



## **CONVENIO COLECTIVO SECTORIAL DEL COMERCIO DEL METAL PARA LA PROVINCIA DE ALAVA PARA 2000, 2001 Y 2002**

### **CAPITULO I**

#### **Artículo 1º.- Ámbito Territorial.-**

El presente Convenio afectará a todos los centros de trabajo que, comprendidos en el ámbito funcional del mismo, se encuentren en la provincia de Alava. Cuando el domicilio social de la empresa radique fuera de la mencionada provincia, y el centro de trabajo dentro de la misma, se aplicará el presente Convenio Colectivo.

#### **Artículo 2º.- Ambito Funcional.-**

El presente Convenio afectará a todas las empresas que comprendidas en el ámbito territorial del mismo, se dediquen a la actividad de Comercio de Metal.

#### **Artículo 3º.- Ambito Temporal.-**

El presente Convenio tendrá una duración de tres años y su vigencia se extenderá desde el 1 de Enero de 2000 hasta el 31 de Diciembre de 2002, quedando denunciado al término de su vigencia.

Los conceptos retributivos del presente Convenio tendrá efecto a partir del 1 de Enero de 2000.

#### **Artículo 4º.- Absorción y Compensación.-**

Las condiciones pactadas en este Convenio formarán un todo o unidad indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente en su cómputo anual.

Los conceptos económicos establecidos en el presente Convenio absorberán y compensarán todos los existentes en el sector en el momento del comienzo de su vigencia, cualquiera que sea la denominación, naturaleza u origen de los mismos. Sin embargo en ningún caso será absorbida ni compensada garantía mínima que se recoge en el artículo 9 de este Convenio.

#### **Artículo 5º.- Garantías Personales.-**

Se respetarán las condiciones personales que globalmente consideradas superen lo pactado en el presente Convenio en el sentido de que los trabajadores que antes de la vigencia del convenio vinieran percibiendo una remuneración mayor a la aquí establecida, no vean disminuida su remuneración total en sus respectivas empresas, como consecuencia de la entrada en vigor del presente Convenio.

#### **Artículo 6º.- Contrato de Trabajo.-**

A los trabajadores que se les formalice contrato de trabajo por escrito, se les entregará dicho contrato con dos días de antelación a la firma del mismo para su comprobación.

#### **Artículo 7º.- Contratos Eventuales.-**

De acuerdo con lo establecido en el art. primero – cuarto del Real Decreto Ley 8/ 1997 de 16 de Mayo, la duración máxima de los contratos eventuales por circunstancias de mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos que se hayan celebrado a partir del 17 de Mayo de 1.997 será de trece meses y medio en un período de 18 meses computándose éste a partir de la fecha en que se produzca la causa o circunstancia que justifique su utilización. A estos sólo efectos, el ámbito de aplicación del presente Convenio incluye en el mismo a todas las Empresas y Centros de Trabajo que se dediquen a la actividad de Comercio de Metal incluidos en el ámbito territorial del Convenio, tenga o no formalizados sus Pactos o Convenios Colectivos propios.

La rescisión de estos contratos mediante denuncia del empresario por la expiración del tiempo convenido, dará derecho al trabajador al percibo de una indemnización de seis días de salario por año de servicio en la empresa.

## **CAPITULO II**

#### **Artículo 8º.- Plus Compensatorio.-**

Bajo esta denominación se incluye en las Tablas Salariales un Plus que tiene por objeto compensar la ausencia de incremento salarial durante el año 2000 y además tiene el carácter de garantía mínima a que se refiere el art.9 de este Convenio.

Este Plus no tiene carácter consolidable y se abonará solo a lo largo de los tres meses siguientes a la firma del presente Convenio.

Tiene carácter absorbible, de tal suerte que se verá disminuido en el importe de los salarios que los trabajadores afectados por el Convenio hubieran percibido en el año 2000 en concepto de “anticipos”, incremento a cuenta o similares. Este carácter absorbible también lo tiene para las empresas que, abonando los salarios superiores a los de Tablas, hubieran incrementado sus salarios en una cantidad igual o superior a la que figura en este Plus.

El citado Plus tiene carácter salarial y, por consiguiente, integrará la base de cotización a la Seguridad Social.

