

Medalla i a la Placa, per tal que el conseller de Treball i Indústria elevi al Govern la proposta corresponent, prevista a l'article 3 del Decret 496/1981, de 18 de desembre, modificat pel Decret 10/1991, de 7 de gener.

#### DISPOSICIÓ FINAL

Aquesta Ordre entrarà en vigor el mateix dia de la seva publicació al *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*.

Barcelona, 23 de novembre de 2005

JOSEP MARIA RAÑÉ I BLASCO  
Conseller de Treball i Indústria  
(05.327.059)

#### RESOLUCIÓ

*TRI/3376/2005, de 10 de novembre, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del sector del comerç del metall de la província de Barcelona per als anys 2005-2008 (codi de conveni núm. 0800765).*

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball del sector del comerç del metall de la província de Barcelona subscrit per UPM, CCOO i UGT el dia 27 d'octubre de 2005 i d'acord amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2.b) del Reial decret 1040/1981, de 22 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius de treball; l'article 11.2 de la Llei orgànica 4/1979, de 18 de desembre, de l'Estatut d'autonomia de Catalunya; el Reial decret 2342/1980, de 3 d'octubre, sobre transferència de serveis de l'Estat a la Generalitat de Catalunya en matèria de mediació, arbitratge i conciliació; el Decret 326/1998, de 24 de desembre, de reestructuració de les delegacions territorials del Departament de Treball; el Decret 296/2003, de 20 de desembre, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, i el Decret 68/2004, de 20 de gener, d'estructuració i de reestructuració de diversos departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, modificat pel Decret 223/2004, de 9 de març, de reestructuració d'òrgans territorials de l'Administració de la Generalitat de Catalunya,

#### RESOLC:

—1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball del sector del comerç del metall de la província de Barcelona per als anys 2005-2008 (codi de conveni núm. 0800765) al Registre de convenis dels Serveis Territorials del Departament de Treball i Indústria a Barcelona.

—2 Disposar que el text esmentat es publicui al *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*.

Barcelona, 10 de novembre de 2005

SALVADOR ÀLVAREZ VEGA  
Director dels Serveis Territorials  
a Barcelona en funcions

*Transcripció literal del text signat per les parts*

#### CONVENI

*col·lectiu de treball del sector del comerç del metall de la província de Barcelona, per als anys 2005-2008*

#### CAPÍTOL 1

*Disposicions Generals*

#### Article 1

*Àmbit funcional*

1.1 Aquest Conveni obliga totes les empreses l'activitat exclusiva o principal de les quals, desenvolupada professionalment i amb establiment mercantil obert, consisteixi en la venda, comercialització i/o distribució (ja sigui al detall o a l'engròs) de tota classe de productes que continguin totalment o parcialment materials metàl·lics, o realitzin activitats similars i/o afins a les incloses en aquest apartat.

En són, tanmateix, exceptuades:

a) Les que el dia de la publicació d'aquest Conveni comptin amb un conveni d'empresa vigent, llevat que les parts d'aquest decideixin d'adherir-s'hi.

b) Les que realitzin activitats mixtes i estiguin incloses en l'àmbit funcional d'un conveni col·lectiu diferent del comerç del metall.

1.2 Les empreses de nova creació que, per raó territorial o funcional, hagin d'estar compreses en aquest Conveni s'hi regiran en les seves activitats a partir de la data de la seva creació.

#### Article 2

*Àmbit territorial*

El Conveni afectarà tots els centres de treball que, compresos en el seu àmbit funcional, estiguin situats a la província de Barcelona, encara que el domicili social de l'empresa a què pertanyin radiqui fora d'aquest terme provincial.

#### Article 3

*Àmbit personal*

3.1 Queden compresos dins l'àmbit del Conveni tots els treballadors que prestin els seus serveis per compte d'alguna de les empreses que hi són compreses, i sigui quina sigui la categoria professional que tinguin. Així mateix, hi quedaran inclosos aquells que, sense pertànyer a la plantilla de les empreses en qüestió, al moment de signar-se el Conveni comencin a realitzar la seva feina durant la vigència d'aquest.

3.2 En són exclosos, tanmateix, els que realitzin les funcions d'alta direcció o d'alt consell a què es refereixen els articles 1.3.c) i 2.1.a) de l'Estatut dels treballadors, o aquells que per qualsevol raó estiguin exclosos de l'aplicació de les normes de l'Acord per a la substitució de l'Ordenança de treball en el comerç vigent en cada moment.

#### Article 4

*Entrada en vigor i durada*

Aquest Conveni entrarà en vigor el dia 1 de

gener de 2005. La seva durada serà de 4 anys, per a totes les empreses del seu àmbit, finalitzarà el 31 de desembre del 2008, i es pot prorrogar d'any en any per reconducció tàcita, si no se'n fa denúncia.

#### Article 5

*Dret supletori*

Les normes del present Conveni regularan les relacions entre les empreses i el seu personal de forma preferent i prioritària. Amb caràcter supletori, en tot allò no previst en aquest Conveni, s'aplicarà el text refós de l'Estatut dels treballadors aprovat per Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, l'Acord per a la substitució de l'Ordenança de comerç vigent en cada moment, així com la resta de disposicions de caràcter general i legislació laboral vigent.

#### Article 6

*Denúncia i revisió*

6.1 La denúncia que proposi la iniciació, revisió o pròrroga s'haurà d'efectuar amb un mínim de 3 mesos de temps abans de la data del venciment davant l'autoritat laboral competent.

En el termini màxim de 2 mesos des de la presentació de la denúncia, s'haurà de lliurar un projecte raonat sobre els motius de la denúncia i sobre els punts a deliberar, i s'iniciaran les deliberacions als 15 dies hàbils de la presentació d'aquest projecte raonat.

6.2 Un cop iniciades les negociacions per a la revisió del Conveni, les parts procuraran que es desenvolupin amb l'antelació i la continuïtat necessàries per permetre l'examen exhaustiu i la solució puntual dels problemes plantejats.

#### Article 7

*Respecte al que s'ha convingut*

En el supòsit que l'autoritat judicial o laboral, en l'exercici de les facultats que li pertanyen, no aprovés cap dels pactes del Conveni, aquest quedaria sense eficàcia pràctica, i caldria reconsiderar-ne el contingut. En relació amb aquesta matèria caldrà atènyer-se al que disposa la legislació vigent.

#### CAPÍTOL 2

*Comissió Paritària*

#### Article 8

*Interpretació*

Es crea la Comissió Paritària del Conveni com a organisme d'interpretació, arbitratge, conciliació i vigilància del seu compliment.

#### Article 9

*Composició*

9.1 La Comissió Paritària es compondrà d'un president, un secretari i vuit (quatre i quatre) vocals, com a màxim, amb representació igual d'empresaris i treballadors, com també dels assessors respectius.

9.2 El president serà qui ha actuat com a tal en les deliberacions del Conveni, i al seu torn designarà lliurement el secretari.

9.3 Els vocals empresarials i els dels treballadors seran elegits per les representacions respectives, preferentment entre els que hagin estat vocals de la Comissió Deliberadora.

9.4 Els assessors seran designats lliurement pels vocals de cadascuna de les representacions.

9.5 La Comissió Paritària podrà, a més, utilitzar els serveis permanents i ocasionals d'assessors en totes aquelles matèries que siguin de la seva competència.

#### Article 10

##### *Funcions*

10.1 Les funcions específiques de la Comissió Paritària seran les següents:

- a) La interpretació autèntica del Conveni.
- b) L'arbitratge de les qüestions o dels problemes sotmesos a consideració per les parts, o en els supòsits previstos concretament en aquest text.
- c) Intervenir en els conflictes col·lectius en la forma i amb els límits que determini la llei.
- d) Vetllar pel compliment del que s'ha pactat.
- e) Analitzar l'evolució de les relacions entre les parts contractants.

10.2 L'exercici de les funcions anteriors no obstaculitzarà en cap cas la competència respectiva de les jurisdiccions administratives i contencioses que preveuen les disposicions legals.

#### Article 11

##### *Domicili*

11.1 La Comissió Paritària tindrà el domicili a Barcelona, al carrer Carrera, número 12-24; no obstant això, podrà domiciliar-se, reunir-se o actuar, després d'acord, en qualsevol altra seu, amb l'acord previ d'aquesta.

11.2 Farà totes les reunions que calguin o les que siguin convocades pel seu president.

11.3 Els treballadors i les empreses interessades podran dirigir les seves comunicacions a les dependències següents:

Federació de Catalunya de Treballadors de Comerç, Hostaleria, Turisme i Joc d'UGT, Rambla Santa Mònica núm. 10 planta 2a, Barcelona.

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

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

#### Article 12

##### *Submissió de qüestions a la Comissió*

Totes dues parts convenen de fer conèixer a la Comissió Paritària tots els dubtes, discrepàncies i conflictes que es puguin produir com a conseqüència de la interpretació i aplicació del Conveni per tal que la Comissió emeti dictamen o actuï de la manera reglamentària prevista, prèviament al plantejament dels diferents supòsits davant les jurisdiccions competents.

#### Article 13

##### *Audiència de les parts*

Es procurarà donar audiència a les parts interessades per resoldre qualsevol consulta plantejada a la Comissió.

#### CAPÍTOL 3

##### *Compensació, garantia personal i absorció*

#### Article 14

##### *Compensació*

14.1 En matèria de compensació caldrà

atenir-se al que estableixen les normes legals d'aplicació pel que fa al cas, sens perjudici del que, amb caràcter específic, es determini de manera concreta en aquest Conveni.

14.2 Les retribucions que s'estableixen en aquest Conveni tenen caràcter de mínim. Els augments concedits voluntàriament o a compte de Conveni per les empreses durant la vigència del Conveni anterior seran absorbibles i compensables amb les millors pactades en aquest, amb l'excepció que estableix el paràgraf següent.

Per als increments econòmics que es produeixin l'1 de gener de 2005, únicament seran compensables i absorbibles els augments concedits per les empreses, voluntàriament o a compte del Conveni, a partir de l'1 de juliol de 2004, amb excepció d'allò que s'estableix a l'apartat c) de la clàusula transitòria primera, referent a la nova classificació professional.

Per als increments econòmics que es produeixin l'1 de gener de 2006 únicament seran compensables i/o absorbibles els augments concedits per les empreses, voluntàriament o a compte de Conveni, a partir de l'1 de juliol de 2005, amb excepció d'allò que s'estableix a l'apartat c) de la clàusula transitòria primera, referent a la nova classificació professional.

Per als increments econòmics que es produeixin l'1 de gener de 2007 únicament seran compensables i/o absorbibles els augments concedits per les empreses, voluntàriament o a compte de Conveni, a partir de l'1 de juliol de 2006, amb excepció d'allò que s'estableix a l'apartat c) de la clàusula transitòria primera, referent a la nova classificació professional.

Per als increments econòmics que es produeixin l'1 de gener del 2008 únicament seran compensables i/o absorbibles els augments concedits per les empreses, voluntàriament o a compte de Conveni, a partir de l'1 de juliol de 2007, amb excepció d'allò que s'estableix a l'apartat c) de la clàusula transitòria primera, referent a la nova classificació professional.

