

RESOLUCIÓN de 26 diciembre de 2007, de la Delegación Territorial en Bizkaia, del Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social, por la que se resuelve el registro y publicación del Convenio Colectivo para el Sector de Comercio del Metal de Bizkaia correspondiente a los años 2005-2008

BOB 4 Febrero 2008

Ref. EUDER 18281/2007

Acceso al Boletín Oficial

Convenio colectivo de sector

Código convenio colectivo: 4800575

Ámbito territorial: Bizkaia

Sector de actividad: Producción, transformación y comercialización de metales

Duración temporal: del 1 enero 2005 hasta 30 septiembre 2013

*Véase Resolución de 4 de febrero de 2008, Revisión Salarial 2008. Comercio del metal de la provincia. Modificación Resolución de 26 de diciembre de 2007. («B.O.B.» 21 de febrero de 2008).*

*Véase la modificación del Convenio Colectivo del Sector Comercio del Metal de Bizkaia («B.O.B.» 22 julio).*

## Antecedentes

1. Con fecha 18 de diciembre de 2007, ante esta Delegación Territorial de Bizkaia, se ha presentado el texto del acta de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo para el Sector de Comercio del Metal de Bizkaia, suscrito el 11 de diciembre de 2007, compuesta por las centrales sindicales ELA, U.G.T., CC.OO. y LAB y por la representación empresarial CEBEK.
2. Que el acta final y el texto de dicho convenio ha sido suscrito por los representantes de la patronal CEBEK, y por la representación sindical ELA de la Comisión Negociadora, que constituyen más del 50% de ambas representaciones en dicha Comisión.
3. La vigencia de dicho Convenio se establece del 1 de enero de 2005 al 31 de diciembre de 2008.

## Fundamentos de Derecho

1. La competencia para la inscripción y publicación del citado Convenio Colectivo viene determinada por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, conforme a lo dispuesto en su artículo 90.2, que determina que los Convenios deberán ser presentados ante la Autoridad Laboral a los solos efectos de registro, en relación con el Decreto del Gobierno Vasco 39/1981, de 2 de marzo, sobre creación y organización del Registro de los Convenios Colectivos de Trabajo, y la Orden de 3 de noviembre de 1982, que desarrolla el citado Decreto, así como el artículo 24.1.g) del Decreto 315/2005, de 18 de octubre, del Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social, que atribuye a la Delegación Territorial la facultad de gestionar la Sección Territorial del Registro de Convenios Colectivos de Euskadi.
2. El citado Convenio ha sido suscrito por la mayoría de la representación empresarial y de la representación social en la Comisión Negociadora, por lo que, el acuerdo adoptado reúne los requisitos del artículo 89.3 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores citado.
3. El artículo 90.5 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores determina que si la Autoridad Laboral estimase que el Convenio conculca la legalidad vigente o lesiona gravemente el interés de terceros, se dirigirá de oficio a la Jurisdicción competente, y considerando que en el presente supuesto no se lesiona el interés de terceros ni se conculca la legalidad vigente, procede, de conformidad con los apartados 2 y 3 del citado artículo, su registro y depósito, así como disponer su publicación en el «Boletín Oficial de Bizkaia».

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación, el Delegado Territorial en Bizkaia en funciones.

RESUELVE:

1. Ordenar la inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de esta Sección Territorial del Convenio Colectivo del Sector para Comercio del Metal de Bizkaia.
2. Disponer la publicación del citado Convenio Colectivo en el «Boletín Oficial de Bizkaia».
3. Proceder a su correspondiente depósito en esta Delegación Territorial.
4. Notificar la presente Resolución a las partes, haciendo saber que contra la misma podrán interponer recurso de alzada ante el Director de Trabajo y Seguridad Social del Gobierno Vasco, en el plazo de un mes, de conformidad con lo establecido en el artículo 114, en relación con el artículo 115 de la Ley de 30/1992 de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, modificada por la Ley 4/1999, en relación con el artículo 17.j) del Decreto 315/2005, de 18 de octubre, por el que se establece la Estructura Orgánica y Funcional del Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social.

## **CONVENIO COLECTIVO DE COMERCIO DEL METAL DE LA PROVINCIA DE VIZCAYAAÑOS 2005-2008**

### **CAPÍTULO I**

#### **ÁMBITO, VIGENCIA, DENUNCIA Y REVISIÓN**

*Artículo 1 Ámbito de aplicación*

1. 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.
2. 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.
3. 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.
4. 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 2 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 2005, y tendrá una duración hasta el 31 de diciembre de 2008.

