

CONVENIO COLECTIVO DE COMERCIO DEL METAL DE LA PROVINCIA DE VIZCAYA

AÑOS 2005 - 2008

CAPÍTULO I

ÁMBITO, VIGENCIA, DENUNCIA Y REVISIÓN

ARTÍCULO 1º. ÁMBITO DE APLICACIÓN

A) Los acuerdos en el presente Convenio regularán las relaciones Empresas - Trabajadores propias del Comercio del Metal de Vizcaya en cualquiera de los centros de trabajo de cada empresa, incluidas las Sucursales, Delegaciones y Oficinas radicadas en Vizcaya.

B) Afectarán estos acuerdos a la totalidad del personal que presta sus servicios en la empresa, quedando excluidos únicamente los miembros de los Consejos de Administración y Alta Dirección.

C) Este Convenio Colectivo Sindical obliga a todas las empresas del Sector de Comercio del Metal, tanto a las del Comercio Industrial con las agrupaciones de: Chatarra, Almacenistas de Hierros, Almacenistas de Aceros finos, Almacenistas de tuberías y accesorios, Almacenistas de ferretería, Comerciantes de artículos y Aparatos profesionales, Máquinas herramientas, Maquinaria industrial y accesorios, Maquinaria agrícola y accesorios, Importadores y Comerciantes de máquinas y Mobiliario de oficina, Materiales de saneamiento, Almacenistas de metales no férricos y Maquinaria eléctrica.

D) Como a los del comercio público con la Agrupaciones de: Almacenistas - Detallistas de ferreterías, Comerciantes de cuchillería con taller de vaciado, armerías y artículos de deporte, Importadores y Comerciantes de relojes, Importadores de automóviles, camiones y motocicletas, Vendedores de automóviles, camiones y motocicletas, Repuestos de automoción, Joyería y Platería, Bisutería y similares, Venta de material informático, Venta de telefonía móvil, Material eléctrico y Aparatos electrodomésticos, Venta y alquiler de maquinaria de construcción.

ARTÍCULO 2º VIGENCIA, DENUNCIA Y REVISIÓN

Este Convenio colectivo sindical entrará en vigor en la fecha de su firma, siendo su aplicación salarial retrotraída al 1 de enero de 2.005, y tendrá una duración hasta el 31 de diciembre de 2.008.

Ambas partes acuerdan que el Convenio se considera denunciado el 1 de octubre de 2.008, comprometiéndose a iniciar las deliberaciones del siguiente Convenio en un plazo de 15 días a contar desde la entrega del anteproyecto, bien por la representación de los trabajadores, bien de la representación empresarial.

CAPÍTULO II

REPERCUSIÓN EN LOS SALARIOS, CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS

ARTÍCULO 3º CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS Y MÍNIMO GARANTIZADO

A) Todas las condiciones económicas y de otra índole contenidas en el presente Convenio se establecen como mínimas, por lo que los pactos, cláusulas o situaciones implantadas en las empresas que impliquen condiciones más beneficiosas con respecto a las convenidas, subsistirán para aquellos trabajadores que viniesen disfrutándolas, pudiendo establecerse Convenios de Empresa

B) A todos los trabajadores afectados por el presente Convenio, cualquiera que sea su categoría profesional, se les garantiza un incremento mínimo anual igual a la diferencia aritmética entre las tablas de cada uno de los de vigencia, correspondiente a su categoría profesional que se recoge en las columnas garantía Salarial Mínima del Anexo I del presente Convenio y en ningún caso podrá realizarse la facultad de compensación y absorción que suponga reducción en dichas cantidades garantizadas.

CAPÍTULO III

RETRIBUCIÓN DEL PERSONAL

ARTÍCULO 4º RETRIBUCIÓN MÍNIMA DEL CONVENIO

Se establece el salario de calificación según las tablas (Anexo I), que es el resultado de aplicar los siguientes incrementos:

Año 2005 IPC real del 2005 (3,70%)

Año 2006 IPC real del 2006 + 0,50 puntos (3,20%)

Año 2007 125% del IPC real del 2007

Año 2008 125% del IPC previsto para el año 2008 con garantía del 125% del IPC real de dicho año

En el año 2007 las tablas incorporadas al convenio se han confeccionado con un incremento del 4% que se regularizara al 31/12/07 para garantizar el 125% del IPC real de dicho año, y servirá de base para calcular los incrementos pactados para el año 2008.

ARTÍCULO 5º CONCEPTOS QUE INTERVIENEN

Los conceptos por lo que el trabajador de la empresa ha venido percibiendo, hasta ahora, el conjunto de su retribución son las siguientes:

- A) I Salario de calificación
- II Primas, condiciones o pluses de actividad
- III Retribución de vacaciones
- IV Gratificaciones extraordinarias
- V Retribuciones por condiciones especiales del trabajador (antigüedad, relevos, etc.)
- VI Horas extraordinarias
- B) I Plus de distancia
Dietas, viajes y kilometraje

ARTÍCULO 6º PRIMAS, PLUSES Y COMISIONES POR ACTIVIDAD

Para la retribución de las primas, pluses y comisiones por actividad se seguirá el método establecido hasta la fecha en cada empresa del sector.

ARTÍCULO 7º RETRIBUCIONES DE VACACIONES

Para la retribución de vacaciones se tendrá en cuenta:

- I Salario de calificación
- II Antigüedad
- III Media de las primas o pluses de los meses anteriores a su disfrute, excluyendo expresamente la media de comisiones o cualquier contraprestación en función de las ventas o compras.

ARTÍCULO 8º GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

Las empresas afectadas por este Convenio abonarán a sus trabajadores cuatro gratificaciones extraordinarias de una mensualidad cada una de ellas y se harán efectivas los días 15 de marzo, 15 de junio, 15 de septiembre y 15 de diciembre.

DISPOSICIONES COMUNES A LAS GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

1° Para la retribución de las pagas Extraordinarias se tendrá en cuenta las condiciones establecidas en el art. 7 sobre retribución de vacaciones.