#### **Artículo 8º bis.- Incrementos Salariales.-**

Para el segundo año de vigencia del presente Convenio (1 de Enero de 2001 a 31

de Diciembre de 2001), las partes acuerdan un incremento de 2,75% sobre las Tablas Salariales de 1999, excluido el Plus de Antigüedad, actualizadas con un incremento del 4,25% y que se reflejan como anexo al presente Convenio. En todo caso se garantiza para el año 2001 un incremento salarial igual al IPC real de dicho año más un 0,75%. Para ello si fuese necesario, las partes, una vez conocido el IPC de 2001, procederán a efectuar la oportuna revisión salarial que tendrá efectos de a partir del 1 de enero de 2001 y servirá de cálculo para el incremento salarial correspondiente a 2002.

En el tercer año de vigencia (1 de Enero de 2002 a 31 de Diciembre de 2002) se efectuará un incremento de la misma cuantía, garantías y, condiciones y sobre los mismos conceptos que el descrito en el párrafo anterior para 2001, si bien, referidos a la previsión del Gobierno y, en su caso, al IPC real correspondiente al año 2002.

#### **Artículo 9.- Garantía de Incremento Mínimo Salarial.-**

Para los trabajadores afectados por el presente Convenio, cuyas retribuciones por cualquier concepto (incentivos, pluses, etc.) sean superiores a las Tablas del Convenio, se establece como garantía mínima la cuantía que se especifica en los dos párrafos siguientes de este artículo. Esta garantía se aplicará en el concepto de Salario Base de la nómina.

Para el segundo y tercer año de vigencia del Convenio la garantía mínima de incremento salarial para los trabajadores a que se refiere el párrafo anterior, será una cantidad mensual equivalente a las pesetas que resulten de aplicar un incremento igual al que experimente el IPC de los años 2001 y 2002 respectivamente más un 0,75% sobre las Tablas Salariales de 2000 y 2001.

A estos efectos, las partes, una vez conocidos las previsiones del Gobierno y, posteriormente, los datos oficiales de los incrementos de los IPC reales correspondientes a 2001 y 2002, confeccionarán las oportunas Tablas y, en su caso, acordarán las revisiones que correspondan a los años citados.

#### **Artículo 10º.- Igualdad de retribuciones.-**

Las empresas garantizarán el percibo del salario en igual función sin diferencia alguna por razón de sexo.

#### **Artículo 11º.- Conceptos retributivos.-**

Serán los siguientes:

Salario Base: el establecido en la Tablas Salariales Anexas.  
Antigüedad.  
Horas Extraordinarias.  
Gratificaciones Extraordinarias.  
Pluses Penosos, Tóxicos o Peligrosos.  
Plus de Nocturnidad.

#### **Artículo 12º.- Antigüedad.-**

Este Plus se abonará en la cuantía que se especifica en la Tabla Anexa para los

diferentes niveles y para cada uno de los períodos correspondientes a los cuatrienios de servicios prestados en la Empresa.

Las cantidades especificadas en la Tabla Anexa en concepto de Plus de Antigüedad, son cantidades brutas al día y con carácter fijo, con independencia de la cuantía colectiva fijada respecto del Salario Base para cada una de las categorías.

#### **Artículo 13º.- Pluses Tóxicos, Penosos o Peligrosos.-**

El personal que trabaja en sótanos o expuesto a trabajos tóxicos, penosos o peligrosos siempre y cuando lo declare la Autoridad Laboral, con permanencia en los mismos de un tiempo mínimo del 20% de su jornada laboral, con independencia de que sea dotado de prendas adecuadas a su cometido, percibirá un Plus de 426,-Ptas./día.

#### **Artículo 14º.- Plus de Nocturnidad.-**

El personal contratado para trabajo nocturno que trabaje entre las 22 horas y las 6 horas percibirá el complemento de trabajo nocturno del 25% sobre el Salario Base de su categoría profesional, establecido en el presente Convenio.

#### **Artículo 15º.- Gratificaciones Extraordinarias.-**

El salario anual del trabajador se dividirá por 15 pagas: 12 mensualidades y 3 pagas extras. Estas pagas serán equivalentes a una mensualidad del total de los emolumentos que el trabajador perciba y serán abonadas antes de las siguientes fechas:

Paga de Beneficios: antes del 31 de Marzo.

Extra de Verano: antes del 17 de Julio.

Extra de Navidad: antes del 22 de Diciembre.

#### **Artículo 16º.- Dietas.-**

El personal a quien se confiera alguna comisión de servicio, fuera de su residencia habitual de trabajo, tendrá derecho a que se le abonen los gastos que hubiera efectuado previa presentación de los justificantes correspondientes.

En compensación de aquellos gastos cuyos justificantes no resulte posible, el personal tendrá derecho además, según el desplazamiento sea por media jornada o jornada completa, a una dieta de 365 ó 486 pesetas respectivamente.

