

PERSONAL SUBALTERNO			
Conserje	16.680,96	1.112,06	278,02
Cobrador	16.319,07	1.087,94	271,98
Vigilante o Sereno	16.142,02	1.076,13	269,03
Ordenanzas y Porteros mayores de 18 años	16.205,81	1.080,39	270,10
Ordenanzas y Porteros de 16 a 18 años	9.694,33	646,29	161,57
Personal de Limpieza (por horas)	5,38	0,36	0,09
Personal de Limpieza	16.138,12	1.075,87	268,97

1.599-C

EDICTO

38

VISTA la solicitud presentada telemáticamente el día 28 de octubre de 2.013, para la inscripción del Convenio Colectivo del sector del COMERCIO DE FERRETERÍA, EFECTOS NAVALES, MATERIALES ELÉCTRICOS, ELECTRODOMÉSTICOS, JOYERÍA Y PLATERÍA, MUEBLES METÁLICOS Y OTROS DE LA ACTIVIDAD COMERCIAL DEL METAL, cuya vigencia es desde el día 18 de enero de 2.013, hasta el día 31 de diciembre de 2.015, suscrito con fecha 24 de julio de 2.013, por los representantes de la Federación Provincial de la Pequeña y Mediana Empresa del Metal de Las Palmas (FEMEPA), por la parte empresarial y por las organizaciones sindicales Unión General de Trabajadores (U.G.T.) y Comisiones Obreras (CC.OO.) en representación de la parte social. Con fecha 5 de diciembre de 2.013, se solicita informe a la Inspección Provincial de Trabajo. Con fecha 19 de diciembre de 2.013 se recibe el informe solicitado. Con fecha 23 de diciembre de 2.013, se emite comunicación de subsanación, siendo cumplimentada con fecha 27 de diciembre de 2.013. Se observa que su articulado no conculca la legalidad vigente ni lesiona gravemente el interés de terceros, de conformidad con lo dispuesto en el art. 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley de Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo (B.O.E. 29 de marzo), Real Decreto 1033/1984, de 11 de abril, de transferencias de funciones a la Comunidad Autónoma de Canarias, la disposición final primera del Decreto 29/1985, de 1 de agosto, sobre creación del Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Canarias y Art. 16.2 a) del Decreto 98/2013, de 26 de septiembre, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico de la Consejería de Empleo, Industria y Comercio, (B.O.C. n° 195/2013, de 9 de octubre de 2013), esta Dirección General

RESUELVE

PRIMERO.- Ordenar la inscripción, del Convenio Colectivo del sector del COMERCIO DE FERRETERÍA, EFECTOS NAVALES, MATERIALES ELÉCTRICOS, ELECTRODOMÉSTICOS, JOYERÍA Y PLATERÍA, MUEBLES METÁLICOS Y OTROS DE LA ACTIVIDAD COMERCIAL DEL METAL, en el Registro Territorial de Convenios Colectivos con el n° 2736 y su notificación a la Comisión Negociadora.

SEGUNDO.- Depositar el texto original del mismo en el Servicio de Promoción Laboral, de esta Dirección General de Trabajo.

TERCERO.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

LA DIRECTORA GENERAL DE TRABAJO, Ana Isabel Fernández Manchado.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE ÁMBITO PROVINCIAL PARA LAS EMPRESAS Y TRABAJADORES AFECTADOS POR LA ORDENANZA DE TRABAJO PARA EL COMERCIO Y QUE ESTEN ENCUADRADOS EN LOS SIGUIENTES GRUPOS DE ACTIVIDADES: FERRETERÍA, EFECTOS NAVALES, MATERIALES ELÉCTRICOS, ELECTRODOMÉSTICOS, JOYERÍA Y PLATERÍA, ARMERÍA, DEPORTES, JUGUETERÍA, MUEBLES METÁLICOS, INFORMÁTICA MINORISTA Y OTROS DE LA ACTIVIDAD COMERCIAL DEL METAL.

TÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1º.- ÁMBITO TERRITORIAL Y PROVINCIAL

Las normas del presente Convenio Colectivo de Trabajo serán de aplicación en todo el territorio de la Provincia de Las Palmas y sus preceptos obligan a todas las Empresas y trabajadores afectados por la Ordenanza de Trabajo para el Comercio y que estén encuadrados en los siguientes grupos de actividades: FERRETERÍA, EFECTOS NAVALES, MATERIALES ELÉCTRICOS, ELECTRODOMÉSTICOS, JOYERÍA Y PLATERÍA, ARMERÍA, DEPORTES, JUGUETERÍA, MUEBLES METÁLICOS, INFORMÁTICA MINORISTA Y OTROS DE LA ACTIVIDAD COMERCIAL DEL METAL.

ARTÍCULO 2º.- ÁMBITO PERSONAL

Serán de aplicación las normas del presente Convenio, no sólo a las Empresas dedicadas a las actividades especificadas en el artículo anterior, sino también, a la totalidad de los trabajadores que se empleen en ellas, sea cual fuere la vecindad de unos y otros dentro del territorio de la Provincia de Las Palmas, con las excepciones que determine la legislación vigente

ARTÍCULO 3º.- FECHA DE ENTRADA EN VIGOR

El presente Convenio entrará en vigor el día siguiente de su firma por las partes, retro trayéndose sus efectos económicos a partir del día PRIMERO DE ENERO DE DOS MIL TRECE.

ARTÍCULO 4º.- PERIODO DE VIGENCIA

La duración y vigencia de este Convenio será de 1 de enero de 2013 hasta el 31 de diciembre de 2015.

Finalizada la vigencia del presente Convenio, el mismo quedará denunciado automáticamente.

Una vez establecida la denuncia automática acordada y en relación a lo señalado en el artículo 86.3, párrafo 4, del Estatuto de los Trabajadores, las partes acuerdan que el presente convenio Colectivo continuará vigente en todas sus condiciones hasta que sea sustituido por otro, con una máximo de dos años, desde la denuncia automática.

Con motivo de agilizar la negociación del próximo Convenio Colectivo, las partes acuerdan comenzar dicha negociación el 1 de octubre de 2015, constituyéndose la Mesa Negociadora a tal efecto.

ARTÍCULO 5º.- CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS

Las condiciones económicas contenidas en el presente Convenio, son estimadas, en su conjunto anual, con el carácter de mínimo por lo que los Pactos, Cláusulas o situaciones actuales implantadas en las distintas Empresas, que impliquen condiciones más beneficiosas con respecto a las aquí pactadas, subsistirán para aquellos productores que vienen disfrutándolas, más no para quienes en lo sucesivo se incorporen a las Empresas, las que pueden contratar a nuevo personal de acuerdo con lo aquí establecido.

ARTÍCULO 6º.- SUSTITUCIÓN Y COMPENSACIÓN DE RETRIBUCIONES

Las remuneraciones que se establecen en el presente Convenio sustituyen y compensan, en su conjunto anual, a todas las retribuciones y emolumentos de carácter Salarial o extrasalarial que viniera devengando el personal con anterioridad a la entrada en vigor del mismo, excepto horas extraordinarias, dietas e indemnizaciones de la Seguridad Social, y ayuda para discapacitados, sin que, en ningún caso, el trabajador pueda sufrir disminución en la retribución global que disfrute.

De donde resulta, que aquellas Empresas incluidas en el presente Convenio, cuyos salarios rebasen en cómputo anual y global los introducidos en este texto, podrán absorber íntegramente lo aquí estipulado.

Serán respetadas todas aquellas condiciones laborales no salariales, más beneficiosas, que en la actualidad viniesen disfrutando los trabajadores incluidos en el presente Convenio.

En caso de discrepancia sobre el contenido de este artículo, la Comisión de Interpretación del Convenio actuará como intermediaria entre la Empresa y Trabajadores, antes de elevarse a la Jurisdicción competente, para la normal solución del problema planteado.

