navidad consistirán, cada una de ellas, en el abono de las cantidades que para cada categoría profesional figuran en el anexo número dos, más el Complemento "ad personam" (anteriormente antigüedad).

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

La gratificación denominada de participación en beneficios se abonará dentro de los tres primeros meses del año natural.

24.2 Las Pagas Extraordinarias, se incrementarán además de con el porcentaje correspondiente pactado para cada año, con el 0,5% calculado sobre el total anual, la cantidad resultante se repartirá entre las tres pagas, los valores de las mismas, vendrán establecidos en el anexo nº 2 para cada una de las categorías profesionales y para cada uno de los años de vigencia del convenio. Este sistema se seguirá aplicando en los próximos años, hasta alcanzar la equiparación con el Salario Base en enero de 2004.

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 2001, un incremento superior al 2% respecto a la cifra que resultara de dicho I.P.C. a 31 de Diciembre de 2000, la diferencia resultante en su caso, será tenida en cuenta para determinar los incrementos salariales para el año 2002, si bien, no devengará pago de atrasos. Tal diferencia se calculará sobre los salarios que sirvieron de base para los incrementos de 2000.

Artículo 26. Complemento “Ad personam” (anteriormente antigüedad)

A partir del día 1 de Enero de 2001, el complemento “Ad Personam”, antiguo complemento de antigüedad, se incrementa con el 5 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 2002, 2003 y 2004

A partir del 1 de Enero de 2002, 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, 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. Las Pagas Extraordinarias, se incrementarán además, con el 0,5% calculado sobre el total anual. La cantidad resultante se repartirá entre las tres pagas, los valores de las mismas para cada una de las categorías profesionales vendrán establecidos en el anexo n.º 2.

Si el I.P.C. real de 2002, resulta superior al previsto por el Gobierno en los Presupuestos Generales del Estado, la diferencia resultante será tomada en cuenta para determinar la Base de cálculo de los incrementos salariales para el año 2003.

A partir del 1 de Enero de 2003, 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, 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. Las Pagas Extraordinarias, se incrementarán además, con el 0,5% calculado sobre el total anual. La cantidad resultante se repartirá entre las tres pagas, los valores de las mismas para cada una de las categorías profesionales vendrán establecidos en el anexo n.º 2.

Si el I.P.C. real de 2003, resulta superior al previsto por el Gobierno en los Presupuestos Generales del Estado, la diferencia resultante será tomada en cuenta para determinar la Base de cálculo de los incrementos salariales para el año 2004.

A partir del 1 de Enero de 2004, 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, 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. A partir del 1 de enero, el importe de las Pagas Extraordinarias, quedará equiparado al salario base. Los valores de las mismas para cada una de las categorías profesionales vendrán establecidos en el anexo n.º 2.

Si el I.P.C. real de 2004, resulta superior al previsto por el Gobierno en los Presupuestos Generales del Estado, la diferencia resultante será tomada en cuenta para determinar la Base de cálculo de los incrementos salariales para el año 2005.

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 4.380 pesetas diarias, en concepto de dieta completa, y, de 1.752 pesetas 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 el artículo 8, capítulo II, título II del vigente Reglamento del impuesto sobre la renta de las personas físicas, aprobado por Real Decreto 214/1999, de 5 de febrero.

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 2002, 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.

29.5 Para el año 2003, 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.

29.6 Para el año 2004, 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.

Artículo 30. Beca escolar

Las empresas abonarán a sus trabajadores que tengan hijos en edad comprendida entre 3 y 16 años una gratificación de cuatro mil quinientas pesetas 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 El artículo 88 de la derogada Ordenanza de trabajo en el comercio queda modificado en el sentido de establecer una ayuda por jubilación a los trabajadores que hayan

prestado más de diez años de trabajo a la misma empresa, consistiendo aquélla en un premio de dos mensualidades, calculadas a razón de salario base o mínimo de Convenio (1.ª columna), y el Complemento "Ad personam" (anteriormente antigüedad).

31.2 Si el trabajador hubiese prestado más de veinte años de trabajo en la misma empresa, se le satisfará en tal supuesto, un premio equivalente a tres mensualidades integradas por los mismos dos conceptos señalados.