Ambas partes acuerdan que el Convenio se considera denunciado el 1 de octubre de 2008, 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 3 Condiciones más beneficiosas y mínimo garantizado**

1. 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.
2. 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 4 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 regularizará 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 5** *Conceptos que intervienen*

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

#### **Conceptos retributivos**

CONCEPTOS RETRIBUTIVOS	
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 6** *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 7** *Retribuciones de vacaciones*

Para la retribución de vacaciones se tendrá en cuenta:

a) Salario de calificación.

b) Antigüedad.

- c) 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 8 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 artículo 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 9º, 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 11 Plus de transporte**

Los trabajadores que vivan a más de dos (2) km 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 12 Dietas y kilometraje**

Los viajantes, chóferes 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:

**Dietas**

CONCEPTO	AÑO 2005	AÑO 2006	AÑO 2007
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 y 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 1.758 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 1.758 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 período 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**

1. 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.
2. Las vacaciones se disfrutarán entre los meses de junio a septiembre (ambos inclusive).
3. 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.
4. Cuando el trabajador cesa en el transcurso del año tendrá derecho a la parte proporcional de las vacaciones.
5. En caso de cierre de la Empresa por vacaciones será obligación de los trabajadores disfrutarlas durante el cierre.
6. 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.
7. Si antes de iniciarse o durante el período 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 período 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 15 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 16 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 período 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 período 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 período 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 período 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 período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período 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 17 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 18 Ingresos y ceses**

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

##### **Período de prueba**

PLANTILLA EMPRESA / CATEGORÍAS	DURACIÓN PERÍODO
<b>EMPRESAS DE MENOS DE 25 TRABAJADORES</b>	
- Técnicos Titulados	6 meses
- Restantes trabajadores	3 meses
<b>EMPRESAS DE MÁS DE 25 TRABAJADORES</b>	
- Técnicos Titulados	6 meses
- Restantes trabajadores	3 meses
<b>CONTRATOS DE PRÁCTICAS</b>	
- 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 19 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 euros/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 20** *Revisión médica*

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 período 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.

#### **Premio de permanencia**

EDAD	INDEMNIZACIÓN
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 2.705/1981, 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 23** *Garantías sindicales*

1. 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.
2. Los Delegados y Comité de Empresa dispondrán de tablón de anuncios y de un local dentro de la Empresa para reunirse.
3. 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.
4. 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.
5. Excedencias sindicales. Se exceptúan del período 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 24** *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 25** *Fomento del euskera*

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

### **Artículo 26** *Minusválidos*

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 más 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 27** *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, vengán 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 facilitará las horas y permisos necesarios para la asistencia a los cursos 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 1997.

## 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 28** *Nuevas modalidades de contratación*

#### **Aprendizaje**

1. Los contratos de aprendizaje celebrados con anterioridad al 15-5-97 por un tiempo superior a dos años se regirán 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.

2. Los contratos de aprendizaje celebrados con posterioridad al 17-5-97, tendrán una duración máxima de tres años, y se regirán por el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores siendo su retribución salarial equivalente al 80, 90 o 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% ó 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 artículo 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 artículo 37, apartado 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 período 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 períodos 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 Descuelgue**

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:

**a)** 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.

**b)** Sociedades que se encuentren incluidas en las causas de disolución legal siguientes:

- Por consecuencia de pérdidas que dejen reducido el patrimonio o una cantidad inferior a la mitad del capital social.

- Por reducción del capital social por debajo del mínimo legal, cuando la reducción venga impuesta legalmente.

**c)** Empresas que se encuentren en situación de concurso de acreedores, quiebra o suspensión de pagos.

**d)** 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 «Boletín Oficial de Bizkaia», 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 él descuelgue 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 período 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 RÉGIMEN DE FALTAS Y SANCIONES LABORALES

### **Artículo 31**

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. 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. 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 período 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. 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 dependencias 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 de los apartados 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 computará 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 disfrutará 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 «Boletín Oficial de Bizkaia».