#### **Artículo 17º.- Uso de Vehículo Particular.-**

Cuando los trabajadores tengan que utilizar para su desplazamiento, por motivo de comisión de servicio de la empresa, su vehículo particular, será retribuido con un importe de 39,- Ptas.el kilómetro.

#### **Artículo 18º.- Idiomas.-**

A los trabajadores con conocimientos acreditativos ante sus empresas de una o más lenguas o idiomas no oficiales y siempre que este conocimiento sea requerido o pactado con la empresa, recibirán un plus del 10% sobre su salario base.

#### **Artículo 19º.- Ornamentación.-**

El personal no clasificado como escaparatista que realice no obstante, como función especial de su trabajo, el de ornamentación y cuidado de los escaparates, entendiéndose por tal el trabajo que pudiera realizar un escaparatista y siempre que sea requerido por la empresa para realizar dicha función percibirá un plus del 10% sobre su salario base.

#### **Artículo 20º.- Recibos de Salarios.-**

En los recibos de salarios estarán reflejadas todas las cantidades y conceptos que el trabajador perciba, así como las deducciones correspondientes. El modelo de nómina a utilizar será en todos los casos, los oficiales y autorizados.

#### **Artículo 21º.- Finiquito.-**

Los recibos de liquidación final, saldo o finiquito, deberán tener todos los conceptos y cantidades debidamente desglosadas para que éstos sean claramente entendidos por los trabajadores. Asimismo, una copia simple del recibo de liquidación se entregará al trabajador con dos días de antelación a la fecha de finalización de contrato, siempre que el trabajador haya cumplido con el plazo que marca la Ordenanza Laboral de Comercio en su preaviso de cese en la Empresa.

### **CAPITULO III**

#### **Artículo 22º.- Jornada Laboral y Fiestas.-**

La jornada laboral será de 1.776 horas efectivas de trabajo en el año 2001, para el año 2002 la jornada será de 1.766 horas efectivas. La jornada de los sábados por la tarde se tendrá como festiva para los trabajadores afectados por el presente Convenio, salvaguardando los pactos entre empresarios y trabajadores en cuanto a jornada y horarios, y respetándose todas las mejoras que actualmente disfrutaban los trabajadores.

Como excepción a la norma general y por circunstancias de atención al público se trabajarán los sábados por la tarde correspondientes a los días 24 de Diciembre y 31 de Diciembre, respetándose a los trabajadores que en años anteriores guardaran fiesta todos los sábados del año, el no trabajar los sábados aquí mencionados.

En cuanto a las fiestas se disfrutarán las señaladas en el calendario laboral junto a las seguidamente citadas.

Tarde del 4 de Agosto.  
Tardes de corrida de las Fiestas de la Blanca.  
Día del patrón del sector.  
Tarde del día de Olárizu.  
Sábado Santo.

#### **Artículo 23º.- Bolsín Horario.-**

Durante la vigencia del presente Convenio y dentro de la jornada ordinaria de trabajo, la Dirección de la Empresa podrá disponer de hasta un máximo de 45 horas al año por trabajador, que deberán ser realizadas cuando lo solicite la Dirección de la

Empresa para atender emergencias o períodos punta de producción, plazos de entrega con márgenes muy estrictos cuyo no cumplimiento pueda implicar la pérdida del pedido o del cliente, etc.

Para que sea de obligado cumplimiento la orden dada para atender lo anteriormente indicado, será suficiente y necesario, salvo acuerdo en cualquier otro sentido de las partes afectadas, que se cumplan los siguientes requisitos:

- 1.- Preaviso de setenta y dos horas a los afectados y al Comité de Empresa o Delegados de Personal en su caso, con información por escrito de las razones que lo motivan.
- 2.- Realizar las horas de disponibilidad en los días laborables que resulten del calendario de cada empresa. Excepcionalmente, podrá el empresario ordenar su realización en otros días distintos, excluidos los domingos, festivos y vacaciones, pero estos días no podrán exceder de cuatro al año.

En el caso de que sea puente será necesario la conformidad expresa del trabajador o en su defecto del Comité de Empresa o Delegado de Personal.

- 3.- Las horas de disponibilidad no podrán ser compensadas económicamente sino que se compensarán en tiempo libre dentro del año natural, bien en jornadas completas o bien con reducción de jornada diaria.

El disfrute compensatorio de las horas de disponibilidad se llevará a cabo de conformidad con las instrucciones que al respecto reciba el trabajador, quien deberá comunicar con la antelación posible las fechas en que prefiera disfrutar el tiempo de compensación para propiciar el posible acuerdo entre las partes.