31.3 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 2001 y 2002, la jornada laboral será de 1.792 horas anuales de trabajo efectivo.

Para el año 2003 la jornada laboral será de 1.790 horas anuales de trabajo efectivo.

Para el año 2004 la jornada laboral será de 1.786 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

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.

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

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 aquella 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.

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.

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 de 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, en el Acuerdo de Sustitución de la Ordenanza de Comercio vigente en cada momento, 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 prevaleciendo 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 del grupo profesional y actividades auxiliares 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 mil pesetas, 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 30 de julio de 2001, 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.- Conflictos colectivos de trabajo. Con respecto a los conflictos colectivos de trabajo, ambas partes manifiestan que se someten colectivamente a los procedimientos de conciliación y mediación previstos en el Tribunal Laboral de Catalunya.

Adicional tercera.- Eficacia. Este Convenio tiene efectos desde el 1 de Enero de 2001 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.- Acoso sexual. Todas las personas tienen derecho al respeto de su intimidad y a la debida consideración en su dignidad.

Se considera acoso sexual en el trabajo un comportamiento verbal o físico de carácter o connotación sexual que se da en el ámbito de las relaciones laborales, la persona que lo realiza sabe, o debe saber, que este comportamiento no es deseado por la persona que es objeto, incidiendo en la negativa o la aceptación de este comportamiento en la situación laboral de la persona que sufre. Con esta conducta se le crea un entorno laboral intimidatorio y hostil.

Se debe conseguir un entorno laboral libre de comportamiento indeseado de carácter o connotación sexual.

CLÁUSULA TRANSITORIA

Primera.- Hasta 31 de diciembre de 2001, el trabajador que se encuentre cumpliendo el servicio militar, tendrá derecho a que se le respete el puesto de trabajo durante el tiempo que dure su servicio militar más dos meses.

Asimismo, el personal que lleve dos años prestando servicio en la empresa al tiempo de ser incorporado al servicio militar tiene derecho a percibir, como si estuviese presente en el trabajo, el importe de las gratificaciones extraordinarias fijas de Junio y Navidad a que se refiere el artículo 24.

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.

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

- Elaborar la propuesta de sustitución de las categorías profesionales del convenio provincial, por la de Grupos Profesionales en función del Acuerdo para la sustitución de la Ordenanza de Comercio, vigente en cada momento.
- Adecuación al texto del convenio de Barcelona de los acuerdos que se vayan alcanzando a nivel estatal.

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

ANEXO N.º 1

SALARIO BASE

GRUPO SS	CATEGORÍA PROFESIONAL	SALARIO BASE (Mensual)	SALARIO BASE (Mensual)
	GRUPO I	Pesetas	Euros
1	Ingenieros y Licenciados	177.640	1.067,64
2	Ayudante Técnico, Sanitario	158.111	950,27
	GRUPO II		
3	Jefe de Personal	176.516	1.060,88
3	Jefe de Ventas	176.516	1.060,88
3	Jefe de Compras	176.516	1.060,88
3	Encargado General	176.516	1.060,88
4	Jefe de Almacén	157.495	946,56
4	Jefe de Sucursal	157.495	946,56
4	Jefe de Grupo	146.546	880,76
4	Inspector de Ventas	146.546	880,76
5	Jefe de Sección Mercantil	141.208	848,68
5	Encargado de Establecimiento	140.941	847,07
5	Viajante	139.159	836,36
5	Corredor de Plaza	135.364	813,55
5	Auto-Venta	135.364	813,55
5	Dependiente de 25 o más años	137.917	828,90
5	Dependiente de 22, 23 y 24 años	134.430	807,94
5	Dependiente Mayor	145.030	871,65
5	Dependiente con idiomas	145.030	871,65
7	Ayudante de Dependiente	133.783	804,05
7	Demostradora	133.783	804,05
12	Aprendiz de Primer año	75.361	452,93
12	Aprendiz de Segundo año	75.361	452,93
11	Aprendiz de Tercer año	82.908	498,29
11	Aprendiz de Cuarto año	93.135	559,75
	GRUPO III		
3	Jefe Administrativo	165.383	993,97
4	Jefe de Sección Administrativa	147.255	885,02
4	Contable, Cajero, Taquim., Idiomas	144.137	866,28
5	Oficial Administrativo de 1ª	143.504	862,48
5	Oficial Administrativo de 2ª	135.055	811,70
7	Auxiliar Administrativo	131.635	791,14
7	Aux. Administrativo de 18 y 19 años	127.719	767,61
11	Aspirante de 16 y 17 años	95.260	572,52
11	Auxiliar de Caja de 16 y 17 años	80.586	484,33
7	Auxiliar de Caja de 18 y 19 años	118.887	714,53
7	Auxiliar de Caja de 20 y 21 años	124.967	751,07
7	Auxiliar de Caja de 22, 23 y 24 años	131.635	791,14
7	Auxiliar de Caja de 25 o más años	140.385	843,73