## 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.

TABLAS SALARIALES COMERCIO DEL METAL DE BIZKAIA

### AÑO 2005

Categorías	Sal. mensual	Sal. anual	Gar. Mín. mes
<b>GRUPO I: Personal Técnico Titulado</b>			
Ingenieros y Licenciados	1.301,23	20.819,68	46,43
Titulado de Grado Medio	1.138,32	18.213,08	40,61
Practicante	1.063,91	17.022,55	37,96
<b>GRUPO II: Personal Mercantil</b>			
Director Comercial	1.301,23	20.819,68	46,43
Jefe de División	1.285,14	20.562,28	45,85
Jefe de Personal	1.285,14	20.562,28	45,85
Jefe de Compras	1.285,14	20.562,28	45,85
Jefe de Ventas	1.285,14	20.562,28	45,85
Encargado General	1.285,14	20.562,28	45,85
Jefe de Almacén	1.138,32	18.213,08	40,61
Jefe de Sucursal	1.138,32	18.213,08	40,61

Jefe de Grupo	1.080,00	17.279,96	38,53
Jefe de Sección	1.063,91	17.022,55	37,96
Encargado de Establecimiento	1.063,91	17.022,55	37,96
Viajante	1.005,57	16.089,10	35,88
Corredor	989,48	15.831,67	35,30
Dependiente	1.005,57	16.089,10	35,88
Ayudante	917,07	14.673,19	32,72
Dependiente mayor	1.080,00	17.279,96	38,53
Aprendiz de 18 años	813,76	13.020,22	29,03
GRUPO III: Personal Administrativo			
Director Administrativo	1.301,23	20.819,68	46,43
Jefe Administrativo	1.226,57	19.625,18	43,76
Jefe de Sección	1.122,25	17.956,03	40,04
Traductor e Interprete	1.017,66	16.282,56	36,31
Secretario/a	1.005,57	16.089,10	35,88
Contable-Cajero	1.033,75	16.539,96	36,88
Oficial Administrativo	1.005,57	16.089,10	35,88
Oficial Administrativo 2ª	946,05	15.136,82	33,75
Auxiliar Administrativo	917,07	14.673,19	32,72
Auxiliar de Caja	901,00	14.415,96	32,15
GRUPO IV: Personal de Servicio y Actividades varias			
Jefe de Taller o Aux. Comercio	1.047,81	16.764,97	37,39
Profesional de Oficio de 1ª	975,41	15.606,49	34,80

Profesional de Oficio de 2ª	917,07	14.673,19	32,72
Ayudante de Oficio	884,94	14.159,07	31,57
Delineante Proyectista de 1ª	1.047,81	16.764,97	37,39
Delineante de 1ª	1.033,75	16.539,96	36,88
Delineante de 2ª	975,41	15.606,49	34,80
Capataz	975,41	15.606,49	34,80
Telefonista	856,73	13.707,67	30,57
Operario no cualificado	901,00	14.415,96	32,15
Envasadora, embaladora o cosedora de sacos	856,73	13.707,67	30,57
GRUPO V: Personal Subalterno			
Conserje o Cobrador	870,85	13.933,65	31,07
Vigilante, Ordenanza, etc.	856,73	13.707,67	30,57
Personal limpieza, jornada completa	856,73	13.707,67	30,57
Personal limpieza (por horas)	4,59		
GRUPO VI: Informática			
Director	1.301,23	20.819,68	46,43
Conceptor	1.285,14	20.562,26	45,85
Analista	1.122,25	17.956,03	40,04
Programador	1.005,57	16.089,10	35,88
Operador	959,33	15.349,26	34,23
Grabador	945,25	15.124,07	33,73
Manipulador	917,07	14.673,19	32,72
PARA DISTINTOS GRUPOS			

Trabajadores menores de 18 años	709,96	11.359,34	25,33
---------------------------------	--------	-----------	-------

**AÑO 2006**

Categorías	Sal. mensual	Sal. anual	Gar. Mín. mes
<b>GRUPO I: Personal Técnico Titulado</b>			
Ingenieros y Licenciados	1.342,87	21.485,91	41,64
Titulado de Grado Medio	1.174,74	18.795,90	36,43
Practicante	1.097,95	17.567,27	34,05
<b>GRUPO II: Personal Mercantil</b>			
Director Comercial	1.342,87	21.485,91	41,64
Jefe de División	1.326,27	21.220,27	41,12
Jefe de Personal	1.326,27	21.220,27	41,12
Jefe de Compras	1.326,27	21.220,27	41,12
Jefe de Ventas	1.326,27	21.220,27	41,12
Encargado General	1.326,27	21.220,27	41,12
Jefe de Almacén	1.174,74	18.795,90	36,43
Jefe de Sucursal	1.174,74	18.795,90	36,43
Jefe de Grupo	1.114,56	17.832,91	34,56
Jefe de Sección	1.097,95	17.567,27	34,05
Encargado de Establecimiento	1.097,95	17.567,27	34,05
Viajante	1.037,75	16.603,95	32,18
Corredor	1.021,14	16.338,29	31,66
Dependiente	1.037,75	16.603,95	32,18
Ayudante	946,42	15.142,73	29,35
Dependiente mayor	1.114,56	17.832,91	34,56