2° Todos los trabajadores que no tuviesen un año de antigüedad en la Empresa tendrán derecho a percibir la parte proporcional al tiempo trabajado en el año natural. Se respetarán los derechos adquiridos por los trabajadores en orden a la cuantía y extensión de las gratificaciones extraordinarias.

ARTÍCULO 9° PLUS POR TIEMPO EN LA EMPRESA

El plus por tiempo de trabajo para todos los trabajadores se regulará por las siguientes condiciones:

- A) Se devengarán por cuatrienios vencidos.
- B) El número de cuatrienios que puedan acumular cada trabajador es de ocho.
El trabajador que al 1-1-1996 ostentaba una antigüedad superior a ocho cuatrienios se le respetará el número de cuatrienios consolidados y los derechos económicos inherentes a la misma. Si hubiere cumplido ocho cuatrienios y hubiera iniciado el cómputo del 9°, su límite será de nueve cuatrienios.
- C) La cuantía del cuatrienio para cada trabajador se establece en el 5 % sobre el salario base de su categoría profesional.
- D) El trabajador devengará la totalidad de los cuatrienios que tengan acumulados por tiempo de trabajo de acuerdo con la categoría profesional última que ostente.
- E) El cómputo de la antigüedad se efectuará a contar desde el ingreso del trabajador de que se trata en la Empresa.

ARTÍCULO 10° HORAS EXTRAORDINARIAS

Son horas extraordinarias las que excedan de la jornada legal ordinaria y que únicamente podrán realizarse en casos de urgente necesidad y previa notificación a los representantes sindicales, si existiesen, siendo retribuidas con el recargo del 75 % las de días laborales y con el 200 % las de días festivos, respetándose en cualquier caso los topes establecidos en la Ley 1/1986 de 14 de marzo de Medidas Urgentes administrativas, financieras, fiscales y laborales.

A opción del empresario las horas extraordinarias se retribuirán o compensarán con descansos en los términos y condiciones previstas en el Estatuto de los Trabajadores y demás Disposiciones de aplicación.

ARTÍCULO 11º PLUS DE TRANSPORTE

Los trabajadores que vivan a más de dos (2) Kms. De su centro de trabajo, percibirán el importe íntegro de 4 viajes en el medio de transporte público colectivo más próximo y económico. En todo caso, la Empresa podrá exigir justificación de la realización del gasto en transporte por parte del trabajador.

ARTÍCULO 12º DIETAS Y KILOMETRAJE

Los viajantes, choferes y demás personal a quien se le confiera por la Empresa alguna Comisión de servicio fuera de su residencia habitual de trabajo tendrán derecho a que les abone los gastos que hubieran efectuado, previa presentación de los justificantes correspondientes.

El personal que viaje ocasionalmente percibirá en concepto de dieta:

<u>2007</u>	<u>Año 2005</u>	<u>Año 2006</u>	<u>Año</u>
Día completo:	50,69	52,31	54,40
En el mismo día:			
Desayuno	3,72	3,84	3,99
Comida	20,67	21,33	22,18
Cena	11,53	11,90	12,38
Dormir	14,80	15,39	16,01

En los casos en que el trabajador utilice el vehículo de su propiedad al servicio de la Empresa, percibirá 0,248 euros/Km. para el 2005, 0,256 euros./Km. para el 2006, 0,266 euros./Km. para el 2007,

CAPÍTULO IV

JORNADA LABORAL

ARTÍCULO 13° JORNADA LABORAL

Se establece una jornada anual durante toda la vigencia del Convenio de 1758 horas, efectivas en cómputo anual, que en su distribución semanal no podrá exceder de 40 horas.

La jornada pactada incluye 8 horas que el trabajador tiene derecho a disfrutarlas, bien mediante la reducción de su jornada diaria al elaborar el calendario anual, o concediéndole un día de libre disposición, que en su disfrute no podrá añadirse a las vacaciones, ni disfrutarlo más del 10% de la plantilla a la vez o más de un trabajador, cuando el 10% sea inferior a la unidad.

Se respetarán los derechos adquiridos por los trabajadores en materia de jornadas anuales que resulten inferiores a la pactada de 1758 horas, salvo que por imperativo legal resultase otra inferior en cómputo anual.

Durante cuatro meses al año, los trabajadores librarán los sábados debiendo determinarse en el calendario laboral. En ausencia de calendario este periodo será entre Junio y Octubre.

Anualmente se elaborará por la empresa el calendario laboral antes del 31 de enero, previa consulta con los representantes de los trabajadores, debiendo exponerse un ejemplar del mismo en un lugar visible de cada centro de trabajo.

El calendario comprenderá el horario de trabajo, los días efectivos de trabajo, la distribución de las horas anuales de trabajo, así como los descansos y días festivos en función de la jornada anual pactada, y los horarios diarios.

Las jornadas de trabajo equivalentes o inferiores a 4 horas diarias no podrán fraccionarse.

CAPÍTULO V

VACACIONES

ARTÍCULO 14° VACACIONES

A) Todos los trabajadores disfrutarán anualmente de unas vacaciones retribuidas de una duración de 30 días naturales y consecutivos, comenzando su disfrute en día no festivo ni víspera de festivo, o un mes natural.

B) Las vacaciones se disfrutarán entre los meses de Junio a Septiembre (ambos inclusive).

C) Las vacaciones se disfrutarán entre los trabajadores en turnos rotativos, habiéndose tenido en cuenta ya en su día, por una sola vez, el criterio de antigüedad. Estas deberán ser conocidas por los trabajadores con tres meses de antelación a su disfrute de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador o representantes sindicales, en aquellas empresas que los tuvieren.

D) Cuando el trabajador cesa en el transcurso del año tendrá derecho a la parte proporcional de las vacaciones.

E) En caso de cierre de la Empresa por vacaciones será obligación de los trabajadores disfrutarlas durante el cierre.