GRUPO SS	CATEGORÍA PROFESIONAL	SALARIO BASE (Mensual)	SALARIO BASE (Mensual)
	GRUPO IV	Pesetas	Euros
4	Dibujante	159.262	957,18
4	Escaparatista	150.814	906,41
5	Rotulista	147.252	885,00
4	Tec. Relojería Titulado o "Asimilado"	146.546	880,76
5	Delineante de Primera	147.252	885,00
5	Delineante de Segunda	146.027	877,64
5	Cortador	146.027	877,64
7	Ayudante Cortador	138.826	834,36
3	Jefe de Taller	171.364	1.029,92
8	Técnico Post-Venta	137.582	826,88
8	Profes. de Oficio de 1ª - Chofer C	137.582	826,88
8	Profes. de Oficio de 2ª - Chofer B	136.116	818,07
9	Profes. de Oficio de 3ª - Chofer A	135.044	811,63
9	Ayudante de Oficio	132.660	797,30
4	Capataz	137.889	828,73
9	Mozo Especializado	134.782	810,06
7	Telefonista	131.635	791,14
10	Mozo y Personal Limpieza	131.635	791,14
9	Envasador/a o Embalador/a	131.635	791,14
10	Cosedor/a de sacos	131.635	791,14
	GRUPO V		
6	Conserje	134.554	808,69
6	Cobrador	137.340	825,43
6	Vigilante, Sereno, Ordenanza, Portero	131.635	791,14
	GRUPO VI (informática)		
7	Manipulador	131.635	791,14
5	Grabador	135.093	811,93
5	Operador	143.546	862,73
5	Programador	147.252	885,00
4	Analista	159.262	957,18
3	Conceptor	176.516	1.060,88
1	Director	177.480	1.066,68