Tanto las empresas que hagan uso de esta facultad, como los representantes de los trabajadores de aquéllas, pondrán en conocimiento de la Comisión Paritaria del Convenio, a efectos informativos la utilización de esta cláusula y las circunstancias en que se ha producido.

En aquéllas empresas en las que no exista representación legal de los trabajadores y en los supuestos de disconformidad del trabajador afectado, la Dirección de la Empresa deberá solicitar autorización de la Comisión Paritaria del Convenio para poder hacer uso de esta facultad.

A los efectos del párrafo anterior la Comisión Paritaria deberá reunirse dentro de las 48 horas siguientes a la recepción de la solicitud empresarial con el fin de resolver sobre la procedencia o no de la medida propuesta. En el caso de que la Comisión Paritaria no deniegue expresamente la solicitud dentro de las 72 horas siguientes a la recepción de la solicitud, ésta se entenderá autorizada.

#### **Artículo 24º.- Vacaciones.-**

El personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a 30 días naturales de vacaciones que se abonarán según el promedio de salario percibido durante los tres meses anteriores al disfrute de las mismas. Si la cifra resultante fuera inferior al salario pactado en el Convenio se abonará como mínimo el salario Base Convenio más el Plus de Antigüedad.

Las vacaciones se disfrutarán preferentemente en verano, de las que 21 días lo

serán ininterrumpidas, y el resto de común acuerdo entre las partes, respetándose las que hayan venido disfrutando los 30 días consecutivos. En ningún caso las vacaciones comenzarán en domingos o día festivo.

Aquellos trabajadores que se encuentren en situación de I.T. antes del período coincidente con ese período, no se entenderá como vacaciones disfrutadas, teniendo derecho al disfrute total de dicho período vacacional al finalizar la situación de I.T-

#### **Artículo 25°.- Horas Extraordinarias.-**

Las partes signatarias del presente Convenio se adhieren al Acuerdo Interconfederal sobre supresión de horas extraordinarias suscrito entre Confebask y las Centrales Sindicales E.L.A.-S.T.V., CC.OO., U.G.T. y LAB, con fecha 15 de enero de 1999 y en base al mismo y en su desarrollo:

Acuerdan:

1.º Queda suprimida la posibilidad de realizar horas extraordinarias, salvo en los supuestos excepcionales que se regulan en el punto 2.º del presente artículo.

2.º Con carácter excepcional podrá prolongarse la jornada ordinaria de trabajo cuando concurra alguno de los siguientes casos:

Primero.- Fuerza mayor, es decir, cuando se trate de prevenir o reparar siniestros y daños extraordinarios y urgentes.

Segundo.- Cuando, por razones no previsibles con antelación suficiente, la prolongación de la jornada ordinaria resulte imprescindible para el normal funcionamiento de la Empresa. Deberá acreditarse, en cualquier caso, que no resulta posible la realización del exceso de trabajo con cargo a nuevo personal por alguna de las siguientes razones:

Por tratarse de un tiempo de trabajo tan corto que no se haga viable una nueva contratación.

Por no ser materialmente posible proceder a nuevas contrataciones en el tiempo requerido.

Porque, habiéndose requerido la colaboración de los servicios públicos de empleo, éstos no hayan facilitado a la Empresa demandante personal con la cualificación adecuada al puesto correspondiente.

3.º Las horas extraordinarias que se realicen al amparo de las situaciones excepcionales previstas en el punto 2.º serán compensadas por tiempo de descanso.

La compensación se efectuará a razón de 1 hora y 20 minutos por cada hora extraordinaria trabajadas en día laborable y 1 hora y 40 minutos cuando se realice en festivos.

Sólo podrá acordarse su compensación económica en los casos de fuerza mayor y en aquellos otros en los que la compensación por descanso resulte imposible por concurrir la circunstancia prevista en el 2.º c). En estos casos, esas horas se abonarán con un recargo del 40% cuando se trabajen en día laborable y del 65% cuando lo sean en domingo o festivo.

4.º La aplicación del presente Acuerdo en los ámbitos correspondientes requerirá su concreción mediante Acuerdos de empresa en los términos contenidos en el Acuerdo sobre el Empleo suscrito entre Confebask y las Centrales Sindicales ELA, CCOO, UGT y LAB.

#### **Artículo 26º.- Licencias.-**

El personal tendrá derecho a las siguientes licencias o permisos retribuidos, sin perjuicio de lo establecido en la Ley por las siguientes causas:

Todo el personal que contraiga matrimonio tendrá derecho a 20 días de permiso retribuido a razón de salario Base Convenio más antigüedad

Por alumbramiento de esposa: 3 días, de los que dos días serán laborables.

c) Por enfermedad grave o fallecimiento de cónyuge, abuelos, nietos, padres, hijos, hermanos naturales o políticos, 3 días que podrán ampliarse hasta dos o más en caso de desplazamiento al efecto, o prolongación de la enfermedad.