F) Cuando se disfruten las vacaciones partidas, el trabajador tendrá derecho a 26 días laborales, entendiéndose por tales, aquellos que no sean domingos ni festivos del calendario laboral.

G) Si antes de iniciarse o durante el periodo vacacional, el trabajador pasa a la situación de incapacidad laboral transitoria (I.L.T.) con HOSPITALIZACIÓN, se producirá la interrupción de las vacaciones, únicamente por el tiempo que dure la hospitalización, disfrutándose el periodo interrumpido en la fecha que se acuerde con la empresa, siempre que el alta médica se produjese dentro del año natural a que se corresponda el disfrute vacacional.

CAPÍTULO VI

VARIOS

ARTÍCULO 15º LICENCIAS

Se equipara al cónyuge el compañero o compañera, siempre que se certifique por medio de certificado de convivencia.

El trabajador previo aviso y justificación podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Veinte días naturales en caso de matrimonio.
- b) Tres días en los casos de fallecimiento de cónyuge, hijos y padres y dos días en caso de fallecimiento de parientes hasta segundo grado de afinidad o consanguinidad. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

- c) Dos días en los casos de enfermedad grave, accidente u hospitalización de parientes de hasta segundo grado de afinidad o consanguinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- d) Un día por traslado de domicilio habitual.
- e) Un día en los casos de matrimonio de hermanos, padres o hijos consanguíneos o políticos, que podrá ampliarse hasta dos días, cuando con tal motivo el trabajador necesite desplazarse.
- f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, así como la necesidad de atender personalmente asuntos propios que no admitan demora, en ambos casos justificándolos debidamente.
- g) Cinco días en el caso de alumbramiento de la esposa.
- h) Los trabajadores que estén realizando estudios tendrán garantizados los permisos necesarios, mediante justificación, para concurrir a los exámenes establecidos el día en que éstos se celebren sin alteración ni disminución de sus derechos laborales.
- i) Las empresas vendrán obligadas a facilitar a los trabajadores para la obtención de carnets de conducir, los permisos necesarios para presentarse a la primera convocatoria (dos pruebas completas) sin necesidad de tener que retribuirlos.

Se equipara al cónyuge el compañero o compañera, siempre que se acredite por certificado oficial de convivencia.

ARTÍCULO 16º EXCEDENCIAS

El trabajador con una antigüedad en la empresa de al menos un año tendrá derecho a que se le reconozca la situación de excedencia voluntaria por un periodo máximo de cinco años, no pudiendo dedicarse a la misma actividad, ni por cuenta propia ni ajena, y sin que en ningún caso se pueda producir tal situación en los contratos de duración determinada.

Si el periodo de excedencia que se solicitase fuera hasta un año, la empresa vendrá obligada al término de la excedencia a readmitir al excedente en el mismo puesto de trabajo que ocupaba anteriormente, pudiendo imponer a tal efecto la cláusula de reserva consiguiente en el contrato de la persona que viniera a sustituir al excedente.

Para optar a estos derechos, la excedencia deberá ser solicitada por motivos familiares, de estudios, de perfeccionamiento profesional, de salud o cualquier otro análogo.

2)

- a) Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.
- b) También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a un año, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el apartado 2º de este artículo constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, No obstante, si dos o más mujeres trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

ARTÍCULO 17º PRENDAS DE TRABAJO

Las empresas sujetas a este Convenio proveerán a sus trabajadores en el momento de su ingreso y cada año, de dos prendas de trabajo adecuadas a sus funciones, pudiendo exigir las empresas que las prendas lleven gravado el nombre o anagrama de la misma.

ARTÍCULO 18º INGRESOS Y CESES

Siempre que se concierte por escrito podrá realizarse el periodo de prueba de acuerdo con la escala siguiente:

Empresas de menos de 25 trabajadores:

Técnicos Titulados: 6 meses

Restantes trabajadores: 3 meses

Empresas de más de 25 trabajadores:

Técnicos Titulados: 6 meses

Restantes trabajadores: 3 meses

Contratos de Prácticas:

Titulados Superiores: 2 meses

Restos trabajadores: 1 mes

Transcurrido el plazo referido pasará a figurar en la plantilla de la empresa y, el tiempo que hubiera trabajado en calidad de prueba le será computado a efectos de antigüedad.

El trabajador que pretenda cesar al servicio de la empresa deberá comunicarlo con quince días de anticipación a la fecha en que haya de dejar de prestar el servicio, lo hará por escrito y, en caso contrario, se le deducirá de la liquidación los días que incumpla.

ARTÍCULO 19º TRASLADO DE EMPRESAS

En caso de que haya dado o se diera traslado del centro de trabajo, quedarán salvaguardados todos los derechos del trabajador fundamentalmente los concernientes a gastos de transporte, tiempo invertido en el viaje y gastos de comida, fijándose por esta última la cantidad de 7,58 día para 2005, 7,82 Euros para 2006 y 8,13 euros para 2007.

A los trabajadores que habiéndose trasladado con anterioridad a la firma de este Convenio, no hubiese hecho uso de este derecho, se les empezarán a abonar la cantidad indicada desde el mismo momento de su reclamación.

Todas las dudas o discrepancias que surjan en la aplicación de este artículo, habrán de ser sometidas con carácter previo y obligatorio a la comisión Mixta Interpretativa del Convenio, cuyas decisiones adoptadas por mayoría absoluta de sus componentes, serán vinculantes para las partes.

ARTÍCULO 20º REVISIÓN MEDICA

Las empresas a través de las mutuas patronales que atienden los servicios sanitarios de las mismas, reconocerán a todos los trabajadores una vez al año. Aquellas empresas que carezcan de servicios sanitarios propios establecerán los medios necesarios para que sus trabajadores sean reconocidos anualmente. Esta revisión incluirá un electrocardiograma y encefalograma.