14.3 L'excés que es pugui produir, un cop computades sobre una base anual les quantitats que s'hagin rebut legalment o convencionalment per tots els conceptes, es mantindrà amb el mateix caràcter amb què va ser concedit.

14.4 No serà absorbible la quantitat corresponent a la línia d'incentius compresa entre 100 i 133 del sistema centesimal o de l'equivalent en altres sistemes.

14.5 Queda garantit al treballador el dret a la percepció mínima equivalent a la que rebia per la mateixa activitat anteriorment, mentre s'hi mantinguin les mateixes condicions i mètodes de treball i sempre que els rendiments o la mesura del temps no experimentin una revisió justificada.

#### Article 15

##### *Garantia ad personam*

15.1 Es respectaran les situacions personals que siguin en conjunt, des del punt de vista de la percepció, més beneficioses que no les que estableix aquest Conveni, i es mantindran estrictament ad personam, amb excepció d'allò que s'estableix a l'apartat c) de la clàusula transitòria primera, referent a la nova classificació professional.

15.2 La interpretació del que disposa aquest article correspon a la Comissió Paritària, sens per-

judici de la competència dels organismes administratius o contenciosos en aquesta matèria.

#### Article 16

##### *Absorció*

16.1 Les disposicions legals futures que comportin una variació econòmica en tots o alguns dels conceptes retributius existents, o que comportin la creació d'altres de nous, únicament tindran eficàcia pràctica quan, considerats aquells en la seva totalitat, superin el nivell total d'aquests; caldrà considerar-los, en cas contrari, com a absorbits per les millors que s'hi pacten.

16.2 La Comissió Paritària procedirà en tal cas, sens perjudici del que disposa el paràgraf anterior, a l'adaptació dels nous conceptes a les clàusules d'aquest Conveni.

#### CAPÍTOL 4

##### *Contractació*

#### Article 17

##### *Període de prova*

En les relacions de treball es podrà fixar, sempre que es concertí per escrit, un període de prova que en cap cas no podrà excedir el temps següent:

Grup professional 1 i 2: 6 mesos.

Grup professional 3 i 4: 3 mesos.

Grup professional 5 i 6: 1 mes.

Grup professional 7 i 8: 2 setmanes.

#### Article 18

##### *Contractació i ocupació*

18.1 La contractació laboral es farà d'acord amb la legislació vigent. Es procurarà tendir, tant com sigui possible, a la contractació estable dels treballadors. Els empresaris hauran de donar a conèixer o notificar a la representació legal dels treballadors en l'empresa els contractes realitzats, d'acord amb l'article 8.3 a) de l'Estatut dels treballadors.

18.2 Ambdues representacions, conscients de la importància que té la formació professional per a una política d'ocupació eficaç, com també per assolir els nivells d'eficiència adients, acorden constituir una associació professional que tingui com a objecte la creació d'una estructura formativa que presti una atenció especial al reciclatge, la millora, la formació i l'adaptació professional dels treballadors del comerç del metall, ja sigui en la mateixa empresa o en entitats dedicades a aquesta tasca.

18.3 Es recorda a les empreses el avantatge que produeix la utilització del contracte de relleu i jubilació parcial que regula l'article 12 de l'Estatut dels treballadors.

18.4 Contracte eventual. El contracte de durada determinada per circumstàncies del mercat, acumulació de feines o excés de comandes, regulat al número 1 de l'apartat b) de l'article 15 de l'Estatut dels treballadors, pot tenir una durada màxima de 12 mesos, dins d'un període de 18 mesos, comptats a partir del moment en què es produeixin aquestes causes. Les empreses del sector amb conveni propi que desitgin acollir-se al que estableix aquest apartat s'hi hauran de remetre expressament en el seu Conveni o per mitjà de la Comissió Paritària.

A la finalització del contracte, el treballador tindrà dret a rebre una indemnització econòmica de 8 dies de salari per any de servei, proporcional al temps treballat.

#### 18.5 Contracte de formació.

Aquest contracte té per objecte l'adquisició de la formació teòrica i pràctica necessària per a l'exercici adequat d'un ofici o lloc de treball que requereixi un determinat nivell de qualificació. Podrà tenir una duració màxima de 3 anys.

La retribució és la determinada en el grup professional 8 annex 1 del present Conveni per al primer, segon i tercer any, respectivament, de conformitat amb allò que estableix el Reial decret 488/98, de 27 de març, en proporció al temps efectivament treballat.

## CAPÍTOL 5

### Classificació professional

#### Article 19

##### Condicions generals

##### 19.1 Normes generals.

La classificació es realitzarà en grups professionals, per interpretació i aplicació dels factors de valoració i per les tasques i funcions bàsiques més representatives que hagin de desenvolupar els treballadors.

La direcció de l'empresa realitzarà la classificació del treballador, valorant les aptituds professionals, titulacions i contingut general de la prestació laboral.

Aquest criteri de classificació no suposarà que s'excolgui, en els llocs de treball de cada grup professional, la realització de tasques complementàries que siguin pròpies de llocs classificats en grups professionals inferiors.

La realització de funcions d'un grup superior o inferior es durà a de conformitat amb allò que es disposa a l'article 39 de l'Estatut dels treballadors.

Aquest sistema de classificació professional pretén assolir una millor integració dels recursos humans en l'estructura organitzativa de l'empresa, sense perjudicar la dignitat, la promoció professional, la justa retribució dels treballadors, i tot això sense que es produeixi discriminació de cap tipus per raó d'edat, sexe o de qualsevol altra índole.

##### Factors de valoració

Els factors que, conjuntament ponderats, han de tenir-se en compte per a la inclusió dels treballadors en un determinat grup professional són els següents:

##### A) Coneixement.

Factor per a la valoració del qual es tindrà en compte, a més de la formació bàsica necessària per complir correctament les tasques, el grau d'experiència i coneixement adquirit i la dificultat per a l'adquisició dels esmentats coneixements i experiències.

Aquest factor es divideix en 2 subfactors:

a) Formació: aquest subfactor considera el nivell inicial mínim de coneixements teòrics que ha de posseir una persona de capacitat mitja per arribar a desenvolupar satisfactòriament les funcions del lloc de treball després d'un període de formació pràctica. Aquest factor també haurà de tenir en compte les exigències de coneixements especialitzats, idiomes, informàtica, etc.

b) Experiència: aquest subfactor determina el període de temps requerit tal que una persona de capacitat mitja, i posseint la formació especificada anteriorment, adquireixi l'habilitat i pràctica necessàries per portar a terme el treball, obtenint un rendiment suficient en quantitat i qualitat.

##### B) Iniciativa.

Factor per a la valoració de qual es tindrà en compte el major o menor grau de dependència a directrius o normes per a l'execució de la funció.

##### C) Autonomia.

Factor per a la valoració de qual es tindrà en compte el grau de dependència jeràrquica en l'exercici de les tasques o funcions que es desenvolupen.

##### D) Responsabilitat.

Factor per a la valoració de qual es tindrà en compte el grau d'exigència sobre l'obligació de respondre del resultat de les tasques assignades, en funció del nivell d'influència sobre aquell i la rellevància de la gestió sobre els recursos humans, tècnics i productius.

##### E) Comandament.

Factor per a la valoració de qual es tindrà en compte el grau amb què es supervisen i ordenen les funcions i tasques: atenen, entre d'altres, la capacitat de comprendre, motivar i interrelacionar, la naturalesa del col·lectiu i el nombre de persones sobre les quals s'exerceix el comandament.

##### F) Complexitat.

Factor per a la valoració de qual es tindrà en compte el número i grau d'integració dels diversos factors esmentats anteriorment en la tasca o el lloc assignat, és a dir: coneixement, iniciativa, autonomia, responsabilitat i comandament.

#### 19.2 Formació i desenvolupament professional.

Quan es requereixi al treballador realitzar tasques pròpies del seu grup professional, però diferents o diverses a les que habitualment venia realitzant, es durà a terme sense menyscar la seva formació i desenvolupament professional.

##### 19.3 Garanties funcionals.

Com a conseqüència de l'aplicació de la taula de conversió, les tasques i funcions que venia realitzant el treballador atenent a la seva antiga categoria professional, no podran modificar-se, llevat de pacte en contrari, per tasques i funcions diferents encara que aquestes estiguin incloses dins del seu grup professional, sense perjudici de l'aplicació dels articles 39 i 41 de l'Estatut dels treballadors.

##### 19.4 Grups professionals.

###### Grup professional 1

Criteris generals: el personal que pertany a aquest grup té la responsabilitat directa en la gestió d'una o diverses àrees o serveis de l'empresa, i/o realitza tasques de la més alta complexitat i qualificació. Prenen decisions o participen en la seva elaboració així com en la definició d'objectius. Porten a terme les seves funcions amb un alt grau d'autonomia, iniciativa i responsabilitat.

Formació: titulació universitària de grau superior o coneixements equivalents equiparats per l'empresa, complementats amb una experiència professional consolidada.

Tasques:

Exemples. En aquest grup professional s'inclouen a títol enunciatiu totes aquelles activitats que, per analogia, són assimilables a les següents:

1. Direcció i supervisió d'una o diverses àrees o serveis, o de la totalitat dels mateixos.

2. Coordinació, supervisió, ordenació i/o direcció de treballs heterogenis o del conjunt d'activitats dins d'una àrea o servei.

3. Responsabilitat i direcció dels serveis informàtics.

4. Tasques de direcció, d'alta complexitat i heterogeneïtat dins del seu camp, amb elevat nivell d'autonomia i iniciativa.

Normalment comprendrà les categories enquadrades en els barems núm. 1 i 2 de les bases de cotització a la Seguretat Social.

Comprenen a títol orientatiu i/o descriptiu les següents activitats i/o àrees de les antigues categories:

Mercantil, administrativa, comercial, tècnic, professional: enginyers, llicenciats i director (informàtica).

###### Grup professional 2

Criteris generals: són treballadors que amb un alt grau d'autonomia, iniciativa i responsabilitat, realitzen tasques complexes i heterogènies, amb objectius globals definits, i que tenen un alt contingut intel·lectual i d'interrelació humana. Així mateix, realitzen tasques de supervisió, integració i coordinació de col·laboradors en una o diverses àrees o serveis.

Formació: titulació universitària de grau mig o coneixements equivalents equiparats per l'empresa, complementats amb una experiència professional consolidada.

###### Tasques:

Exemples. En aquest grup professional s'inclouen a títol enunciatiu totes aquelles activitats que, per analogia, són assimilables a les següents:

1. Funcions que suposen la responsabilitat d'ordenar, coordinar i supervisar l'execució de tasques heterogènies de comercialització, administració, vendes, serveis, manteniment, etc. o de qualsevol agrupació de les mateixes.

2. Tasques d'alt contingut tècnic consistentes a prestar suport sota directrius i normes que no delimiten totalment la forma de procedir.

3. Activitats i tasques pròpies d'ATS, realitzant cures, portant el control de baixes d'IT i accidents, estudis audiomètrics, vacunacions, estudis estadístics d'accidents, etc.