Por matrimonio de padres, hijos y hermanos naturales o políticos, un día.

Por el tiempo indispensable para acudir al médico de medicina general o especialista, siempre y cuando se justifique.

Traslado de domicilio: un día.

### **CAPITULO IV**

#### **Artículo 27º.- Enfermedad, Accidente o Maternidad.-**

En caso de I.T. por enfermedad, accidente o maternidad e trabajador percibirá el 100% de su salario real hasta un límite de 12 meses.

#### **Artículo 28º.- Ropa de Trabajo.-**

A los trabajadores que proceda se les proveerá obligatoriamente por parte de la empresa de uniforme o de otras prendas en concepto de útiles de trabajo.

La provisión de tales prendas se ha de hacer al comenzar la relación laboral entre la empresa y el trabajador, el número será de dos prendas que se repondrán por anualidades sucesivas.

#### **Artículo 29º.- Bolsa de Estudios.-**

Se crea una Bolsa de Estudios de 2.334,-Ptas. (por nueve meses de curso) para los trabajadores que quieran realizar fuera de las horas de trabajo, estudios que tengan aplicación dentro del sector del comercio del metal, y su distribución se llevará a efecto de acuerdo con las normas que se establezcan dentro de cada empresa en función del

número de solicitudes, calificaciones, etc...

### **Artículo 30º.- Seguro de Accidentes.-**

Las Empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo deberán formalizar Pólizas de Seguro de Accidentes de Trabajo y garantizando a sus operarios los siguientes capítulos y riesgos:

750.000.- Ptas.en caso de muerte.

1.250.000.- Ptas.en el supuesto de invalidez absoluta.

Una copia de la póliza que, a tal efecto, suscriban las Empresas será entregada al Delegado de Personal o Comité de Empresa, si lo hubiere, quien en el plazo de 15 días siguientes hará saber al empresario las observaciones que, en su caso procedan. Si no hubiera representación legal de los trabajadores en la empresa se expondrá dicha copia en el Tablón de Anuncios de la empresa para general conocimiento de la plantilla, pudiendo los trabajadores, asimismo, realizar las observaciones que consideren oportunas dentro del mismo plazo señalado anteriormente.

Transcurrido el indicado plazo sin que se haya producido observación alguna o, producida ésta se hubiera solventado entre las partes implicadas, se entenderá de conformidad la correspondiente póliza.

Las dudas que puedan surgir en orden a la adecuación de la Póliza con las condiciones a que se hace referencia en este artículo podrán ser planteadas a la Comisión Paritaria del Convenio.

Las pólizas de Seguro de Accidentes garantizarán la percepción de los capítulos expresados por los riesgos indicados cuando el hecho causante tenga lugar a partir de los tres meses siguientes a la fecha de publicación del Convenio den el BOTHA.

## **CAPITULO V**

### **Artículo 31º.- Prevención de Riesgos Laborales.-**

En las Empresas o Centros de Trabajo que cuenten con cincuenta o más trabajadores, se constituirá el Comité de Seguridad y Salud con la composición, competencias y facultades que prevén los arts.38 y 39 de la Ley 31/1995, de 8 de Noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

En aquellas empresas en que todavía no se hubieran designado los Delegados de Prevención y/o constituídos los Comités de Seguridad y Salud a que se refiere la citada Ley 31/1995 de 8 de Noviembre, continuará siendo de aplicación el contenido del art. 26 del Convenio Colectivo Sectorial del Comercio del Metal de Alava para 1995 y 1996, que se da aquí por reproducido a estos efectos. Una vez producida la designación de los Delegados de Prevención y/o la Constitución de los Comités de Seguridad y Salud, quedará sin efecto el artículo citado del Convenio de 1995 y 1996.

Las organización firmantes del presente acuerdo instan a las empresas y trabajadores al mejor cumplimiento de las normas legales sobre prevención de riesgos y salud laboral en el convencimiento de que constituye un requisito esencial para evitar la siniestralidad laboral. Asimismo las empresas asumen el compromiso de poner en

marcha las recomendaciones que en esta materia realice OSALAN para los centros de trabajo y tan pronto como sean publicadas.