Aprendiz de 18 años	839,80	13.436,87	26,04
GRUPO III: Personal Administrativo			
Director Administrativo	1.342,87	21.485,91	41,64
Jefe Administrativo	1.265,82	20.253,19	39,25
Jefe de Sección	1.158,16	18.530,62	35,91
Traductor e Interprete	1.050,23	16.803,60	32,57
Secretario/a	1.037,75	16.603,95	32,18
Contable-Cajero	1.066,83	17.069,24	33,08
Oficial Administrativo	1.037,75	16.603,95	32,18
Oficial Administrativo 2ª	976,32	15.621,20	30,27
Auxiliar Administrativo	946,42	15.142,73	29,35
Auxiliar de Caja	929,83	14.877,27	28,83
GRUPO IV: Personal de Servicio y Actividades varias			
Jefe de Taller o Aux. Comercio	1.081,34	17.301,45	33,53
Profesional de Oficio de 1ª	1.006,62	16.105,89	31,21
Profesional de Oficio de 2ª	946,42	15.142,73	29,35
Ayudante de Oficio	913,26	14.612,16	28,32
Delineante Proyectista de 1ª	1.081,34	17.301,45	33,53
Delineante de 1ª	1.066,83	17.069,24	33,08
Delineante de 2ª	1.006,62	16.105,89	31,21
Capataz	1.006,62	16.105,89	31,21
Telefonista	884,14	14.146,31	27,42
Operario no cualificado	929,83	14.877,27	28,83

Envasadora, embaladora o cosedora de sacos	884,14	14.146,31	27,42
GRUPO V: Personal Subalterno			
Conserje o Cobrador	898,72	14.379,53	27,87
Vigilante, Ordenanza, etc.	884,14	14.146,31	27,42
Personal limpieza, jornada completa	884,14	14.146,31	27,42
Personal limpieza (por horas)	4,74		
GRUPO VI: Informática			
Director	1.342,87	21.485,91	41,64
Conceptor	1.326,27	21.220,25	41,12
Analista	1.158,16	18.530,62	35,91
Programador	1.037,75	16.603,95	32,18
Operador	990,03	15.840,44	30,70
Grabador	975,50	15.608,05	30,25
Manipulador	946,42	15.142,73	29,35
PARA DISTINTOS GRUPOS			
Trabajadores menores de 18 años	732,68	11.722,84	22,72

## AÑO 2007

Categorías	Sal. mensual	Sal. anual	Gar. Mín. mes
GRUPO I: Personal Técnico Titulado			
Ingenieros y Licenciados	1.396,58	22.345,35	53,71
Titulado de Grado Medio	1.221,73	19.547,73	46,99
Practicante	1.141,87	18.269,96	43,92
GRUPO II: Personal Mercantil			

Director Comercial	1.396,58	22.345,35	53,71
Jefe de División	1.379,32	22.069,08	53,05
Jefe de Personal	1.379,32	22.069,08	53,05
Jefe de Compras	1.379,32	22.069,08	53,05
Jefe de Ventas	1.379,32	22.069,08	53,05
Encargado General	1.379,32	22.069,08	53,05
Jefe de Almacén	1.221,73	19.547,73	46,99
Jefe de Sucursal	1.221,73	19.547,73	46,99
Jefe de Grupo	1.159,14	18.546,23	44,58
Jefe de Sección	1.141,87	18.269,96	43,92
Encargado de Establecimiento	1.141,87	18.269,96	43,92
Viajante	1.079,26	17.268,11	41,51
Corredor	1.061,99	16.991,82	40,85
Dependiente	1.079,26	17.268,11	41,51
Ayudante	984,28	15.748,44	37,86
Dependiente mayor	1.159,14	18.546,23	44,58
Aprendiz de 18 años	873,40	13.974,34	33,59
GRUPO III: Personal Administrativo			
Director Administrativo	1.396,58	22.345,35	53,71
Jefe Administrativo	1.316,46	21.063,32	50,63
Jefe de Sección	1.204,49	19.271,85	46,33
Traductor e Interprete	1.092,23	17.475,75	42,01
Secretario/a	1.079,26	17.268,11	41,51