Normalment comprendrà les categories enquadrades en els barems núm. 2, 3 i 4 de les bases de cotització de la Seguretat Social.

Comprenen a títol orientatiu i/o descriptiu les següents activitats i/o àrees de les antigues categories:

Mercantil: cap de sucursal.

Administrativa: cap de personal.

Comercial: cap de vendes.

Tècnic: cap de taller.

Professional: encarregat general.

###### Grup professional 3

Criteris generals: són treballadors que amb un grau mig d'autonomia, iniciativa i responsabilitat, realitzen tasques complexes i heterogènies, en un marc d'instruccions precises i que tenen un contingut intel·lectual i d'interrelació humana. Així mateix, realitzen tasques de supervisió, integració i coordinació de col·laboradors en la realització de tasques heterogènies.

Formació: titulació de cicle formatiu de grau superior o coneixements equivalents equiparats per l'empresa.

Tasques:

Exemples. En aquest grup professional s'inclouen a títol enunciatiu totes aquelles activitats que, per analogia, són assimilables a les següents:

1. Tasques que consisteixen en l'exercici del comandament directe al capdavant d'un conjunt de treballadors d'àrees, serveis o unitats en els quals està organitzada l'empresa o que impliquin la responsabilitat d'un torn o d'una àrea o servei que poden ser secundades per un o diversos treballadors del grup professional inferior.

2. Tasques d'ornamentació d'interiors, aparadors i vitrines per tal d'exposar al públic els articles objecte de la venda.

3. Tasques d'inspecció, supervisió o gestió de la xarxa de vendes.

4. Tasques que consisteixen en la direcció i supervisió d'una àrea o servei, segons les normes o instruccions facilitades per un comandament superior.

Normalment comprendrà les categories enquadrades en els barems núm. 4 i 5 de les bases de cotització de la Seguretat Social.

Comprenen a títol orientatiu i/o descriptiu les següents activitats i/o àrees de les antigues categories:

Mercantil: cap de secció mercantil.

Administrativa: cap de secció administrativa.

Comercial: inspector de vendes.

Tècnic: aparadorista.

Professional: cap de grup.

Grup professional 4

Criteris generals: aquells treballadors que amb iniciativa i responsabilitat, realitzen tasques complexes i homogènies, sota supervisió. Així mateix, realitzen tasques de supervisió, integració i coordinació de col·laboradors en la realització de tasques homogènies.

Formació: titulació de cicle formatiu de grau superior o coneixements equivalents equiparats per l'empresa.

Tasques:

Exemples. En aquest grup professional s'inclouen a títol enunciatiu totes aquelles activitats que, per analogia, són assimilables a les següents:

1. Tasques que consisteixen a establir, coordinar, realitzar i supervisar la comptabilitat i la seva gestió.

2. Tasques de dibuix, retolació, delimitació de projectes, realització de plànols de conjunt i detall, realitzant els tempejos necessaris a la vegada que proporcionant les solucions requerides.

3. Tasques que suposen el comandament i/o supervisió de l'execució pràctica de les tasques en les diferents àrees o serveis, segons normes generals rebudes d'un superior jeràrquic.

4. Tasques administratives d'alta confidencialitat complexes i heterogènies.

5. Tasques de venda i comercialització de productes, consistents a efectuar i concretar les vendes, així com el seu seguiment fins al lliurament del gènere i la seva cooperació fins a la consecució final del cobrament de l'import de la venda, amb molt amplis coneixements per portar a terme el bon fi de les vendes, amb personal al seu càrrec assignats al grup 5 i inferiors, precisant l'ús d'idiomes.

Normalment comprendrà les categories enquadrades en els barems núm. 4 i 5 de les bases de cotització de la Seguretat Social.

Comprenen a títol orientatiu i/o descriptiu les següents activitats i/o àrees de les antigues categories:

Mercantil: dependent major.

Administrativa: comptable.

Tècnic: retolista.

Grup professional 5

Criteris generals: funcions consistents en l'execució d'activitats que, encara que es realitzin sota instruccions precises, requereixen adequats coneixements professionals i aptituds pràctiques, duent a terme treballs de menor execució autònoma que exigeixin habitualment iniciativa i raonament, comportant sota supervisió, la responsabilitat de les mateixes.

Formació: titulació de cicle formatiu de grau mig o coneixements equivalents equiparats per l'empresa i/o coneixements adquirits en la pràctica de la professió.

Tasques:

Exemples. En aquest grup professional s'inclouen a títol enunciatiu totes aquelles activitats que, per analogia, són equiparables a les següents:

1. Tasques administratives complexes i heterogènies.

2. Tasques de càlcul, valoració de costos, funcions de cobrament i pagament, així com execució de tasques comptables, etc.

3. Tasques d'electrònica, automoció, instrumentació, muntatge o soldadura, treballs de paleta, fusteria, electricitat, pintura, mecànica, etc. amb capacitat suficient per resoldre tota la problemàtica derivada de l'exercici del seu ofici o responsabilitat.

4. Exercir comandament directe o coordinar a un conjunt de treballadors que realitzen els treballs en les diferents àrees o serveis, proveint i preparant matèries, equips, eines, expedicions, etc. realitzant el control de les màquines i vehicles que s'utilitzen.

5. Tasques que consisteixen en el manteniment preventiu i correctiu tant dels sistemes com dels productes, que poden requerir coneixements integrats d'electrònica, hidràulica, pneumàtica, etc. comportant la responsabilitat corresponent.

6. Tasques de promoció, comercialització i venda de productes, consistents en efectuar i concretar les vendes, així com el seu seguiment fins al lliurament del gènere i la seva cooperació fins a la consecució final del cobrament de l'import de la venda, amb coneixements amplis per portar a terme el bon fi de les vendes. Així com la realització de les esmentades tasques fora de l'establiment.

7. Tasques de distribució i lliurament de productes als clients realitzades amb el vehicle assignat, prendre nota de les comandes que a aquest se li facin, fer-se càrrec del cobrament i de la liquidació de les vendes al comptat que se li encomanin, etc. realitzant al seu torn la càrrega i descàrrega del vehicle, la seva conservació, neteja i bona presentació.

8. Tasques de conducció amb permís adequat, que es podran combinar amb altres activitats pròpies de l'empresa.

Normalment comprendrà les categories enquadrades en els barems núm. 4, 5 i 8 de les bases de cotització a la Seguretat Social.

Comprenen a títol orientatiu i/o descriptiu les següents activitats i/o àrees de les antigues categories:

Mercantil: dependent.

Administrativa: oficial administratiu.

Comercial: viatjant.

Tècnic: tècnic post-venda.

Professional: professional d'ofici.

Grup professional 6

Criteris generals: tasques que s'exerceixen amb alt grau de dependència, clarament establertes, amb instruccions específiques i amb un cert grau d'autonomia. Poden requerir esforç físic, amb formació o coneixements bàsics i que ocasionalment poden necessitar d'un breu període d'adaptació.

Formació: titulació o coneixements professionals o ensenyament secundari obligatori (ESO).

Tasques:

Exemples. En aquest grup professional s'inclouen a títol enunciatiu totes aquelles activitats que, per analogia, són equivalents a les següents:

1. Activitats que exigeixin regulació i condicionament o manipulació de quadres, indicadors i plafons no automàtics.

2. Tasques bàsiques d'electrònica, automoció, instrumentació, muntatge, soldadura, treballs de paleta, fusteria, electricitat, mecànica, pintura, etc. així com tasques d'ajust i verificació d'aparells, components, accessoris, etc.

3. Treballs administratius en general i de reprografia.

4. Treballs de vigilància i regulació de màquines estàtiques en desplaçaments de materials (cintes transportadores i similars).

5. Tasques de conducció amb permís adequat de vehicles de fins a 3.500 kg, podent-se combinar aquesta activitat amb altres activitats pròpies de l'empresa.

6. Conducció de màquines autopropulsades o suspeses en buit, d'elevació, càrrega, arrossegament, etc. així com tasques de transport i paletització realitzades amb elements mecànics.

7. Tasques de gestió de compres i proveïment de béns convencionals.

8. Tasques de recolzament en la venda i comercialització de productes, consistents a efectuar i concretar les vendes, així com el seu seguiment fins al lliurament del gènere i la seva cooperació fins a la consecució final del cobrament de l'import de la venda amb coneixements per a portar a terme el bon fi de les vendes.

9. Tasques de càlcul, facturació, cobrament, revisió de talons, redacció de rebuts, així com execució de qualsevol altra operació comptable, dependent i executant les ordres d'un comandament superior, comportant algun grau d'iniciativa.

10. Tasques de despatx de comandes, transport, càrrega i descàrrega, revisió de mercaderies, distribució i registre d'aquestes.

Normalment comprendrà les categories enquadrades en els barems núm. 7 i 9 de les bases de cotització a la Seguretat Social.

Comprenen a títol orientatiu i/o descriptiu les següents activitats i/o àrees de les antigues categories:

Mercantil: auxiliar de caixa.

Administrativa: auxiliar administratiu.

Comercial: demostradora.

Professional: mosso especialitzat.

Grup professional 7

Criteris generals: estaran inclosos aquells treballadors que realitzin tasques que s'executin segons instruccions concretes, clarament establertes, amb un alt grau de dependència i mínima autonomia, que requereixin esforç físic i/o atenció i que no necessiten de formació específica ni període d'adaptació.

Formació: titulació o coneixements professionals o ensenyament secundari obligatori (ESO) o certificat d'escolaritat o equivalent.

Tasques:

Exemples. En aquest grup professional s'inclouen a títol enunciatiu totes aquelles activitats que, per analogia, són equiparables a les següents:

1. Tasques manuals.

2. Operacions elementals amb màquines senzilles, entenen per tals a aquelles que no requereixin ensinistrament i coneixements específics.

3. Tasques de càrrega i descàrrega, manuals o amb ajuda d'elements mecànics simples.

4. Tasques de subministrament de materials.

5. Tasques que consisteixen en realitzar, en càrrecs, transport, portar o recollir correspondència, que no requereixin permís de conduir, encara que aquesta conducció pugui requerir llicència.

6. Tasques de recepció, ordenació, distribució de mercaderies i gèneres.

7. Tasques d'ajuda en màquines i vehicles.

8. Tasques de control d'accessos a edificis i locals.

9. Tasques de recepció que no exigeixin qualificació especial o coneixement d'idiomes.

10. Tasques de neteja dels locals de l'empresa.

Normalment comprendrà les categories enquadrades en els barems núm. 6, 9 i 10 de les bases de cotització a la Seguretat Social.

Comprenen a títol orientatiu i/o descriptiu les següents activitats i/o àrees de les antigues categories:

Administrativa: vigilant, conserge.

Professional: mosso.

Grup professional 8

Criteris generals: estan inclosos en aquest grup professional els treballadors que estiguin acompanyats a alguns dels contractes formatius vigents en cada moment, tenint per objecte l'adquisició de la formació teòric-pràctica necessària per al desenvolupament adequat d'un ofici o d'un lloc de treball que requereixi un determinat nivell de qualificació.