### **Artículo 33°.- Reconocimientos Médicos.-**

Las empresas se obligarán a través de las Mútuas de Accidentes de Trabajo, a proporcionar a sus trabajadores una revisión médica anual, y ello durante las horas de trabajo.

## **CAPITULO VI**

### **Artículo 34°.- Notificaciones de Expediente de Regulación de Empleo.-**

Las Empresas notificarán al Comité o Delegado de Personal, la formulación unilateral de regulación de empleo, con una antelación de cinco días ante la Autoridad Laboral. Será necesario este requisito, tanto en los casos en que se solicite autorización para una rescisión de contrato, como en los que se solicite suspensión temporal de trabajo, reducción de jornada, etc..., aunque no suponga rescisión de las relaciones laborales entre empresa y trabajadores.

### **Artículo 35°.- Traslado de Personal.-**

En el caso de traslado de personal, quedarán salvaguardados todos los intereses de los trabajadores y fundamentalmente en lo concerniente a los gastos de transporte, gastos de comida y tiempo invertido.

### **Artículo 36°.- Garantía Sindicales.-**

Ningún trabajador podrá ser discriminado ni despedido por pertenecer a cualquier asociación sindical o por participar en las actividades legales de la misma.

El trabajador que ejerza o sea llamado a ejercer o desempeñar un cargo sindical en los órganos de gobierno provincial o nacional de una central sindical tendrá derecho a una excedencia por el tiempo que dure su cargo. La reincorporación será automática y el trabajador ocupará una plaza de la misma categoría que ostentaba antes de producirse la excedencia.

Los Comités de Empresa ejercerán todas las funciones de los antiguos jurados de empresa. Tanto el Comité como los Delegados de Personal serán informados e informarán a su vez de los expedientes de clasificación profesional, expediente de crisis y regulación de plantilla, y el sistema de incentivos.

Comunicar al Comité de Empresa o Delegado de Personal las sanciones graves o muy graves que pueden ser aplicadas a los trabajadores.

Colocar un tablón de anuncios en aquellas empresas que tuvieran más de cinco trabajadores pudiendo éstos hacer uso del mismo, para la divulgación de notas o comunicados de mutuo interés, previa comunicación a la empresa.

Se garantiza una reserva de hasta 30 horas laborales al mes, a los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal para asistir a congresos, asambleas, consejos, juntas y otras reuniones a que fuesen convocados por las centrales

sindicales u órganos de la administración en atención a su cargo sindical. Las horas invertidas en Reuniones de la Comisión Paritaria de este Convenio por los vocales designados para componer la misma, no serán imputables a esta reserva horaria. A los oportunos efectos justificativos en el Acta de cada Sesión de la Comisión Paritaria se hará constar la hora de inicio y de finalización de la Reunión correspondiente.

### **Artículo 37º.- Normas Supletorias.-**

En todo lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en las disposiciones legales vigentes en cada momento, y en el Acuerdo laboral de ámbito estatal para el sector del Comercio de 21 de Marzo de 1996.

### **Artículo 38º.- Comisión Paritaria.-**

Se crea una Comisión Paritaria con objeto de entender de las cuestiones que le sean atribuidas en orden a la interpretación del presente Convenio. Esta Comisión estará compuesta por cuatro vocales con voz y voto designados por las Centrales Sindicales ELA, UGT, CC.OO y LAB y por igual número de representantes designados por el Sindicato Empresarial Alavés.

Podrán asistir a las reuniones de la Comisión Paritaria un asesor por cada Organización Sindical representada en dicha Comisión y otro por el Sindicato Empresarial Alavés. Estos asesores tendrán voz pero carecerán de voto.

La Comisión Paritaria se reunirá a requerimiento de cualquiera de las partes. Dichas reuniones deberán llevarse a cabo dentro del plazo máximo de quince días a partir del requerimiento, salvo en los procedimientos especiales regulados en el art.23 y en la Disposición Adicional de este Convenio.

Los acuerdos de esta Comisión precisarán para su validez la mayoría simple de votos dentro de cada una de las representaciones social y económica de este Convenio. Para la votación y adopción de acuerdos por el banco sindical de la Comisión Paritaria se ponderarán los votos de los representantes de las centrales sindicales conforme a la representatividad que dichas centrales ostentaban en la Mesa Negociadora del Convenio.

### **Artículo 39º.- Formación.-**

A la firma del presente Convenio se constituirá una Comisión Paritaria de Formación Continua, integrada por las partes signatarias del presente Convenio. Esta Comisión tendrá como objeto promover y ser informado de la formación profesional continua, así como evaluar en su caso los planes de formación interempresariales y resolver cuantas cuestiones les sean sometidas en las disposiciones legales o convencionales en esta materia. Las empresas propondrán a esta Comisión Paritaria las necesidades de formación en las mismas y determinarán, en su caso, los cursos que sean de interés para completar la formación de los trabajadores que hayan de participar en los mismos.