Contable-Cajero	1.109,50	17.752,01	42,67
Oficial Administrativo	1.079,26	17.268,11	41,51
Oficial Administrativo 2ª	1.015,38	16.246,05	39,05
Auxiliar Administrativo	984,28	15.748,44	37,86
Auxiliar de Caja	967,02	15.472,36	37,19
GRUPO IV: Personal de Servicio y Actividades varias			
Jefe de Taller o Aux. Comercio	1.124,59	17.993,51	43,25
Profesional de Oficio de 1ª	1.046,88	16.750,13	40,26
Profesional de Oficio de 2ª	984,28	15.748,44	37,86
Ayudante de Oficio	949,79	15.196,65	36,53
Delineante Proyectista de 1ª	1.124,59	17.993,51	43,25
Delineante de 1ª	1.109,50	17.752,01	42,67
Delineante de 2ª	1.046,88	16.750,13	40,26
Capataz	1.046,88	16.750,13	40,26
Telefonista	919,51	14.712,17	35,37
Operario no cualificado	967,02	15.472,36	37,19
Envasadora, embaladora o cosedora de sacos	919,51	14.712,17	35,37
GRUPO V: Personal Subalterno			
Conserje o Cobrador	934,67	14.954,71	35,95
Vigilante, Ordenanza, etc.	919,51	14.712,17	35,37
Personal limpieza, jornada completa	919,51	14.712,17	35,37
Personal limpieza (por horas)	4,93	78,89	0,19
GRUPO VI: Informática			

Director	1.396,58	22.345,35	53,71
Conceptor	1.379,32	22.069,06	53,05
Analista	1.204,49	19.271,85	46,33
Programador	1.079,26	17.268,11	41,51
Operador	1.029,63	16.474,05	39,60
Grabador	1.014,52	16.232,37	39,02
Manipulador	984,28	15.748,44	37,86
PARA DISTINTOS GRUPOS			
Trabajadores menores de 18 años	761,98	12.191,75	29,31

TABLA ANTIGÜEDAD - COMERCIO DEL METAL 2007

Categorías	2007
GRUPO I: Personal Técnico Titulado	
Ingenieros y Licenciados	69,83
Titulado de Grado Medio	61,09
Practicante	57,09
GRUPO II: Personal Mercantil	
Director Comercial	69,83
Jefe de División	68,97
Jefe de Personal	68,97
Jefe de Compras	68,97
Jefe de Ventas	68,97
Encargado General	68,97
Jefe de Almacén	61,09
Jefe de Sucursal	61,09

Jefe de Grupo	57,96
Jefe de Sección	57,09
Encargado de Establecimiento	57,09
Viajante	53,96
Corredor	53,10
Dependiente	53,96
Ayudante	49,21
Dependiente mayor	57,96
Aprendiz de 18 años	43,67
GRUPO III: Personal Administrativo	
Director Administrativo	69,83
Jefe Administrativo	65,82
Jefe de Sección	60,22
Traductor e Intérprete	54,61
Secretario/a	53,96
Contable-Cajero	55,48
Oficial Administrativo	53,96
Oficial Administrativo 2ª	50,77
Auxiliar Administrativo	49,21
Auxiliar de Caja	48,35
GRUPO IV: Personal de Servicio y Actividades Varias	
Jefe de Taller o Aux. Comercio	56,23
Profesional de Oficio de 1ª	52,34

Profesional de Oficio de 2ª	49,21
Ayudante de Oficio	47,49
Delineante Proyectista de 1ª	56,23
Delineante de 1ª	55,48
Delineante de 2ª	52,34
Capataz	52,34
Telefonista	45,98
Operario no cualificado	48,35
Envasadora, embaladora o cosedora de sacos	45,98
GRUPO V: Personal Subalterno	
Conserje o Cobrador	46,73
Vigilante, Ordenanza, etc.	45,98
Personal limpieza, jornada completa	45,98
Personal limpieza (por horas)	0,25
GRUPO VI: Informática	
Director	69,83
Conceptor	68,97
Analista	60,22
Programador	53,96
Operador	51,48
Grabador	50,73
Manipulador	49,21
PARA DISTINTOS GRUPOS	

Trabajadores menores de 18 años	38,10
---------------------------------	-------