Així mateix, estaran inclosos en aquest grup professional, aquells treballadors menors de 18 anys que no s'acullin a contractes formatius, desenvolupant tasques senzilles que no requereixin esforç físic ni formació específica. S'exclouen expressament d'aquest grup professional els treballadors contractats en pràctiques.

Formació: titulació o coneixements professionals o ensenyament secundari obligatori (ESO) o certificat d'escolaritat o equivalent.

Tasques:

Exemples. En aquest grup professional s'inclouen a títol enunciatiu totes aquelles activitats que, per analogia, són equiparables a les següents:

1. Tasques manuals.

2. Tasques de subministrament de materials.

3. Tasques que consisteixen en realitzar en càrrecs, transport, portar o recollir correspondència, que no requereixin permís de conduir, encara que aquesta conducció pugui requerir llicència.

4. Treballs auxiliars en general.

5. Tasques de recepció, ordenació, distribució de mercaderies i gèneres.

6. Tasques d'ajuda en màquines i vehicles.

Normalment comprendrà les categories enquadrades en el barem núm. 11 de les bases de cotització de la Seguretat Social.

Comprenen a títol orientatiu i/o descriptiu les següents activitats i/o àrees de les antigues categories:

Mercantil, administrativa, comercial, tècnica, professional: aspirant, aprenent.

#### Article 20

##### *Comissió Paritària de Classificació Professional*

S'acorda la constitució d'una Comissió Paritària específica sobre la classificació professional per garantir l'aplicació, interpretació, arbitratge, conciliació i vigilància del nou sistema de classificació professional, basat en grups professionals, del Conveni col·lectiu de comerç del metall de la província de Barcelona.

L'esmentada Comissió Paritària estarà composta per un president, un secretari i 8 (4 + 4) vocals com a màxim, amb representació igual d'empresaris i treballadors, així com dels assessors respectius.

La Comissió Paritària sobre Classificació Professional es reunirà tantes vegades com sigui necessari, a fi de verificar l'aplicació del nou sistema de grups professionals. L'esmentada Comissió Paritària es proposa el temps d'1 any a partir de la firma del present Acord, per a adaptar i elaborar un manual de valoració i enquadrament professional dels treballadors del Conveni col·lectiu de comerç del metall de la província de Barcelona.

Qualsevol conflicte i/o discrepància que pugui sorgir entre la direcció de l'empresa i els treballadors o la seva representació legal en l'aplicació del nou sistema de classificació professional, basat en grups professionals, haurà de sotmetre's en primera instància a aquesta Comissió Paritària.

#### CAPÍTOL 6

##### *Condicions econòmiques*

#### Article 21

##### *Norma general*

Les retribucions que es pacten en aquest Conveni s'hauran de considerar contraprestació dels coneixements i aportació del treballador al lloc de treball.

#### Article 22

##### *Salari base o mínim de Conveni*

Es considera salari base o mínim de Conveni el que figura com a tal a la columna primera de l'annex 1.

#### Article 23

##### *Sistema retributiu*

Les empreses podran establir, per al seu personal de caràcter mercantil, sistemes subs-

titutius de salaris a base de comissions sobre la venda, sempre que les tarifes que estableixin en condicions normals de mercat, rendiment i dedicació personal donin lloc, per al personal, a uns ingressos iguals o superiors als que resultin de l'aplicació del règim normal que preveuen els articles anteriors, i que integren les condicions mínimes que caldrà satisfer a tots els productors, qualsevol que sigui la seva activitat.

En aquest supòsit, les quantitats a satisfer per vacances, per gratificacions o per participació en beneficis es calcularan pels valors que figuren en aquest Conveni.

#### Article 24

##### *Gratificacions extraordinàries*

24.1 Durant la vigència d'aquest Conveni les gratificacions extraordinàries de març, de juny i de Nadal consistiran, cadascuna, en el pagament de les quantitats que figuren a la columna 2 de l'annex 1 per a cada un dels grups professionals més el complement ad personam, (abans antiguitat).

Les gratificacions de març, juny i Nadal se satisfaran, respectivament, els dies 31 de març, 30 de juny i 22 de desembre i, en cas que qualsevol d'aquests dies sigui festiu, el pagament es farà el dia feiner immediatament anterior.

24.2 Aquelles empreses que ja abonessin als seus treballadors un import igual o superior al resultant per les pagues extres de cada un dels anys de vigència del Conveni, no els hi caldrà aplicar els imports establerts a les taules de pagues extraordinàries.

24.3 Les gratificacions a què es refereix aquest article se satisfaran en quantia proporcional als dies de permanència del treballador a l'empresa.

#### Article 25

##### *Revisió salarial*

Donat el cas que l'índex de preus al consum establert per l'Institut Nacional d'Estadística registri en data 31 de desembre de 2005 un increment superior al 2% respecte a la xifra resultant de l'IPC de 31 de desembre de 2004, la diferència resultant, si s'escau, ha de ser tinguda en compte per determinar els increments salarials per a l'any 2006, si bé no reportarà pagament d'endarreriments. Aquesta diferència es calcula sobre els salaris que van servir de base per als increments de 2005.

#### Article 26

##### *Complement ad personam (abans antiguitat)*

A partir de l'1 de gener de 2005, el complement ad personam, antic complement d'antiguitat, s'incrementa amb el 4,2%. Pels següents anys de vigència del Conveni, l'esmentat complement s'incrementarà segons el que està establert a l'article 27 d'aquest Conveni.

#### Article 27

##### *Retribució salarial: anys 2006, 2007 i 2008*

A partir de l'1 de gener de 2006, per mitjà de la Comissió Paritària, el salari base, les hores extres, les pagues extraordinàries, el plus de treball nocturn, el complement ad personam (abans antiguitat), els valors de dieta i mitja dieta i el complement ex categoria s'han d'incrementar del percentatge equivalent a l'IPC previst pel Govern en els Pressupostos gene-

rals de l'Estat per a l'any esmentat, més 0,50 punts, incloent-hi, si escau, la revisió salarial que es pugui produir.

Si l'IPC real de 2006 resulta superior al previst pel Govern en els Pressupostos generals de l'Estat, la diferència resultant ha de ser tinguda en compte per determinar la base de càlcul dels increments salarials per a l'any 2007.

A partir de l'1 de gener de 2007, per mitjà de la Comissió Paritària, el salari base, les hores extres, les pagues extraordinàries, el plus de treball nocturn, el complement ad personam (abans antiguitat), els valors de dieta i mitja dieta i el complement ex categoria s'han d'incrementar del percentatge equivalent a l'IPC previst pel Govern en els Pressupostos generals de l'Estat per a l'any esmentat, més 0,50 punts, incloent-hi, si escau, la revisió salarial que es pugui produir.

Si l'IPC real de 2007 resulta superior al previst pel Govern en els Pressupostos generals de l'Estat, la diferència resultant ha de ser tinguda en compte per determinar la base de càlcul dels increments salarials per a l'any 2008.

A partir de l'1 de gener de l'any 2008, per mitjà de la Comissió Paritària, el salari base, les hores extres, les pagues extraordinàries, el plus de treball nocturn, el complement ad personam (abans antiguitat), els valors de dieta i mitja dieta i el complement ex categoria s'han d'incrementar del percentatge equivalent a l'IPC previst pel Govern en els Pressupostos generals de l'Estat per a l'any esmentat, més 0,50 punts, incloent-hi, si escau, la revisió salarial que es pugui produir.

Si l'IPC real de l'any 2008 resulta superior al previst pel Govern en els Pressupostos generals de l'Estat, la diferència resultant ha de ser tinguda en compte per determinar la base de càlcul dels increments salarials per a l'any 2009.

#### Article 28

##### *Plus de treball nocturn*

Es considera treball nocturn aquell que es realitza entre les 10 de la nit i les 6 del matí. Aquest plus s'abonarà d'acord amb les quantitats establertes a l'annex núm. 3.

#### Article 29

##### *Sortides, viatges i dietes*

29.1 Quan, per necessitats de l'empresa, el treballador hagi de sortir de viatge, percebrà, a més de l'import del viatge, una dieta de 30,50 euros diaris en concepte de dieta completa, i de 12,20 euros per mitja dieta. En les quantitats esmentades ja van inclosos els dispendis, justificats o no, pels conceptes de manutenció i allotjament.

29.2 Les dietes que es pacten en aquest Conveni corresponen a les despeses normals de manutenció i estada en establiments d'hotelleria i, en conseqüència, tenen un caràcter compensatori i no salarial, semblantment a la indemnització o a l'abonament de despeses que preveu la legislació vigent.

29.3 Quan l'empresa requereixi que el treballador utilitzi el vehicle de la seva propietat per realitzar activitats pròpies d'aquesta, haurà de convenir prèviament amb ell la compensació de les despeses que ocasioni el vehicle.

29.4 Per a l'any 2006, tant la dieta completa com la mitja dieta s'incrementaran en un percentatge equivalent a l'IPC previst pel Govern en els Pressupostos generals de l'Estat per a l'esmentat any, més 0,50 punts, inclosa si s'escau la revisió salarial que es pugui produir.

29.5 Per a l'any 2007, tant la dieta completa com la mitja dieta s'incrementaran en un percentatge equivalent a l'IPC previst pel Govern en els Pressupostos generals de l'Estat per a l'esmentat any, més 0,50 punts, inclosa si s'escau la revisió salarial que es pugui produir.

29.6 Per a l'any 2008, tant la dieta completa com la mitja dieta s'incrementaran en un percentatge equivalent a l'IPC previst pel Govern en els Pressupostos generals de l'Estat per a l'esmentat any, més 0,50 punts, inclosa si s'escau la revisió salarial que es pugui produir.

#### Article 30

##### *Beca escolar*

Les empreses abonaran als seus treballadors que tinguin fills en una edat compresa entre 3 i 16 anys una gratificació de 27,05 euros per cada fill que reuneixi aquestes condicions i les que s'especifiquen a continuació. Aquesta gratificació serà satisfeta conjuntament amb la primera retribució que es liquidi dins el mes de setembre de cada any, i queda condicionada al fet que els fills que la justifiquen acreditin que estan matriculats en centres d'ensenyament diürn de qualsevol classe o grau. Aquest benefici només podrà ser percebut pel pare o per la mare del menor.

#### Article 31

##### *Jubilació*

Es podrà pactar individualment entre l'empresa i el treballador la jubilació especial d'aquest als 64 anys d'edat, en la forma i amb les condicions que estableixen les disposicions legals vigents.

#### CAPÍTOL 7

##### *Jornada de treball, festes i vacances*

#### Article 32

##### *Jornada*

Per als anys 2005 i 2006, la jornada laboral serà de 1.786 hores anuals de treball efectiu.

Per a l'any 2007 la jornada laboral serà de 1.784 hores anuals de treball efectiu.

Per a l'any 2008 la jornada laboral serà de 1.780 hores anuals de treball efectiu.