ARTÍCULO 21° ABONO EN CASO DE ENFERMEDAD

Sin perjuicio de las condiciones más favorables que tuviesen establecidas las empresas, en caso de enfermedad común o profesional o de accidente, sea o no de trabajo, o riesgo por maternidad, debidamente acreditados por la Seguridad Social, la empresa completará las prestaciones obligatorias hasta el importe íntegro de las retribuciones, durante el periodo de permanencia en estado de Incapacidad Laboral transitoria (I.L.T.), incluidas las gratificaciones extraordinarias.

El complemento a cargo de la empresa quedará condicionado a que el trabajador previamente a dicha situación (I.L.T.) reúna los requisitos legales vigentes para acceder a la prestación, y si que en ningún caso el derecho exceder de un máximo de dieciocho meses, y siempre que no varíe el porcentaje de cobertura a cargo de la Seguridad Social o del empresario, ni el número de días a cargo de éste.

ARTÍCULO 22° PREMIO DE PERMANENCIA

Los trabajadores con al menos 20 años de servicios en la empresa que cesen en la misma plenamente, por causas de jubilación reconocida por la Seguridad Social, tendrán derecho al cesar, a que se les abone por la empresa el importe de la indemnización reseñada en el párrafo siguiente, a razón de tres mensualidades al tiempo del cese y a una mensualidad por cada mes hasta cumplirse el pago total.

- A los 60 años: 15 meses
- A los 61 años: 12 meses
- A los 62 años: 9 meses
- A los 63 años: 7 meses
- A los 64 años: 4 meses
- A los 65 años: 3 meses

Las bajas por jubilación, si se cubren, lo serán por nuevo personal, prohibiéndose la contratación de jubilados de empresas u otros organismos.

Se establece la obligatoriedad de jubilación a los 65 años.

Si durante la vigencia del presente Convenio se modificase la edad de jubilación por imperativo legal, el presente artículo quedará en suspenso, procediéndose a la reunión de la Comisión Mixta que procederá a su adecuación a las nuevas disposiciones Legales.

Los trabajadores con 64 años cumplidos que reúnan los demás requisitos exigidos por la Ley para causar derecho a las prestaciones de jubilación podrán solicitarla conforme a lo previsto en el Real Decreto 2.705/1.981, de 19 de octubre, con derecho a las prestaciones contenidas en los mismos, viniendo las empresas obligadas al cumplimiento de los requisitos exigidos en las citadas Disposiciones, y en especial a la contratación de otro trabajador que reúna las circunstancias y con las condiciones fijadas en la Normas ya citadas. El ejercicio de este derecho es incompatible con la gratificación señalada en el primer párrafo y quedará sin efecto automáticamente a la finalización del Convenio.

ARTÍCULO 23º GARANTIAS SINDICALES

A) Los delegados y miembros del Comité de Empresa dispondrán de 30 horas mensuales, cada uno de ellos, para gestionar asuntos relacionados con su cargo. Estas se computarán en su totalidad pidiendo un solo Delegado, previo acuerdo con el resto, hacer uso de las horas que les correspondieran a aquéllos, acumulación que se llevará a efecto por trimestres naturales.

B) Los Delegados y Comité de Empresa dispondrán de tablón de anuncios y de un local dentro de la Empresa para reunirse.

C) La empresa deberá informar con carácter previo de su ejecución. En los casos de expedientes de crisis, en todas su variantes, a la representación sindical en la Empresa.

D) ASAMBLEAS. Los trabajadores tienen derecho a reunirse en la Empresa fuera de las horas de trabajo. El Comité o Delegados de Personal serán quienes convoquen, presidan o garanticen el orden de la Asamblea, y deberán poner en conocimiento de la Dirección de la Empresa la convocatoria de asambleas con 24 horas de antelación, y acordar con la misma, las medidas que se consideren oportunas.

E) EXCEDENCIAS SINDICALES. Se exceptúan del periodo mínimo necesario de permanencia en la Empresa a los trabajadores que solicitasen excedencias con ocasión para ocupar un cargo sindical de carácter al menos provincial. Dichas excedencias tendrán carácter de forzosas por el tiempo que dure el

mandato sindical y se regularán por las disposiciones generales de aplicación en dicha materia.

ARTÍCULO 24º CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

La clasificación profesional queda establecida tal y como recoge la Tabla Salarial (Anexo I) y de acuerdo con la actividad de la Empresa y según las funciones específicas del personal y equiparación de trabajo, las retribuciones correspondientes serán las que se indican en dicha Tabla Salarial.

ARTÍCULO 25º FOMENTO DEL EUSKERA

Todas las notas y avisos de la Dirección de la empresa se redactarán en euskera y castellano.

ARTÍCULO 26º MINUSVALIDOS

De acuerdo con el Real decreto 1.451/1983, de 11 de mayo, por el que, en cumplimiento de lo previsto en la Ley 13/1982, se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento de empleo de los trabajadores minusválidos, las partes firmantes acuerdan que en las empresas con mas de cincuenta trabajadores afectadas por este Convenio, conjuntamente con el Comité de Empresa o Delegados de Personal, se hará una relación de puestos de trabajo apropiados para minusválidos.

ARTÍCULO 27º SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Primero

Las empresas y el personal de las mismas asumirán los derechos y responsabilidades recíprocas que, en materia de Seguridad y Salud Laboral, vengan determinados por las disposiciones de este Convenio y por la legislación vigente en cada momento.

En consecuencia, y en función de las situaciones de riesgo existentes, planificarán la actividad preventiva que proceda, con objeto de eliminar, controlar o reducir dichos riesgos.

Los/as Delegados/as de Prevención serán designados/as por y entre los representantes del personal y tendrán las garantías que se establecen en el artículo 37 de la Ley de Prevención de Riesgos.

El empresario deberá proporcionar a los/as Delegados/as de Prevención la formación en materia preventiva necesaria para el ejercicio de sus funciones y a tal fin facilitara las horas y permisos necesarios para la asistencia a los cur-

sos de formación, de conformidad al Acuerdo Interprofesional en materia de Seguridad y Salud Laboral en la C.A.P.V. de 11 de diciembre de 1.997.