Dichos planes de formación se ajustarán en cuanto a su elaboración, tramitación e implantación a lo establecido en el Acuerdo de Formación Continua en la Comunidad Autónoma del País Vasco suscrito el 28 de Septiembre de 1995 o a cualquier otro acuerdo de similares características y finalidad que pudiera ser de aplicación.

#### **Artículo 40°.- Empresas de Trabajo Temporal.-**

Las Empresas afectadas por este Convenio, cuando contraten los servicios de Empresas de Trabajo Temporal garantizarán a los trabajadores puestos a su disposición las condiciones económicas y sociales establecidas en el presente Convenio. Esta obligación constará expresamente en el contrato de puesta a disposición celebrado entre la Empresa de Trabajo Temporal y la empresa usuaria que esté afectada por el presente Convenio.

Lo acordado en el presente artículo será de aplicación a los contratos de puesta a disposición celebrados con posterioridad al 1 de Enero de 1998.

#### **Artículo 41°.- Jubilación Anticipada.-**

Las partes signatarias del presente Convenio se adhieren al Acuerdo Interconfederal sobre Sustitución y Renovación de Plantillas suscrito entre Confebask y las Centrales Sindicales ELA, CCOO, UGT y LAB con fecha de 15 de Enero de 1999, y en base al mismo acuerdan impulsar la puesta en práctica de los contratos de relevo y de sustitución que, en todo caso, requerirán el acuerdo expreso entre la empresa y los trabajadores afectados.

#### **Disposición Adicional.- Procedimiento de inaplicación del régimen salarial del Convenio.-**

Las empresas afectadas por el presente Convenio que pretendan la inaplicación del Régimen Salarial del mismo, podrán dirigirse a los Representantes Legales de los trabajadores de la Empresa, si los hubiese en el plazo de un mes contado a partir de su publicación en el B.O.T.H.A.. Dicha solicitud se hará por escrito en el que se razonarán las causas que justifiquen la medida que se solicita, acompañando, además, toda la documentación acreditativa de tales causas. Una copia de dicha solicitud se remitirá a la Comisión Paritaria del presente Convenio. En el supuesto de no existir Representación Legal de los Trabajadores de la Empresa, ésta podrá dirigir directamente su solicitud a la Comisión Paritaria dentro del mismo plazo.

Una vez recibido el escrito de solicitud referido en el párrafo anterior, las partes dispondrán de un plazo de quince días para negociar las condiciones salariales que deberán regir en la Empresa. Transcurrido dicho plazo sin alcanzar ningún acuerdo, la Empresa podrá dirigirse por escrito a la Comisión Paritaria del Convenio dentro de los quince días siguientes a la finalización de la negociación citada.

Recibida por la Comisión Paritaria la comunicación a que se refiere el párrafo anterior o la solicitud prevista en el último inciso del primer párrafo de este artículo, ésta se reunirá en un plazo máximo de quince días a partir de la fecha de la recepción para debatir la propuesta efectuada. Los acuerdos se adoptarán por el voto favorable de la mayoría de los miembros de la Comisión.

Si transcurridos quince días contados a partir de la fecha de la primera reunión de la Comisión Paritaria para tratar de este asunto, no se hubiese alcanzado en el seno de la misma ningún acuerdo sobre la posibilidad de inaplicación del Régimen Salarial del Convenio de la empresa solicitante o, en su caso, sobre las nuevas condiciones salariales que deban regir, en la misma, las partes se comprometen a someter la

determinación de las condiciones salariales en la empresa solicitante a los procedimientos establecidos en el PRECO publicado en B.O.P.V. nº 66 de 4 de Abril de 2000.

Vitoria, a 27 de Febrero, 2001.