Per causes econòmiques, organitzatives, tècniques o productives, es pot acordar entre les empreses i els representants legals dels treballadors la distribució irregular de la jornada al llarg de l'any. Aquesta distribució ha de respectar, en tot cas, els períodes mínims de descans diari i setmanal previstos per la llei. Es poden superar les 9 hores de jornada diària, i es recomana que no se sobrepassin les 10 hores diàries i que es compleixi el descans entre jornades. En tot cas cal respectar el límit de la jornada anual pactada al Conveni.

#### Article 33

##### *Hores extraordinàries*

Atès el problema d'atur forçós que passa actualment l'economia espanyola, les hores extraordinàries hauran de tenir un caràcter alta-

ment excepcional. Es recorda el compliment estricte de les disposicions legals, per les quals no s'haurà de superar el nombre de 80 hores l'any, llevat de situacions de força major o de necessitat urgent o imprevisible. La realització d'aquestes hores porta implícita la informació prèvia necessària al comitè d'empresa, als delegats de personal o delegats de les seccions sindicals, si n'hi ha.

La retribució d'hores extraordinàries s'ajustarà als valors establerts a l'annex 2 d'aquest Conveni col·lectiu, els valors del qual s'han fixat d'acord amb la consideració del Conveni com un tot global i indivisible.

Quan, per motius de necessitat imperiosa, calgui fer hores extraordinàries, aquestes es podran computar dins la jornada ordinària dels 4 mesos següents, si així ho acorden l'empresa i els treballadors afectats, amb la intenció que l'eliminació d'hores extraordinàries sigui la principal contribució que facin empresaris i treballadors per posar fi al creixement de l'atur. En el supòsit que es compensin les hores extraordinàries amb les hores de la jornada ordinària dels 4 mesos següents, no es procedirà a la retribució d'aquelles com a hores extraordinàries.

#### Article 34

##### *Recuperació de festes*

Tindran plena validesa els acords que puguin convenir les empreses amb els treballadors sobre punts o recuperacions per a l'aplicació del calendari laboral o l'aplicació exclusiva en aquest calendari de les festes que tinguin caràcter recuperable.

#### Article 35

##### *Vacances*

35.1 Els treballadors compresos en l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni gaudiran de 30 dies naturals de vacances anuals, retribuïdes a raó de salari real, excepte hores extraordinàries; s'hauran de iniciar, tret de pacte en contra, en dilluns no festiu, excepte aquelles vacances que s'iniciïn els dies 1 o 16 del mes.

35.2 Quan dins del període vacacional de 30 dies naturals coincideixin 2 o més dies dels festius oficials, només es perdrà 1 dia dels 14 festius oficials.

35.3 En el supòsit que les vacances programades a l'empresa coincideixin amb el període de descans per maternitat/paternitat legalment establert, el treballador/a tindrà dret a gaudir-ne en un període diferent dins de l'any natural.

35.4 Les empreses han de donar compte als seus treballadors del pla de vacances previst a la seva organització amb 3 mesos d'antelació a la data de gaudi.

35.5 Al personal de nou ingrés, se li assignarà els dies de vacances que li corresponguin proporcionalment.

#### CAPÍTOL 8

##### *Extinció del contracte*

#### Article 36

##### *Cessaments*

En el supòsit de cessament voluntari dels treballadors, aquests estaran obligats a comunicar-ho a l'empresa amb 15 dies de temps en relació

amb la data en què hagin de deixar de prestar servei, i ho faran per escrit amb justificació de recepció.

L'incompliment de l'obligació de preavisar amb l'antelació esmentada donarà a l'empresa dret a descomptar de la liquidació del treballador una quantia equivalent a l'import del salari diari per cada dia d'endarreriment en l'avís.

## CAPÍTOL 9

### Permisos i excedències

#### Article 37

##### Permisos especials retribuïts

El treballador, quan ho avisi amb prou antelació i ho justifiqui adequadament, podrà faltar o absentar-se del treball amb dret a remuneració de salari base o mínim de Conveni i complement ad personam, (abans antiguitat) per algun dels motius i durant el temps que s'exposa a continuació:

a) Per matrimoni: 20 dies naturals, quan tinguin una antiguitat a l'empresa superior als 5 anys, computats des de l'ingrés en aquesta; 15 dies naturals, quan la seva antiguitat en aquella sigui inferior a 5 anys. També corresponen 15 dies de permís a les parelles de fet; per acreditar la constitució de la parella de fet, a efectes del present paràgraf, el treballador/a que es constitueixi en parella de fet a partir de l'entrada en vigor del Conveni, haurà de reunir els requisits establerts a la Llei 10/1998, de 15 de juliol, d'unions estables de parella (DOGC 23 de juliol de 1998); aquesta llicència només es podrà concedir una vegada cada 5 anys.

b) 1 dia natural en cas de matrimoni de fills, germans, mare o pare.

c) Per naixement d'un fill: 2 dies naturals complets o 12 hores laborals, dins el període de 10 dies triat pel productor. Si necessita realitzar un desplaçament a aquest efecte, podrà ampliar-se fins a 3 dies més.

d) Per defunció del cònjuge, el fill, el pare o mare d'un o altre cònjuge: 3 dies naturals, que podran ampliar-se fins a 3 dies més, quan el treballador necessiti realitzar un desplaçament per aquest motiu.

e) Per malaltia greu, intervenció quirúrgica del cònjuge, fill, pare o mare d'un i altre cònjuge, néts, avis o germans, i, per defunció de néts, avis o germans d'un o altre cònjuge: 2 dies naturals, que podran ampliar-se fins a 3 dies més quan el treballador necessiti fer un desplaçament per aquest motiu.

S'entendrà que existeix desplaçament a efectes de l'ampliació prevista en els apartats c), d) i e) del present article quan el treballador necessiti traslladar-se a una distància superior a 200 quilòmetres.

f) Durant 1 dia per trasllat del domicili habitual.

g) El temps indispensable per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal. Quan consti un període determinat en una norma legal, sindical o convencional, caldrà atènyer-se al que disposi aquesta pel que fa a la durada de l'absència i a la seva compensació econòmica.

h) Pel temps establert per gaudir dels drets educatius generals i de la formació professional en els supòsits i en la forma que regula la legislació vigent.

i) Correspondrà 1 dia natural de permís retribuït en els casos d'intervenció per cirurgia major ambulatoria (UCMA), realitzada en unitat de cirurgia sense ingrés (UCSI) al cònjuge, o al fill, pare, mare d'un o un altre cònjuge.

Si en una mateixa empresa hi hagués diversos treballadors del parentesc establert en el paràgraf anterior, aquest dret podrà ser exercitat per només un d'ells.

j) El treballador major de 57 anys, que causi baixa voluntària en l'empresa i acreditati més de 10 anys de treball efectiu a la mateixa, podrà gaudir d'un permís retribuït de 2 mesos, quedant condicionat el dret al permís a què preavis fefaentment la data de la seva baixa voluntària amb una antelació mínima de 6 mesos. Aquest permís, llevat de pacte en contrari, es gaudirà durant els 2 mesos immediatament anteriors a la data de la seva baixa voluntària.

Quan el treballador major de 57 anys, causi baixa voluntària en l'empresa i acreditati més de 20 anys de treball efectiu a la mateixa, podrà gaudir d'un permís retribuït de 3 mesos, quedant condicionat el dret al permís que preavis fefaentment la data de la seva baixa voluntària amb una antelació mínima de 6 mesos. Aquest permís, llevat de pacte en contrari, es gaudirà durant els 3 mesos immediatament anteriors a la data de la seva baixa voluntària.

#### Article 38

##### Excedència per maternitat i guarda legal

A partir de l'entrada en vigor d'aquest Conveni, regirà l'article 46, apartat tercer, de l'Estatut dels treballadors, segons la redacció establerta per la Llei 39/1999, de 5 de novembre, per a la conciliació de la vida familiar i laboral de les persones treballadores.

## CAPÍTOL 10

### Règim assistencial

#### Article 39

##### Incapacitat temporal

Quan el treballador es trobi en situació de baixa per incapacitat temporal derivada de malaltia o accident, l'empresa haurà de complementar les prestacions obligatòries de la Seguretat Social fins a l'import íntegre de les seves retribucions, durant un període màxim de 12 mesos.

#### Article 40

##### Mort

En cas de mort del treballador, i amb 1 any com a mínim en l'empresa, aquesta està obligada a satisfer al ser drethavent l'import de 2 mensualitats, iguals cadascuna d'elles a l'última que el treballador hagi percebut, incrementada amb tots els emoluments que hi són inherents.

## CAPÍTOL 11

### Drets sindicals

#### Article 41

##### Drets dels representants sindicals dels treballadors

41.1 L'absència del treballador motivada

per raons de la seva representació sindical pel temps establert legalment serà abonada segons la mitjana del salari total percebut efectivament per dia de treball durant el període comprès en el mes immediatament anterior a la data esmentada.

41.2 El treballador haurà de comunicar l'absència a l'empresa amb el temps suficient, i el treballador mateix haurà de lliurar el justificant corresponent de l'absència produïda en reincorporar-se al lloc de treball.

41.3 Quant al període de llicències retributives, caldrà atènyer-se al que disposa el títol 2 de l'Estatut dels treballadors.

41.4 Drets sindicals dels delegats de personal i del comitè d'empresa:

a) S'instal·larà un tauler d'anuncis situat a l'interior de les empreses i no de cara al públic, de fàcil accés als treballadors, per tal d'exposar informació sobre material sindical; caldrà que les empreses en tinguin coneixement previ.

b) Les hores sindicals seran acumulables mensualment a favor d'un o més dels membres del comitè o dels delegats del personal. L'acumulació haurà de ser per candidatura.

c) Es facilitarà informació al comitè o als delegats del personal quant a mobilitat del personal.

d) Es facilitarà igualment informació sobre les mesures disciplinàries imposades en relació amb faltes greus i molt greus.

e) Es reconeix el dret de reunió del comitè d'empresa i dels delegats de personal a càrrec de les hores sindicals.

f) Garanties als càrrecs sindicals elegits d'acord amb les disposicions legals vigents.

g) A les empreses on hi ha un sol delegat de personal, aquest podrà acumular bimensualment les hores sindicals.

h) En matèria de Seguretat Social, caldrà atènyer-se al que disposa l'article 62.2 i l'article 64.1.8.a) de l'Estatut dels treballadors, com també a l'article 56.4 de l'Ordre de 28 de desembre de 1966, sobre règim general de la Seguretat Social.

#### 41.5 Seccions sindicals:

a) Reconeixement d'aquestes en els centres de treball que comptin amb un cens superior a quaranta-quatre treballadors, i quan els sindicats o centrals posseeixin en aquests centres de treball una afiliació superior al 15% del cens.

b) Permetre informació del sindicat respectiu en el tauler d'anuncis.

c) Informació al delegat sindical sobre les mesures disciplinàries imposades a faltes greus i molt greus.

d) Informació al delegat sindical sobre la mobilitat del personal.

e) Dret de reunió de les seccions sindicals fora de les hores de treball en un local de l'empresa, si aquesta en disposa d'algun dins el centre de treball.

f) El delegat sindical serà designat preferentment entre els membres del comitè d'empresa o els delegats de personal i gaudirà de les mateixes garanties o prerrogatives que la resta de representants sindicals. Tanmateix, en els supòsits de centres de treball de quaranta-cinc a setanta-cinc treballadors, el delegat sindical tindrà les mateixes garanties que s'estableixen per als representants esmentats,

però no tindrà dret a disposar d'hores sindicals de permís.

g) El delegat sindical serà escoltat per les empreses en interès dels treballadors afiliats al seu sindicat.