Segundo

Las empresas al realizar la evaluación de riesgos laborales de los puestos de trabajo deberán tener en cuenta dicha evaluación, los riesgos específicos de los procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras embarazadas, con parto reciente o en el feto, debiendo acomodarse en su caso o las guías técnicas que pudieran aprobarse por Osalan.

Asimismo las empresas en dicha evaluación y previa consulta con los representantes de los trabajadores, determinarán la relación de puestos de trabajo exentos de riesgo a estos efectos.

ARTÍCULO 28º NUEVAS MODALIDADES DE CONTRATACIÓN

- Aprendizaje.

1º. Los contratos de aprendizaje celebrados con anterioridad al 15-5-97 por un tiempo superior a dos años se registrarán hasta su vencimiento, por la normativa a cuyo amparo se celebraron sin perjuicio de que a efectos salariales su retribución sea la del párrafo siguiente.

2º Los contratos de aprendizaje celebrados con posterioridad al 17-5-97, tendrán una duración máxima de tres años, y se registrarán por el art. 11 del Estatuto de los Trabajadores siendo su retribución salarial equivalente al 80, 90 ó 100 % del salario 810,22 euros/mes para 2005, 836,15 euros/mes para 2006 y 869,6 para 2007.

- **Contrato en prácticas.** Se regularán por la legislación vigente en cada momento y su retribución será la que por aplicación del porcentaje (75 % o 90 %) sobre el salario Convenio le corresponda.

- Contrato de Relevo y Jubilación Parcial

Con la finalidad de potenciar el contrato de relevo en la empresa y la incorporación al mundo del trabajo de trabajadores desempleados, preferentemente jóvenes, los firmantes de este convenio colectivo, conforme al art. 12.6.d del Estatuto de los Trabajadores, modificado por el Real Decreto Ley 15/98, de 27 de noviembre, acuerdan que cuando existan trabajadores que reúnan los requisitos exigidos, este contrato se lleve a efecto conforme al acuerdo de CRL suscrito el 5 de enero de 1999 entre CONFEBASK, ELA, UGT, CC.OO y LAB sobre sustitución y renovación de plantillas.

ARTÍCULO 29° PERMISO POR LACTANCIA Y MATERNIDAD

El permiso de lactancia establecido en el art. 37, apdo. 4 del Estatuto de los Trabajadores, que consiste en 1 hora de ausencia del trabajo podrá ser disfrutado al inicio o final de la jornada. La trabajadora podrá optar entre hacer uso de la licencia en la forma indicada o acumular el tiempo resultante a la licencia por maternidad y a disfrutar a continuación de ésta, computándose ese tiempo a razón de una hora por cada día laborable que falte para los nueve meses del menor.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la duración de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quién precise encargarse del cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por si mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

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

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en las letras o) y p), corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute previstos en los apartados o) y p) de este artículo serán resueltas conforme a la normativa vigente.

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicos de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

ARTÍCULO 30° DESCUELGO

El régimen salarial establecido en este Convenio no será de necesaria u obligada aplicación para aquellas empresas cuya estabilidad económica pudiera verse dañada como consecuencia de su aplicación. A tal efecto, se considerarán causas justificativas, entre otras, las siguientes:

- Situaciones de déficit o pérdidas, objetiva y fehaciente acreditadas en los dos últimos ejercicios contables. Asimismo se tendrá en cuenta las previsiones del año en curso.
- Sociedades que se encuentren incluidas en las causas de disolución legal siguientes:
 - a) por consecuencia de pérdidas que dejen reducido el patrimonio o una cantidad inferior a la mitad del capital social.
 - b) por reducción del capital social por debajo del mínimo legal, cuando la reducción venga impuesta legalmente.
- Empresas que se encuentren en situación de concurso de acreedores, quiebra o suspensión de pagos.
- También serán circunstancias a valorar el insuficiente nivel de producción, ventas, la pérdida significativa de clientela, la falta de liquidez, y el volumen de clientes insolventes que afecte a la estabilidad económica de la empresa.

Las empresas que pretendan descolgarse del régimen salarial del Convenio deberán, en el plazo de 15 días siguientes a la publicación de aquél en el BOB, notificárselo por escrito a la Comisión Mixta del Convenio, a la representación de los trabajadores, o en su defecto a estos, acompañando al escrito dirigido a la representación de los trabajadores o a estos la documentación precisa (memoria explicativa, balances, cuentas de resultados, o en su caso, informe de auditores o censores de cuentas u otros documentos) que justifiquen un régimen salarial diferenciado.

Efectuada la notificación anterior, si en el plazo de 10 días no hubiera acuerdo dentro de la empresa sobre el descuelgo se dará traslado del expediente a la comisión Mixta del Convenio, que deberá pronunciarse en el plazo de 10 días, teniendo su decisión carácter vinculante.

Si en la Comisión Mixta tampoco se alcanzará acuerdo sobre la materia, se someterá el expediente al procedimiento de Arbitraje del PRECO II, en el

que actuará como parte interesada las representaciones que constituyen la Comisión Partidaria.

El descuelgue de ser aprobado, tendrá efectividad durante un año.

En el caso de que alguna empresa desee mantener por más tiempo el descuelgue del presente Convenio, deberá solicitar una nueva autorización en la forma y con el procedimiento previsto en el presente artículo.

Transcurrido, el periodo de descuelgue, sin haberse instado una prórroga del mismo, o denegada esta, la reincorporación a las condiciones previstas en el Convenio será automática.

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

CAPÍTULO VII

REGIMEN DE FALTAS Y SANCIONES LABORALES

ARTÍCULO 31º

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.

1. Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- 1.1.- De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, con retraso inferior a 30 minutos en el horario de entrada de un mes, salvo si de tales retrasos se derivan graves perjuicios para el proceso productivo de la empresa, en cuyo caso sea falta grave.