ANEXO N.º 2

PAGAS EXTRAS Y HORAS EXTRAORDINARIAS

GRUPO SS	CATEGORÍA PROFESIONAL	PAGAS EXTRAS	PAGAS EXTRAS	HORAS EXTRAS	HORAS EXTRAS
	GRUPO I	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros
1	Ingenieros y Licenciados	177.640	1.067,64	1.762	10,59
2	Ayudante Técnico, Sanitario	158.111	950,27	1.547	9,30
	GRUPO II				
3	Jefe de Personal	176.516	1.060,88	1.738	10,45
3	Jefe de Ventas	176.516	1.060,88	1.738	10,45
3	Jefe de Compras	176.516	1.060,88	1.738	10,45
3	Encargado General	176.516	1.060,88	1.738	10,45
4	Jefe de Almacén	157.495	946,56	1.525	9,17
4	Jefe de Sucursal	157.495	946,56	1.525	9,17
4	Jefe de Grupo	144.903	870,88	1.415	8,50
4	Inspector de Ventas	144.903	870,88	1.415	8,50
5	Jefe de Sección Mercantil	138.155	830,33	1.336	8,03
5	Encargado de Establecimiento	137.600	826,99	1.336	8,03
5	Viajante	135.697	815,56	1.315	7,90
5	Corredor de Plaza	131.121	788,05	1.268	7,62
5	Auto-Venta	131.121	788,05	1.268	7,62
5	Dependiente de 25 o más años	134.200	806,56	1.292	7,77
5	Dependiente de 22,23 y 24 Años	128.030	769,48	1.233	7,41
5	Dependiente Mayor	142.762	858,02	1.371	8,24
5	Dependiente con Idiomas	142.762	858,02	1.371	8,24
7	Ayudante de Dependiente	127.825	768,24	1.188	7,14
7	Demostradora	127.825	768,24	1.188	7,14
12	Aprendiz de Primer Año	75.361	452,93	-	-
12	Aprendiz de Segundo Año	75.361	452,93	-	-
11	Aprendiz de Tercer Año	82.908	498,29	-	-
11	Aprendiz de Cuarto Año	93.135	559,75	-	-
	GRUPO III				
3	Jefe Administrativo	165.383	993,97	1.608	9,66
4	Jefe de Sección Administrativa	145.730	875,85	1.415	8,50
4	Contable, Cajero, Taquim., Idiomas	141.710	851,69	1.362	8,19
5	Oficial Administrativo de 1ª	139.188	836,54	1.315	7,90
5	Oficial Administrativo de 2ª	128.825	774,25	1.233	7,41
7	Auxiliar Administrativo	122.723	737,58	1.166	7,01
7	Auxiliar Administrativo de 18 y 19 años	117.746	707,67	1.125	6,76
11	Aspirante de 16 y 17 años	95.260	572,52	-	-
11	Auxiliar de Caja de 16 y 17 años	80.586	484,33	-	-
7	Auxiliar de Caja de 18 y 19 años	106.177	638,14	1.017	6,11
7	Auxiliar de Caja de 20 y 21 años	113.992	685,11	1.081	6,50
7	Auxiliar de Caja de 22, 23 y 24 años	122.723	737,58	1.166	7,01
7	Auxiliar de Caja de 25 o más años	136.234	818,78	1.254	7,54

GRUPOS	CATEGORÍA PROFESIONAL	PAGAS EXTRAS	PAGAS EXTRAS	HORAS EXTRAS	HORAS EXTRAS
	GRUPO IV	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros
4	Dibujante	159.262	957,18	1.547	9,30
4	Escaparatista	149.946	901,19	1.461	8,78
5	Rotulista	145.433	874,07	1.398	8,40
4	Téc. de Relojería Titulado o "Asimilado"	144.903	870,88	1.415	8,50
5	Delineante de Primera	145.433	874,07	1.398	8,40
5	Delineante de Segunda	143.957	865,20	1.371	8,24
5	Cortador	143.957	865,20	1.371	8,24
7	Ayudante Cortador	133.400	801,75	1.268	7,62
3	Jefe de Taller	171.364	1.029,92	1.672	10,05
8	Técnico Post-Venta	131.579	790,81	1.254	7,54
8	Profesional de Oficio de 1ª - Chofer C	131.579	790,81	1.254	7,54
8	Profesional de Oficio de 2ª - Chofer B	130.785	786,03	1.208	7,26
9	Profesional de Oficio de 3ª - Chofer A	129.442	777,96	1.188	7,14
9	Ayudante de Oficio	123.815	744,14	1.166	7,01
4	Capataz	133.078	799,81	1.233	7,41
9	Mozo Especializado	129.098	775,89	1.188	7,14
7	Telefonista	122.723	737,58	1.166	7,01
10	Mozo y Personal de Limpieza	122.723	737,58	1.166	7,01
9	Envasador/a o Embalador/a	122.723	737,58	1.166	7,01
10	Cosedor/a de sacos	122.723	737,58	1.166	7,01
	GRUPO V				
6	Conserje	128.823	774,24	1.188	7,14
6	Cobrador	134.717	809,67	1.233	7,41
6	Vigilante, Sereno, Ordenanza, Portero	122.723	737,58	1.166	7,01
	GRUPO VI (informática)				
7	Manipulador	122.723	737,58	1.166	7,01
5	Grabador	128.829	774,28	1.233	7,41
5	Operador	139.193	836,57	1.315	7,90
5	Programador	145.433	874,07	1.398	8,40
4	Analista	159.262	957,18	1.547	9,30
3	Conceptor	176.516	1.060,88	1.738	10,45
1	Director	177.480	1.066,68	1.762	10,59

ANEXO N.º 3

PLUS DE TRABAJO NOCTURNO

Para todas las categorías profesionales 100 ptas/hora