41.6 Drets sindicals dels treballadors:

a) Es permet als treballadors que exposin en el tauler d'anuncis informació dels sindicats respectius, amb coneixement previ de l'empresa.

b) A tots els treballadors afiliats a una central sindical, en l'àmbit d'aquest Conveni, quan l'afectat ho sol·liciti per escrit, li serà descomptada la quota sindical en la nòmina de l'empresa.

41.7 A les empreses no obligades a constituir comitè de seguretat i salut (menys de 50 treballadors), els treballadors elegiran un delegat de prevenció d'entre els representants dels treballadors, d'acord amb la legislació vigent.

41.8 A les assemblees de treballadors realitzades en els locals de l'empresa podran assistir representants dels organismes de direcció de les centrals sindicals amb implantació representativa en l'empresa mateixa, sempre que es doni compliment al que preveu l'article 77 de l'Estatut dels treballadors i al que disposa la LOLS.

## CAPÍTOL 12

### *Règim disciplinari*

#### Article 42

##### *Faltes i sancions*

42.1 Norma general. En matèria relativa a faltes i sancions, caldrà atènyer-se al que disposa l'Estatut dels treballadors i el règim disciplinari, els articles del qual es transcriuen a continuació:

L'empresa podrà sancionar les accions o omissions punibles en què incorrin els treballadors d'acord amb la graduació de les faltes i sancions que s'estableixen en aquest text.

Tota falta comesa per un treballador es classificarà, atenent la seva importància i transcendència, en lleu, greu o molt greu.

##### *Faltes lleus*

Es consideraran faltes lleus les següents:

1. La suma de faltes de puntualitat en l'assistència a la feina quan excedeixi de 15 minuts en 1 mes.

2. No cursar en temps oportú la baixa corresponent quan es falti a la feina per motiu justificat, llevat que es provi la impossibilitat d'haver cursat l'esmentada baixa.

3. Petits descuits en la conservació dels gèneres o del material de l'empresa.

4. No comunicar a l'empresa qualsevol canvi de domicili.

5. Les discussions amb altres treballadors dintre de les dependències de l'empresa, sempre que no sigui en presència del públic.

6. Abandonar la feina sense causa justificada, encara que sigui per un període de temps breu. Si, com a conseqüència d'aquest, s'origina perjudici greu a l'empresa o hagués causat risc a la integritat de les persones, aquesta falta podrà ser considerada com a greu o molt greu, segons els casos.

7. Manca de neteja i higiene personal quan sigui de tal índole que pugui afectar el procés productiu i imatge de l'empresa.

8. No atendre el públic amb la correcció i diligència degudes.

9. Faltar 1 dia a la feina sense la deguda autorització o causa justificada.

##### *Faltes greus*

Es consideraran faltes greus les següents:

1. La suma de faltes de puntualitat en l'assistència a la feina quan excedeixi de 30 minuts en 1 mes.

2. La desobediència a la direcció de l'empresa o a aquells que tinguin facultats de direcció o d'organització en l'exercici regular de les seves funcions en qualsevol matèria de treball. Si la desobediència fos reiterada o impliqués un trencament manifest de la disciplina en la feina o si d'aquesta es derivés perjudici per a l'empresa o per a les persones, podrà ser qualificada com a falta molt greu.

3. Descuit important en la conservació dels gèneres o del material de l'empresa.

4. Simular la presència d'un altre treballador, fixant o signant per ell.

5. Les discussions amb altres treballadors en presència de públic o que transcendeixi a aquest.

6. Fer servir per ús propi articles, estris o peces de l'empresa, o treure'ls de les instal·lacions o dependències de l'empresa llevat que hi hagi autorització.

7. Realitzar, sense el corresponent permís, treballs particulars durant la jornada laboral.

8. La inassistència a la feina sense la deguda autorització o causa justificada de 2 dies en 6 mesos.

9. La comissió de tres faltes lleus, encara que sigui de diversa naturalesa, dintre d'1 trimestre i havent mitjançat sanció o amonestació per escrit.

##### *Faltes molt greus*

Es consideraran com a faltes molt greus les següents:

1. Faltar més de 2 dies a la feina sense la deguda autorització o causa justificada en 1 any.

2. La simulació de malaltia o accident.

3. El frau, deslleialtat o abús de confiança en les gestions encomanades, així com en el tracte amb els altres treballadors o amb qualsevol altra persona durant la feina, o fer negociacions de comerç o indústria per compte propi o d'una altra persona sense expressa autorització de l'empresa, així com la competència deslleial en l'activitat d'aquesta.

4. Fer desaparèixer, inutilitzar o causar defectes en materials, utensilis, maquinàries, aparells, instal·lacions, edificis, estris i documents de l'empresa.

5. El robatori, furt o malversació comesos tant a l'empresa com als companys de feina o qualsevol altra persona dintre de les dependències de l'empresa durant la jornada laboral o en qualsevol altre lloc.

6. Violar el secret de la correspondència o documentació reservats a l'empresa, o revelar a persones estranyes a l'empresa el contingut d'aquest.

7. Originar freqüents baralles amb els companys de feina.

8. Falta notòria de respecte o consideració al públic.

9. Els maltractaments de paraula o obra, o la falta greu de respecte i consideració als caps o als seus familiars, així com als companys i subordinats.

10. Tota conducta, dins l'àmbit laboral, que atempti greument el respecte de la intimitat i dignitat mitjançant l'ofensa, verbal o física, de caràcter sexual. Si l'esmentada conducta es porta a terme prevalent-se d'una posició jeràrquica, suposarà una circumstància agreujant d'aquella.

11. Tota comissió per un superior d'un fet arbitrari que suposi la vulneració d'un dret del treballador legalment reconegut, d'on es derivi un perjudici greu pel subordinat.

12. La contínua i habitual manca d'higiene i neteja de tal índole que pugui afectar el procés productiu i imatge de l'empresa.

13. L'embraguesa habitual i drogodependència manifestada en jornada laboral i en el seu lloc de feina. L'estat d'embraguesa o la ingestió d'estupefaents manifestats una sola vegada seran constitutius de falta greu.

14. Disminució continuada i voluntària en el rendiment normal de la seva feina que no estigui motivada per cap dret reconegut per les lleis.

15. Reincidència en falta greu, encara que sigui de diversa naturalesa, sempre que es cometi dintre dels 6 mesos següents d'haver-se produït la primera.

##### *42.2 Règim de sancions.*

Correspon a la direcció de l'empresa la facultat d'imposar sancions en els termes estipulats en el present acord. La sanció de les faltes lleus, greus i molt greus requerirà comunicació escrita al treballador fent constar la data i els fets que la motiven.

Per a la imposició de sancions se seguiran els tràmits previstos a la legislació general.

##### *42.3 Sancions màximes.*

Les sancions que podran imposar-se en cada cas atenent la gravetat de la falta comesa seran les següents:

1. Per faltes lleus: Amonestació verbal. Amonestació per escrit. Suspensió de sou i feina fins a 3 dies.

2. Per faltes greus: Suspensió de sou i feina de 3 a 15 dies.

3. Per faltes molt greus: Des de la suspensió de sou i feina de 16 a 60 dies fins a la rescissió del contracte de treball en els supòsits en els quals aquesta falta fos qualificada en el seu grau màxim.

##### *42.4 Prescripció.*

La facultat de la direcció de l'empresa per sancionar prescriurà als 10 dies en el cas de les faltes lleus, als 20 dies per a les faltes greus i per a 60 dies per a les faltes molt greus, a partir de la data en què la direcció de l'empresa va tenir coneixement de la seva comissió, i en qualsevol cas, als 6 mesos d'haver-se comès.

## CAPÍTOL 13

### *Conceptes diversos*

#### Article 43

##### *Reconeixement mèdic anual*

Les empreses vetllaran per la pràctica dels reconeixements mèdics, inicials i periòdics, dels treballadors, d'acord amb el que estableixen les disposicions legals vigents.

#### Article 44

##### *Roba de feina*

Les empreses hauran de lliurar als treballa-

dors 2 peces de roba de feina l'any, una cada 6 mesos, amb les característiques que, a criteri de l'empresa mateixa, corresponguin més bé a les necessitats de la feina que hagi de realitzar el personal de què es tracti.

#### Article 45

##### *Bilingüisme*

Tots els anuncis o avisos en les empreses s'hauran de redactar en castellà i en català.

#### Article 46

##### *Cànon de negociació*

A petició de les centrals sindicals, i a fi d'afrentar les despeses originades per la negociació col·lectiva, s'estableix un cànon de negociació de 6 euros, per una sola vegada i per treballador, en favor de les centrals sindicals integrants de la Comissió Negociadora d'aquest Conveni, UGT i CCOO.

Els treballadors que hi estiguin conformes hauran d'autoritzar per escrit a l'empresari, abans del 31 de desembre de 2005, a fi que se'ls descompti de la nòmina corresponent el cànon de negociació esmentat, de conformitat amb el que preveu l'article 11 de la Llei orgànica de llibertat sindical.

#### CAPÍTOL 14

##### *Inaplicació salarial*

#### Article 47

##### *Clàusula d'inaplicació salarial*

El percentatge d'increment salarial establert per a la vigència d'aquest Conveni ha de tenir un tractament excepcional en aquelles empreses que acreditin objectivament i fefaentment situacions de dèficit o pèrdues, de manera que no se'n perjudiqui l'estabilitat econòmica o la viabilitat. Així mateix, cal tenir en compte les previsions per als anys de vigència del Conveni.

Les empreses han de comunicar per escrit als representants legals dels treballadors o, si no n'hi ha, als seus treballadors, les raons justificatives d'aquesta decisió dins d'un termini de 20 dies, comptats a partir de la data de publicació del Conveni, per al primer any de vigència. El mateix termini cal aplicar, si s'escau, per a cada un dels anys de vigència del Conveni.

Una còpia d'aquesta comunicació s'ha de lliurar a la Comissió Paritària del Conveni.

Les empreses han d'aportar la documentació necessària (memòria explicativa, balanços, compte de resultats, cartera de comandes, situació financera i plans de futur) durant els 10 dies següents a la comunicació. Dins els 10 dies naturals posteriors, ambdues parts han d'intentar acordar les condicions de la no-aplicació salarial, la manera i el termini de la recuperació del nivell salarial, tenint en compte alhora les conseqüències en l'estabilitat en l'ocupació. Cal lliurar una còpia de l'acord a la Comissió Paritària.

Si no existeix acord, ambdues parts ho han de comunicar per escrit a la Comissió Paritària del Conveni, que ho ha de resoldre dins dels 10 dies següents. Si continua el desacord, les parts s'hauran de sotmetre al Tribunal Laboral de Catalunya.