- 1.2.- No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe imposibilidad de haberlo efectuado.
- 1.3.- Pequeños descuidos en la conservación en los géneros o del material de la empresa.
- 1.4.- No comunicar a la empresa los cambios de domicilio.
- 1.5.- Las discusiones con otros trabajadores dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sea en presencia del público.
- 1.6.- El abandono del trabajo sin causa justificada, aún cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo, se originase perjuicio grave a la empresa o hubiere causado riesgo de accidente o para la grave integridad de las personas, esta falta será considerada como muy grave, y grave cuando el riesgo fuera de naturaleza menor.
- 1.7.- Falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
- 1.8.- No atender al público con la corrección y diligencias debidas.
- 1.9.- Faltar un día al trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

2. Faltas graves.

Se considerarán como faltas graves las siguientes:

- 2.1.- Más de tres faltas no justificadas de puntualidad, en la asistencia al trabajo en un periodo de treinta días.
- 2.2.- La desobediencia a las órdenes o instrucciones de la Dirección de la empresa o a quienes se encuentren con facultades de dirección u organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de trabajo incluidas las de prevención y seguridad en el trabajo. Si la desobediencia fuese reiterada o implicase quebranto manifiesto de la disciplina en el trabajo o de ella se derivase perjuicio para la empresa o para las personas de riesgo de accidente será calificada como falta muy grave.
- 2.3.- Descuido importante en la conservación de los géneros o del material de la empresa.

- 2.4.- Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él.
- 2.5.- Las discusiones con otros trabajadores en presencia del público o que trascienda a éste.
- 2.6.- Emplear para uso propio artículos, enseres o prendas de la empresa, sacarlos de las instalaciones o dependencias de la empresa a no ser que exista autorización.
- 2.7.- Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.
- 2.8.- La inasistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada, de dos días en un mes.
- 2.9.- La comisión de cinco faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción o amonestación por escrito.
- 2.10.- La derivada del apartado 1.6

3. Faltas muy graves.

Se consideran como faltas muy graves las siguientes:

- 3.1.- La ausencia injustificada al trabajo durante más de tres días laborables dentro de un mes.
- 3.2.- La simulación de enfermedad o accidente.
- 3.3.- 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.
- 3.4.- Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en primeras materias primas, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa.
- 3.5.- El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las depen-

dencias de la empresa o durante la jornada laboral en cualquier otro lugar.

- 3.6.- Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa o revelar a personas extrañas a la misma el contenido de éstos, salvo lo establecido en el art. 64 del Estatuto de los Trabajadores.
- 3.7.- Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
- 3.8.- Falta notoria de respeto o consideración al público.
- 3.9.- 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.
- 3.10.- 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.
- 3.11.- La comisión por un superior de un hecho arbitrario que supondrá la vulneración de un derecho del trabajador legalmente reconocido, de donde se derive un perjuicio grave para el subordinado.
- 3.12.- La embriaguez y drogodependencia habituales manifestadas en su jornada laboral y en su puesto. La sanción que pudiera corresponder a esta infracción, no se llevará a efecto si el trabajador se somete a rehabilitación, habilitándose a tal efecto una excedencia con reserva de puesto de trabajo por un año, ampliables hasta 2 años si la misma fuese necesaria para la curación conforme a certificación de una institución competente en la materia.
- 3.13.- Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo, siempre que no esté motivada por derecho alguno reconocido por las leyes.
- 3.14.- Las derivadas del apartado 1.6 y 2.2.
- 3.15.- 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.

Régimen de sanciones.

Corresponde a la Dirección de la Empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio. 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.

Sanciones máximas

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

- 1°. **Por faltas leves:** Amonestación verbal. Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.
- 2°. **Por faltas graves:** Suspensión de empleo y sueldo de tres a diez días.
- 3°. **Por faltas muy graves:** Desde la suspensión de empleo y sueldo de once a sesenta días, hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo.

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 días 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.

DISPOSICIONES ADICIONALES

PRIMERA.- Los trabajadores afectados por el presente convenio y únicamente durante los años 2007 y 2008 tendrán derecho a un día de descanso, que no se computara para la jornada laboral por lo que las fechas de disfrute y su posterior recuperación serán acordados entre la empresa y el trabajador.

El día de descanso correspondiente al año 2007, si no pudiera determinarse en el año se disfrutara en el 2008.

SEGUNDA.- La Comisión Paritaria para la vigilancia, cumplimiento o interpretación auténtica de lo pactado, estará formada por un número de representantes de cada Central sindical firmante en proporción a los porcentajes que ostentan en la constitución de la mesa negociadora, correspondiendo tres a ELA-STV, y dos a U.G.T. e igual número de representantes de la Patronal.

Esta comisión podrá ser convocada por cualquiera de las partes para tratar asuntos de su competencia.

Se fija como domicilio de la Comisión Paritaria el de la sede del CEBEK, en Bilbao, Gran Vía 50-5ª Planta.

TERCERA.- Los atrasos por diferencias económicas que se produzcan por la aplicación de este Convenio se abonarán en plazo no superior a DOS MESES desde la publicación en el BOB.

CUARTA.- La Comisión Negociadora del Convenio asumirá cualquier acuerdo sobre el Procedimiento para la Resolución de conflictos Colectivos y la Negociación colectiva en el País Vasco.