**CONVENIO COMERCIO METAL PLUS COMPENSATORIO 2000**

<b>Categorías</b>		
<b>Pesetas</b>		
		NIVEL I
Aprendices	49.575	
		NIVEL II
Ayudante de Montaje, Ayudante Dependiente, Telefonista, Empaquetadora, Conserje, Vigilante, Mozo	65.715	
		NIVEL III
Mozo Especialista, Profesional de Oficio 2ª, Delineante 2ª, Auxiliar Admon., Auxiliar de Caja	69.000	
		NIVEL IV
Dependiente, Delineante 1ª, Visitador, Rotulista, Profesional de Oficio de 1ª Viajante, Corredor de Plaza, Oficial de Admon., Secretaria, Operador de Máquinas Contables, Técnico Electrónico de 2ª	72.300	
		NIVEL V
Dibujante, Jefe de Taller, Ayudante Técnico, Encargado de Establecimiento, Técnico Electrónico de 1ª	82.155	
		NIVEL VI
Jefes de Sección Mercantil	85.440	
		NIVEL VII
Jefe de Grupo, Escaparartista	88.725	
		NIVEL VIII
Jefe de Sección Admon.	92.010	
		NIVEL IX
Titulado de Grado Medio, Peritos, Aparejadores, Jefe de Almacén, Jefe de Seguridad, Jefe de Admon.	101.865	
		NIVEL X
Jefe de División, Jefe de Personal, Encargado General, Jefe de Compras, Jefe de Ventas	105.465	
		NIVEL XI
Director, Titulados Superiores	115.020	
	PERSONAL DE LIMPIEZA	66.119

**TABLA SALARIAL CONVENIO COMERCIO METAL AÑO 2001**

	<b>Categorías</b>	
	<b>Salario Base/Mes</b>	
	<b>Garantía</b>	
	<b>Mes</b>	
Aprendices		NIVEL I
	83.307	
	2.230	
Ayudante de Montaje, Ayudante Dependiente, Telefonista, Empaquetadora, Conserje, Vigilante, Mozo		NIVEL II
	110.427	
	2.955	
Mozo Especialista, Profesional de Oficio 2ª, Delineante 2ª, Auxiliar Admon., Auxiliar de Caja		NIVEL III
	115.949	
	3.103	
Dependiente, Delineante 1ª, Visitador, Rotulista, Profesional de Oficio de 1ª Viajante, Corredor de Plaza, Oficial de Admon., Secretaria, Operador de Máquinas Contables, Técnico Electrónico de 2ª		NIVEL IV
	121.479	
	3.251	
Dibujante, Jefe de Taller, Ayudante Técnico, Encargado de Establecimiento, Técnico Electrónico de 1ª		NIVEL V
	138.047	
	3.695	
Jefes de Sección Mercantil		NIVEL VI
	143.558	
	3.842	
Jefe de Grupo, Escaparatista		NIVEL VII
	149.085	
	3.990	
Jefe de Sección Admon.		NIVEL VIII
	154.601	
	4.138	
Titulado de Grado Medio, Peritos, Aparejadores, Jefe de Almacén, Jefe de Seguridad, Jefe de Admon.		NIVEL IX
	171.208	
	4.743	
Jefe de División, Jefe de Personal, Encargado General, Jefe de Compras, Jefe de Ventas		NIVEL X
	177.208	
	4.743	
Director, Titulados Superiores		NIVEL XI
	193.993	
	5.192	
<b>PERSONAL DE LIMPIEZA POR HORAS</b>		
	<b>934.-</b>	
	<b>ptas/hora</b>	
	<b>25.-</b>	
	<b>ptas/hora</b>	

## TABLA DE ANTIGÜEDAD

1 CUATRIE.  
2 CUATRIE.  
3 CUATRIE.  
4 CUATRIE.  
5 CUATRIE.  
6 CUATRIE.  
7 CUATRIE.  
8 CUATRIE.  
9 CUATRIE.

### NIVEL I

109  
218  
327  
436  
545  
654  
762  
871  
980

### NIVEL II

145  
290  
435  
580  
725  
870  
1.015  
1.160  
1.305

### NIVEL III

152  
304  
457  
609  
761  
913  
1.066  
1.218  
1.370

### NIVEL IV

159  
319  
478  
638  
797  
957  
1.116  
1.276  
1.435

### NIVEL V

181  
362  
544  
725  
906  
1.087  
1.269  
1.450  
1.631

### NIVEL VI

188  
377  
565  
754  
942  
1.131  
1.319  
1.508  
1.696  
NIVEL VII  
196  
391  
587  
783  
979  
1.174  
1.370  
1.566  
1.761  
NIVEL VIII  
203  
406  
609  
812  
1.015 1.218  
1.421  
1.624  
1.827  
NIVEL IX  
225  
449  
674  
899  
1.124  
1.348  
1.573  
1.798  
2.022  
NIVEL X  
233  
465  
698  
931  
1.163  
1.396  
1.628  
1.861  
2.094  
NIVEL XI  
254  
507  
761  
1.015  
1.268  
1.522  
1.776  
2.030  
2.283

La cuantía de este plus corresponde a cantidades brutas día en función de los cuatrienios trabajados y del nivel profesional.