Els representants legals dels treballadors estan obligats a tractar i mantenir en la màxima

reserva la informació rebuda i les dades a les quals hagin tingut accés com a conseqüència del que estableixen els paràgrafs anteriors, observant, per tant, secret professional respecte a tot això.

##### Clàusules addicionals

1. Acords Foment-centrals sindicals. Ambdues representacions incorporen els acords subscrits pel Foment i per les centrals sindicals el dia 7 de novembre de 1990, publicats al *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya* de 23 de gener de 1991, i igualment, al seu desenvolupament posterior.

2. Tribunal Laboral de Catalunya.

Les parts signants del present Conveni, en representació dels treballadors i empreses compreses en l'àmbit personal del mateix, pacten expressament la submissió als procediments de conciliació i mediació del Tribunal Laboral de Catalunya, per a la resolució dels conflictes laborals d'indole col·lectiu o plural que poguessin suscitar-se així com els de caràcter individual no exclosos expressament de les competències d'aquest Tribunal, als efectes d'allò establert en els articles 63 i 154 del TRRLPL.

En particular manifesten la seva voluntat de sotmetre's als procediments següents:

Conciliació mitjançant de les delegacions territorials del Tribunal Laboral de Catalunya, en qualsevol dels conflictes previstos anteriorment.

Mediació davant la Comissió de Mediació del Tribunal Laboral de Catalunya.

Conciliació sobre serveis de manteniment en cas de vaga, davant la delegació específica del TLC en l'aquesta matèria.

3. Eficàcia. Aquest Conveni té efectes des de l'1 de gener de 2005 i la seva aplicació serà immediata a partir de la signatura d'aquest acord definitiu.

4. Pagament d'endarreriments. Les empreses afectades per aquest Conveni disposaran d'un termini màxim de 15 dies a partir de la data de publicació del Conveni en el *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya* (DOGC) per satisfer als seus treballadors els endarreriments per diferències produïts des de l'1 de gener de l'any corrent.

5. Assetjament sexual en les relacions de treball.

##### Plantejament

Totes les persones tenen dret al respecte i a la deguda consideració en la seva dignitat, sent assetjament sexual en les relacions laborals aquell comportament que pot comportar la vulneració dels drets fonamentals protegits per l'article 10.1, 14 i principalment l'article 18.1 de la Constitució Espanyola.

##### Concepte

Es considera constitutiva d'assetjament sexual qualsevol conducta, proposició o requeriment de naturalesa sexual que tingui lloc en l'àmbit d'organització i direcció d'una empresa, respecte de les que el subjecte actiu sàpiga (o estigui en condicions de saber) que resulten indesitjades, irraonables i ofensives per a qui les pateix, la resposta a les quals pot determinar una decisió que afecti al seu treball o a les seves condicions de treball.

L'atenció sexual pot convertir-se en assetjament si continua una vegada que la persona objecte de la mateixa ha donat clares mostres

de rebuig, siguin del caire que siguin. Això diferencia l'assetjament sexual de les aproximacions personals lliurement acceptades, basades per tant en el consentiment mutu.

##### L'assetjament sexual d'intercanvi

En aquest tipus d'assetjament, l'acceptació del requeriment d'aquesta naturalesa es converteix, implícita o explícitament, en condició de treball, ja sigui per accedir al mateix o per mantenir o millorar l'estatus laboral assolit, essent el seu rebuig la base per a una decisió negativa per al subjecte passiu.

Es tracta d'un comportament en què, d'una o un altra manera, el subjecte actiu connecta de forma condicionant una decisió seva en l'àmbit laboral (la contractació, la determinació de les condicions de treball en sentit ampli o la finalització del contracte) a la resposta que el subjecte passiu doni als seus requeriments en l'àmbit sexual.

##### L'assetjament sexual mediambiental

En aquest tipus d'assetjament, de conseqüències menys directes, el definitori és el manteniment d'un comportament o actitud de naturalesa sexual de qualsevol classe, no desitjada pel destinatari/a, i el suficientment greu per produir un context laboral negatiu per al subjecte passiu, creat en el seu entorn un ambient de treball ofensiu, humiliant, intimidatori o hostil, que acabi per interferir en el seu rendiment habitual.

Allò afectat negativament aquí és el propi entorn laboral, entès com a condició de treball en si mateix: el subjecte passiu es veu sotmès a tal tipus de pressió en el seu treball (per actituds de connotació sexual) que això acaba creant-li una situació laboral insostenible. La conseqüència negativa directa és normalment personal (de caràcter psicològic) i aquesta a la vegada, és causa d'una repercussió desfavorable en la seva prestació laboral.

##### Expedient informatiu

La direcció d'empresa vetllarà per la consecució d'un ambient adequat a la feina, lliure de comportaments indesitjats de caràcter o connotació sexual i adoptarà les mesures oportunes a l'efecte (entre d'altres l'obertura d'expedient contradictori).

Amb independència de les accions legals que es puguin interposar al respecte davant qualsevol instància administrativa o judicial, el procediment intern i informal s'iniciarà amb la denúncia d'assetjament sexual davant una persona de la direcció de l'empresa.

La denúncia comportarà l'immediat inici d'expedient informatiu per part de la direcció d'empresa, especialment encaminat a esbrinar els fets i impedir la continuïtat de l'assetjament denunciat, per la qual cosa s'articularan les mesures oportunes a l'efecte, quedant la mateixa exonerada de la possible responsabilitat per vulneració de drets fonamentals.

Es posarà en coneixement immediat de la representació legal dels treballadors la situació plantejada, si així ho sol·licita la persona afectada.

En les actuacions a efectuar no s'observarà més formalitat que la de donar tràmit d'audiència a tots els intervinents practicant-se totes aquelles diligències que es consideren conduents a l'elucidació dels fets produïts.

Durant aquest procés (que haurà d'estar subscrit en un termini màxim de 10 dies) guarda-

ran tots els actuants una absoluta confidencialitat i reserva, pel fet d'afectar directament a la intimitat i honorabilitat de les persones.

La constatació de l'existència de persecució sexual en el cas denunciat donarà lloc, entre d'altres mesures, sempre que el subjecte actiu es trobi dins de l'àmbit de direcció i organització de l'empresa, a la imposició d'una sanció.

A aquests efectes, l'assetjament sexual d'intercanvi serà considerat sempre com falta molt

greu. L'assetjament sexual ambiental podrà ser valorat com falta greu o molt greu, segons les circumstàncies del cas.

#### CLÀUSULA TRANSITÒRIA

1. Si com a conseqüència del nou sistema de classificació professional, els treballadors haguessin de percebre un salari conveni superior al què percebien a 31 de desembre de 2004 se-

gons la seva categoria professional, les empreses podran abonar l'esmentat increment addicional, d'acord amb allò que s'especifica en els següents paràgrafs:

#### A. Aplicar el nou salari a partir de l'1 de gener de 2005

G: grup; S: opció (A) salari grup 2005; I: opció (A) import màxim a compensar.

G	Categoria professional	S	I
1	Director (informàtica) .....	18.554,40	16,49
2	Cap de sucursal .....	18.025,00	1.574,71
	Cap administratiu .....	18.025,00	750,69
	Cap de taller .....	18.025,00	126,02
	Ajudant tècnic sanitari .....	18.025,00	1.510,40
3	Cap de secció administrativa .....	16.451,31	1.070,53
	Cap de secció mercantil .....	16.451,31	1.702,06
	Inspector de vendes .....	16.451,31	1.144,53
	Encarregat d'establiment .....	16.451,31	1.729,99
	Tècnic de rellotgeria titulat o assimilat .....	16.451,31	1.144,53
	Aparadorista .....	16.451,31	698,80
	Cap de grup .....	16.451,31	1.144,53
4	Delineant de segona .....	15.380,34	127,79
	Dependent major .....	15.380,34	231,95
	Dependent amb idiomes .....	15.380,34	231,95
	Operador .....	15.380,34	387,13
	Tallador .....	15.380,34	127,79
	Comptable, caixer, taquim. idiomes .....	15.380,34	325,12
5	Cobrador .....	14.991,66	646,58
	Oficial administratiu de segona .....	14.991,66	886,03
	Capatàs .....	14.991,66	589,60
	Viatjant .....	14.991,66	456,55
	Corredor de plaça .....	14.991,66	853,12
	Autoventa .....	14.991,66	853,12
	Dependent de 22, 23 i 24 anys .....	14.991,66	951,13
	Gravador .....	—	882,01
	Dependent de 25 o més anys (més de 2 anys) .....	14.991,66	586,27
	Tècnic post-venda .....	14.991,66	621,89
	Professional d'ofici de primera xofer C .....	14.991,66	621,89
	Professional d'ofici de segona xofer B .....	14.991,66	774,88
6	Auxiliar administratiu .....	14.077,37	329,50
	Auxiliar administratiu de 18 i 19 anys .....	14.077,37	755,85
	Telefonista .....	14.077,37	329,50
	Manipulador .....	14.077,37	329,50
	Ajudant d'ofici .....	14.077,37	222,40
	Auxiliar de caixa 18 i 19 anys .....	14.077,37	1.749,75
	Auxiliar de caixa 20 i 21 anys .....	14.077,37	1.068,66
	Auxiliar de caixa 22, 23 i 24 anys .....	14.077,37	329,50
	Ajudant de dependent .....	14.077,37	104,54
	Demostradora .....	14.077,37	104,54

B. Només en el supòsit de què l'increment addicional sigui superior a 150 euros/any, i les empreses no optessin per aplicar allò previst a l'apartat A, aquestes abonaran l'increment addicional que correspongui a cadascuna de les categories afectades, prorratejant-lo al llarg dels 4 anys de vigència del Conveni, sense perjudici de l'increment salarial del Conveni previst per a cada un dels anys esmentats, fins a arribar l'últim any de vigència el salari brut anual establert per a cada grup professional on estiguin enquadrats aquests treballadors. Per a l'any 2005, s'abonarà la columna núm. 3 de l'opció B. Anualment aquestes quantitats addicionals hauran de prorratejar-se en 15 mensualitats.