COMERCIO METAL - TABLA SALARIAL 2005

CATEGORIAS	SALARIO MENSUAL	SALARIO ANUAL	GARANTIA MINIMA MES
GRUPO PRIMERO - PERSONAL TECNICO TITULADO			
Ingenieros y Licenciados			
Titulado de Grado Medio			
Practicante			
GRUPO SEGUNDO - PERSONAL MERCANTIL			
Director Comercial			
Jefe de División			
Jefe de Personal			
Jefe de Compras			
Jefe de Ventas			
Encargado General			
Jefe de Almacén			
Jefe de Sucursal			
Jefe de Grupo			
Jefe de Sección			
Encargado de Establecimiento			
Viajante			
Corredor			
Dependiente			
Ayudante			
Dependiente Mayor			
Aprendiz de 18 años			
GRUPO TERCERO - PERSONAL ADMINISTRATIVO			
Director Administrativo			
Jefe Administrativo			
Jefe Sección			
Traductor e Interprete			
Secretario/a			
Contable – Cajero			
Oficial Administrativo			
Oficial Administrativo 2ª			
Auxiliar Administrativo			
Auxiliar de Caja			
Jefe de Taller o Aux. Comercio			
Profesional de Oficio de 1ª			
Profesional de Oficio de 2ª			
Ayudante de Oficio			
Delineante Proyectista de 1ª			
Delineante de 1ª			

Delineante de 2ª			
Capataz			
Telefonista			
Operario no cualificado			
Envasadora, embaladora o cosedora de sacos			
GRUPO QUINTO - PERSONAL SUBALTERNO			
Conserje o Cobrador			
Vigilante, Ordenanza, etc.			
Personal limpieza, jornada completa			
Personal limpieza (por horas)			
GRUPO SEXTO – INFORMATICA			
Director			
Conceptor			
Analista			
Programador			
Operador			
Grabador			
Manipulador			
PARA LOS DISTINTOS GRUPOS			
Trabajadores menores 18 años			

COMERCIO METAL – TABLA SALARIAL 2006

CATEGORIAS	SALARIO MENSUAL	SALARIO ANUAL	GARANTIA MINIMA MES
GRUPO PRIMERO - PERSONAL TECNICO TITULADO			
Ingenieros y Licenciados			
Titulado de Grado Medio			
Practicante			
GRUPO SEGUNDO - PERSONAL MERCANTIL			
Director Comercial			
Jefe de División			
Jefe de Personal			
Jefe de Compras			
Jefe de Ventas			
Encargado General			
Jefe de Almacén			
Jefe de Sucursal			
Jefe de Grupo			
Jefe de Sección			
Encargado de Establecimiento			
Viajante			
Corredor			
Dependiente			
Ayudante			
Dependiente Mayor			
Aprendiz de 18 años			
GRUPO TERCERO - PERSONAL ADMINISTRATIVO			
Director Administrativo			
Jefe Administrativo			
Jefe Sección			
Traductor e Interprete			
Secretario/a			
Contable – Cajero			
Oficial Administrativo			
Oficial Administrativo 2ª			
Auxiliar Administrativo			
Auxiliar de Caja			
Jefe de Taller o Aux. Comercio			
Profesional de Oficio de 1ª			
Profesional de Oficio de 2ª			
Ayudante de Oficio			
Delineante Proyectista de 1ª			
Delineante de 1ª			
Delineante de 2ª			
Capataz			

Telefonista			
Operario no cualificado			
Envasadora, embaladora o cosedora de sacos			
GRUPO QUINTO - PERSONAL SUBALTERNO			
Conserje o Cobrador			
Vigilante, Ordenanza, etc.			
Personal limpieza, jornada completa			
Personal limpieza (por horas)			
GRUPO SEXTO – INFORMATICA			
Director			
Conceptor			
Analista			
Programador			
Operador			
Grabador			
Manipulador			
PARA LOS DISTINTOS GRUPOS			
Trabajadores menores 18 años			

COMERCIO METAL- TABLA SALARIAL 2007

CATEGORIAS	SALARIO MENSUAL	SALARIO ANUAL	GARANTIA MINIMA MES
GRUPO PRIMERO - PERSONAL TECNICO TITULADO			
Ingenieros y Licenciados			
Titulado de Grado Medio			
Practicante			
GRUPO SEGUNDO - PERSONAL MERCANTIL			
Director Comercial			
Jefe de División			
Jefe de Personal			
Jefe de Compras			
Jefe de Ventas			
Encargado General			
Jefe de Almacén			
Jefe de Sucursal			
Jefe de Grupo			
Jefe de Sección			
Encargado de Establecimiento			
Viajante			
Corredor			
Dependiente			
Ayudante			
Dependiente Mayor			
Aprendiz de 18 años			
GRUPO TERCERO - PERSONAL ADMINISTRATIVO			
Director Administrativo			
Jefe Administrativo			
Jefe Sección			
Traductor e Interprete			
Secretario/a			
Contable – Cajero			
Oficial Administrativo			
Oficial Administrativo 2ª			
Auxiliar Administrativo			
Auxiliar de Caja			
Jefe de Taller o Aux. Comercio			
Profesional de Oficio de 1ª			
Profesional de Oficio de 2ª			
Ayudante de Oficio			
Delineante Proyectista de 1ª			
Delineante de 1ª			

Delineante de 2ª			
Capataz			
Telefonista			
Operario no cualificado			
Envasadora, embaladora o cosedora de sacos			
GRUPO QUINTO - PERSONAL SUBALTERNO			
Conserje o Cobrador			
Vigilante, Ordenanza, etc.			
Personal limpieza, jornada completa			
Personal limpieza (por horas)			
GRUPO SEXTO – INFORMATICA			
Director			
Conceptor			
Analista			
Programador			
Operador			
Grabador			
Manipulador			
PARA LOS DISTINTOS GRUPOS			
Trabajadores menores 18 años			

COMERCIO METAL- TABLA SALARIAL 2004-REVISADA

CATEGORIAS	SALARIO MENSUAL	SALARIO ANUAL	GARANTIA MINIMA MES
GRUPO PRIMERO - PERSONAL TECNICO TITULADO			
Ingenieros y Licenciados	1.254,80	20.076,84	46,40
Titulado de Grado Medio	1.097,70	17.563,24	40,59
Practicante	1.025,94	16.415,19	37,93
GRUPO SEGUNDO - PERSONAL MERCANTIL			
Director Comercial	1.254,80	20.076,84	46,40
Jefe de División	1.239,28	19.828,62	45,82
Jefe de Personal	1.239,28	19.828,62	45,82
Jefe de Compras	1.239,28	19.828,62	45,82
Jefe de Ventas	1.239,28	19.828,62	45,82
Encargado General	1.239,28	19.828,62	45,82
Jefe de Almacén	1.097,70	17.563,24	40,59
Jefe de Sucursal	1.097,70	17.563,24	40,59
Jefe de Grupo	1.041,46	16.663,41	38,51
Jefe de Sección	1.025,94	16.415,19	37,93
Encargado de Establecimiento	1.025,94	16.415,19	37,93
Viajante	969,69	15.515,04	35,85
Corredor	954,17	15.266,80	35,85
Dependiente	969,69	15.515,04	35,85
Ayudante	884,35	14.149,65	32,70
Dependiente Mayor	1.041,46	16.663,41	38,51
Aprendiz de 18 años	784,72	12.555,66	29,01
GRUPO TERCERO - PERSONAL ADMINISTRATIVO			
Director Administrativo	1.254,80	20.076,84	46,40
Jefe Administrativo	1.182,81	18.924,96	43,74
Jefe Sección	1.082,21	17.315,36	40,02
Traductor e Interprete	981,35	15.701,60	36,29
Secretario/a	969,69	15.515,04	35,85
Contable – Cajero	996,86	15.949,82	36,86
Oficial Administrativo	969,69	15.515,04	35,85
Oficial Administrativo 2ª	912,29	14.596,74	33,73
Auxiliar Administrativo	884,35	14.149,65	32,70
Auxiliar de Caja	868,85	13.901,60	32,13
GRUPO CUARTO - PERSONAL DE SERVICIO Y ACTIVIDADES VARIAS			
Jefe de Taller o Aux. Comercio	1.010,42	16.166,80	37,36
Profesional de Oficio de 1ª	940,60	15.049,65	34,78
Profesional de Oficio de 2ª	884,35	14.149,65	32,70
Ayudante de Oficio	853,36	13.653,88	31,55
Delineante Proyectista de 1ª	1.010,42	16.166,80	37,36
Delineante de 1ª	996,86	15.949,82	36,86

Delineante de 2ª	940,60	15.049,65	34,78
Capataz	940,60	15.049,65	34,78
Telefonista	826,16	13.218,58	30,55
Operario no cualificado	868,85	13.901,60	32,13
Envasadora, embaladora o cosedora de sacos	826,16	13.218,58	30,55
GRUPO QUINTO - PERSONAL SUBALTERNO			
Conserje o Cobrador	839,78	13.436,50	31,05
Vigilante, Ordenanza, etc.	826,16	13.218,58	30,55
Personal limpieza, jornada completa	826,16	13.218,58	30,55
Personal limpieza (por horas)	4,43		
GRUPO SEXTO – INFORMATICA			
Director	1.254,80	20.076,84	46,40
Conceptor	1.239,28	19.828,60	45,82
Analista	1.082,21	17.315,36	40,02
Programador	969,69	15.515,04	35,85
Operador	925,10	14.801,60	34,21
Grabador	911,52	14.584,45	32,70
Manipulador	884,35	14.149,65	32,70
PARA LOS DISTINTOS GRUPOS			
Trabajadores menores 18 años	684,62	10.954,04	25,31

ARTÍCULO 12º DIETAS

Día completo:	48,89
Desayuno	3,59
Comida	19,91
Cena	11,12
Dormir	14,27

ARTÍCULO 20º TRASLADO DE EMPRESAS 7,31

ARTÍCULO 29º APRENDIZAJE 781,31

COMERCIO METAL- TABLA SALARIAL 2004-REVISADA

CATEGORIAS	VALOR CUA- TRIENIO 5%
GRUPO PRIMERO - PERSONAL TECNICO TITULADO	
Ingenieros y Licenciados	62,74
Titulado de Grado Medio	54,89
Practicante	51,30
GRUPO SEGUNDO - PERSONAL MERCANTIL	
Director Comercial	62,74
Jefe de División	61,96
Jefe de Personal	61,96
Jefe de Compras	61,96
Jefe de Ventas	61,96
Encargado General	61,96
Jefe de Almacén	54,89
Jefe de Sucursal	54,89
Jefe de Grupo	52,07
Jefe de Sección	51,30
Encargado de Establecimiento	51,30
Viajante	48,48
Corredor	47,71
Dependiente	48,48
Ayudante	44,22
Dependiente Mayor	52,07
Aprendiz de 18 años	39,24
GRUPO TERCERO - PERSONAL ADMINISTRATIVO	
Director Administrativo	62,74
Jefe Administrativo	59,14
Jefe Sección	59,14
Traductor e Interprete	49,07
Secretario/a	48,48
Contable – Cajero	49,84
Oficial Administrativo	48,48
Oficial Administrativo 2 ^a	41,61
Auxiliar Administrativo	44,22
Auxiliar de Caja	43,44
GRUPO CUARTO - PERSONAL DE SERVICIO Y ACTIVIDADES VARIAS	
Jefe de Taller o Aux. Comercio	50,52
Profesional de Oficio de 1 ^a	47,03
Profesional de Oficio de 2 ^a	44,22
Ayudante de Oficio	42,67
Delineante Proyectista de 1 ^a	50,52
Delineante de 1 ^a	49,84

Delineante de 2ª	47,03
Capataz	47,03
Telefonista	41,31
Operario no cualificado	43,44
Envasadora, embaladora o cosedora de sacos	41,31
GRUPO QUINTO - PERSONAL SUBALTERNO	
Conserje o Cobrador	41,99
Vigilante, Ordenanza, etc.	41,31
Personal limpieza, jornada completa	41,31
Personal limpieza (por horas)	0,22
GRUPO SEXTO – INFORMATICA	
Director	62,74
Conceptor	61,96
Analista	54,11
Programador	48,48
Operador	46,26
Grabador	45,58
Manipulador	44,22
PARA LOS DISTINTOS GRUPOS	
Trabajadores menores 18 años	34,23