G: grup; 1: salari grup 2005; 2: opció B (\*); 3: opció B salari grup 2005; 4: opció B import màxim a compensar any 2005

G	Categoria professional	1	2	3	4
2	Cap de sucursal .....	18.025,00	1.181,03	16.843,97	393,68
	Cap administratiu .....	18.025,00	563,02	17.461,98	187,67
	Ajudant tècnic sanitari .....	18.025,00	1.132,80	16.892,20	377,60
3	Cap de secció administrativa .....	16.451,31	802,90	15.648,41	267,63
	Cap de secció mercantil .....	16.451,31	1.276,55	15.174,76	425,52
	Inspector de vendes .....	16.451,31	858,40	15.592,91	286,13
	Encarregat d'establiment .....	16.451,31	1.297,49	15.153,82	432,50
	Tècnic de rellotgeria titulat				
	o assimilat .....	16.451,31	858,40	15.592,91	286,13
	Aparadorista .....	16.451,31	524,10	15.927,21	174,70
	Cap de grup .....	16.451,31	858,40	15.592,91	286,13
4	Dependent major .....	15.380,34	173,96	15.206,38	57,99
	Dependent amb idiomes .....	15.380,34	173,96	15.206,38	57,99
	Operador .....	15.380,34	290,35	15.089,99	96,78
	Comptable, caixer,				
	taquim. idiomes .....	15.380,34	243,84	15.136,50	81,28
5	Cobrador .....	14.991,66	484,94	14.506,72	161,65
	Oficial administratiu				
	de segona .....	14.991,66	664,52	14.327,14	221,51
	Capatàs .....	14.991,66	442,20	14.549,46	147,40
	Viatjant .....	14.991,66	342,41	14.649,25	114,14
	Corredor de plaça .....	14.991,66	639,84	14.351,82	213,28
	Autovenda .....	14.991,66	639,84	14.351,82	213,28
	Dependent de 22, 23 i 24 anys .....	14.991,66	713,35	14.278,31	237,78
	Gravador .....	14.991,66	661,51	14.330,15	220,50
	Dependent de 25 o més anys				
	(més de 2 anys) .....	14.991,66	439,70	14.551,96	146,57
	Tècnic post-venda .....	14.991,66	466,42	14.525,24	155,47
	Professional d'ofici de				
	primera xofer C .....	14.991,66	466,42	14.525,24	155,47
	Professional d'ofici de				
	segona xofer B .....	14.991,66	581,16	14.410,50	193,72
6	Auxiliar administratiu .....	14.077,37	247,13	13.830,24	82,38
	Auxiliar administratiu				
	de 18 i 19 anys .....	14.077,37	566,89	13.510,48	188,96
	Telefonista .....	14.077,37	247,13	13.830,24	82,38
	Manipulador .....	14.077,37	247,13	13.830,24	82,38
	Ajudant d'ofici .....	14.077,37	166,80	13.910,57	55,60
	Auxiliar de caixa 18 i 19 anys .....	14.077,37	1.312,31	12.765,06	437,44
	Auxiliar de caixa 20 i 21 anys .....	14.077,37	801,50	13.275,87	267,17
	Auxiliar de caixa				
	22, 23 i 24 anys .....	14.077,37	247,13	13.830,24	82,38

(\*) L'import que apareix en aquesta columna correspon a la resta de l'increment addicional, el pagament del qual s'aplaça als anys 2006 a 2008 i que podrà ser compensable i/o absorbible en aquests anys, segons allò que s'estableix en el punt B de la clàusula transitòria primera.

C. Absorció: aquelles empreses que abonin als seus treballadors, en còmput anual, un salari superior al salari de grup anual establert amb caràcter general per a cada un dels grups professionals, no els serà d'aplicació allò disposat a l'article 14.2 paràgraf 2 del Conveni, respecte a l'increment addicional especificat en la clàusula transitòria primera i derivat de l'aplicació del nou sistema de classificació professional; tot això amb independència que s'opti per qualsevol dels supòsits anteriorment especificats en els apartats A o B.

Comissions de treball

Comissió d'Ocupació i Formació. Composta per 8 membres: 4 representants d'UPM, 2 d'UGT i 2 de CCOO.

Conèixer l'ús de les ETT pel sector del comerç del metall de Barcelona.

Anàlisi detallada de la situació real de les empreses del sector del comerç del metall a Barcelona.

Estudi estadístic del tipus de contractació que es realitzen en el sector del metall. Conèixer la contractació i intentar major estabilitat en els contractes que es realitzin a les empreses afectades pel Conveni provincial.

Estudi de les causes objectives de l'acomiadament.

Coneixement detallat del nombre de treballadors afectats pel Conveni i del nombre d'empreses existents a la província.

Desglossament dels subsectors de producció de les empreses de Barcelona afectades pel Conveni.

Plans d'actuació a la formació, contínua i ocupacional.

Informar i divulgar l'ús dels instruments d'ocupació i col·locació, com: INEM, Servei Català de Col·locació i qualsevol altra entitat que ajudi al foment de l'ocupació.

Comissió de Salut Laboral. Composta de 8 membres: 4 representants d'UPM, 2 d'UGT i 2 de CCOO.

Aplicació i desenvolupament de la Llei de prevenció de riscos laborals (31/1995, de 8 de novembre) a les empreses del metall afectades pel Conveni provincial.

Elaborar una proposta de col·laboració amb les entitats col·laboradores de la Seguretat Social (mútues d'accidents de treball) i institucions públiques (Departament de Treball, Centre de Seguretat i Condicions de Salut al Treball) sobre l'efecte que l'esmentada llei tindrà sobre les empreses del metall.

Elaborar un Pla de formació i salut laboral, pels nous comitès i delegats de prevenció, ampliant aquesta als professionals de la gestió de l'empresa, així com als empresaris.

Estudi i establiment d'una política de prevenció de riscos.

Una vegada constituïdes les comissions, establiran un reglament de funcionament i hauran de reunir-se, com a mínim, quatre vegades l'any.

ANNEX 0

Taula de conversió

G: grup.

G	Categoria professional
1	Enginyers i llicenciats Director (informàtica)
2	Cap de sucursal Cap administratiu Cap de personal Cap de vendes Cap de compres Cap de taller Conceptor Ajudant tècnic sanitari Encarregat general
3	Cap de secció administrativa Cap de secció mercantil Inspector de vendes Encarregat d'establiment Tècnic de rellotgeria titulat o assimilat Aparadorista Cap de magatzem Analista Cap de grup
4	Retolista Delineant de segona Dependent major Dependent amb idiomes Programador Operador Tallador Delineant de primera Dibuixant Comptable, caixer, taquim., idiomes
5	Cobrador Oficial administratiu de primera Oficial administratiu de segona Capatàs Viatjant Corredor de plaça Autovenda

**DEPARTAMENT  
DE MEDI AMBIENT  
I HABITATGE**

**ORDRE**

MAH/450/2005, de 10 de novembre, per la qual s'estableix un nou període de la campanya de pesca de l'angula i s'incorporen nous punts de pesca, al delta de l'Ebre, per a la temporada 2005-2006.

D'acord amb l'article 3 de l'Ordre de 30 de juliol de 1999, per la qual es regula la pesca de l'angula al delta de l'Ebre, la campanya de pesca de l'angula s'inicia el 20 d'octubre de cada any i finalitza el 10 de març de l'any següent.

Segons el que disposa l'article 5 de l'Ordre esmentada, la pesca de l'angula només es pot realitzar en els punts de pesca assignats dins tres sectors específics i localitzats geogràficament.

L'article 6.1 de la mateixa Ordre estableix que el nombre de punts de captura d'angula al delta de l'Ebre serà igual o inferior a 340.

Amb la finalitat d'adequar el període de pesca i els punts de pesca a les demandes del sector afectat, s'escau prorrogar la campanya de pesca de l'angula i incorporar altres punts de pesca al delta de l'Ebre per a la temporada 2005-2006.

A proposta dels Serveis Territorials a les Terres de l'Ebre del Departament de Medi Ambient i Habitatge, i de la Direcció General del Medi Natural,

**ORDENO:**

**Article 1**

La campanya de pesca de l'angula al delta de l'Ebre per a la temporada 2005-2006 finalitzarà el 20 de març de 2006.

**Article 2**

S'incorporen, durant la temporada 2005-2006, els trams següents amb punts de pesca al sector II, amb un increment total de 18 punts de captura:

- Estació de bombament sèquia Lala (riu vell).
- Desguàs Madalenes.

**Article 3**

El nombre total de punts de captura d'angula al delta de l'Ebre, per a la temporada 2005-2006 en els trams dels tres sectors, serà igual o inferior a 358.

Barcelona, 10 de novembre de 2005

SALVADOR MILÀ I SOLSONA  
Conseller de Medi Ambient i Habitatge  
(05.314.101)

<b>G</b>	<b>Categoria professional</b>
	Dependent de 22, 23 i 24 anys
	Gravador
	Dependent de 25 o més anys
	Tècnic post-venda
	Professional d'ofici de primera xofer C
	Professional d'ofici de segona xofer B
<b>6</b>	Auxiliar administratiu
	Auxiliar administratiu de 18 i 19 anys
	Telefonista
	Manipulador
	Professional d'ofici de tercera xofer A
	Ajudant d'ofici
	Mosso especialitzat
	Auxiliar de caixa 18 i 19 anys
	Auxiliar de caixa 20 i 21 anys
	Auxiliar de caixa 22, 23 i 24 anys
	Auxiliar de caixa de 25 o més anys
	Ajudant tallador
	Ajudant de dependent
	Demostradora
<b>7</b>	Vigilant, serè, ordenança, porter
	Envasador/a, embalador/a
	Mosso, personal de neteja
	Conserge
	Cosidor/a de sacs
<b>8</b>	Aspirant de 16 i 17 anys
	Auxiliar de caixa de 16 i 17 anys
	Aprenent de primer any
	Aprenent de segon any
	Aprenent de tercer any
	Aprenent de quart any

<b>G</b>	<b>I</b>
3	10,61
4	9,73
5	9,16
6	8,27
7	8,10

**ANNEX 3**

*Plus de treball nocturn*

Per a totes les categories professionals: 0,69 euros/hora.

**ANNEX 4**

*Complement ex categoria professional*

C: antigues categories contractats fins al 31.12.04; E: complement ex categoria professional import anual dividit en 15 mensualitats, euros any.

<b>C</b>	<b>E</b>
Cap de personal	412,13
Cap de vendes	412,13
Cap de compres	412,13
Conceptor	412,13
Encarregat general	412,13
Analista	183,61
Dibuixant	1.254,58
Professional d'ofici	
tercera - xofer A	27,49
Auxiliar de caixa	
de 25 o més anys	585,64
Ajudant tallador	422,46
Conserge	305,59
(05.325.062)	



**ANNEX 1**

*Taules salarials 2005*

G: grup professional; C: categoria professional; C1: columna 1 salari base euros mes; C2: columna 2 pagues extres euros mes; C3: columna 3 total any 2005 euros/any.

<b>G</b>	<b>C1</b>	<b>C2</b>	<b>C3</b>
1	1.236,96	1.236,96	18.554,40
2	1.201,67	1.201,67	18.025,00
3	1.096,75	1.096,75	16.451,31
4	1.025,36	1.025,36	15.380,34
5	999,44	999,44	14.991,66
6	938,49	938,49	14.077,37
7	916,53	916,53	13.747,95

<b>G</b>	<b>C</b>	<b>C1</b>	<b>C2</b>	<b>C3</b>
8	Aspirant 16 i 17 anys	663,32	663,32	9.949,80
8	Contracte formació primer any	524,77	524,77	7.871,55
8	Contracte formació segon any	577,31	577,31	8.659,65
8	Contracte formació tercer any	648,52	648,52	9.727,80

**ANNEX 2**

*Hores extraordinàries*

G: grup professional; I: import euros/hora.

<b>G</b>	<b>I</b>
1	12,27
2	12,10