ARTÍCULO 7º.- ABSORCIÓN

Las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o algunos de los conceptos retribuidos existentes o supongan creación de otros nuevos, sólo tendrán eficacia y serán de aplicación en cuanto considerados aquellos en su totalidad, superen la cuantía total de los ya existentes, quedando, en caso contrario, absorbidos por las mejoras pactadas en este Convenio o que tuviesen establecidas las Empresas.

ARTÍCULO 8º.- COMISIÓN DE INTERPRETACIÓN

Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión como órgano de interpretación de lo pactado, que será nombrada por la Comisión Negociadora del Convenio.

ARTÍCULO 9º.- COMPOSICIÓN

La Comisión de Interpretación estará integrada paritariamente por cuatro representantes de las Empresas y cuatro representantes de los Trabajadores, quienes, de entre ellos, designarán un Secretario.

Dicha Comisión podrá utilizar los servicios permanentes u ocasionales de asesores, en cuantas materias sean de su competencia, los cuales serán designados libremente por cada una de las partes. Su número no podrá superar la mitad del número de miembros de cada una de las partes representadas en la Comisión. Los asesores tendrán derecho a voz pero no a voto.

ARTÍCULO 10º.- ESTRUCTURA

La Comisión de Interpretación será única para toda la Provincia de Las Palmas.

ARTÍCULO 11º.- FUNCIONES

Es función específica de la Comisión la interpretación y seguimiento del Convenio, la cual intervendrá preceptivamente en esta materia, dejando a salvo la libertad de las partes para, agotado este trámite, acudir a la Autoridad o Jurisdicción competente.

ARTÍCULO 12º.- PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

Cada parte formulará a sus respectivas representaciones las cuestiones que se susciten en relación a lo reseñado en el artículo 11º. De dichas cuestiones se dará traslado a la otra parte, poniéndose de acuerdo ambas, en el plazo máximo de quince días a partir de la fecha de la última comunicación, para señalar lugar, día y hora de la reunión de la Comisión, la cuál emitirá el correspondiente informe, en el plazo máximo de quince días, comunicándolo a los afectados, quienes quedarán vinculados por la interpretación acordada.

ARTÍCULO 13º.- LEGISLACIÓN APLICABLE

En lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en la legislación general.

ARTÍCULO 14º.- CONDICIONES ECONÓMICAS

A partir de la entrada en vigor del presente Convenio, se abonarán los " Salarios Anuales " que figuran en la Tabla Salarial del anexo II, vigentes en el periodo de 1 de enero de 2013 a 31 de diciembre de 2013.

Para el segundo año de vigencia del Convenio, de 1 de enero de 2014 a 31 de diciembre de 2014, se abonarán los " Salarios Anuales " que figuran en la Tabla Salarial del anexo III.

Para el tercer año de vigencia del Convenio, de 1 de enero de 2015 a 31 de diciembre de 2015, se abonarán los " Salarios Anuales " que figuran en la Tabla Salarial del anexo IV.

El pago de dicho "Salario Anual" se podrá hacer, previo acuerdo con la Dirección:

a) Prorrateándolo en DOCE MENSUALIDADES, si así lo aprobara el 75% de la plantilla de la Empresa en votación celebrada al efecto.

b) En DOCE MENSUALIDADES más DOS PAGAS, todas de igual cuantía: una se abonará el 15 de Diciembre y la otra 15 días antes de comenzar el disfrute de las vacaciones, si así lo acordara la mitad más una de la plantilla.

c) De no haber acuerdo, el "Salario Anual" se prorrateará en DIECISEIS PAGAS, de igual cuantía todas ellas, que se abonarán: doce, por mensualidades vencidas; y cuatro, los días de los meses de Marzo, Julio, Octubre y Diciembre.

Los acuerdos se tomarán por votación libre, directa y secreta, que se reflejarán en acta por una mesa que estará formada por los representantes de los Trabajadores y de la Empresa, actuando de Presidente el trabajador de la plantilla de la empresa de más edad y de Secretario el de menos.

El abono de las mensualidades se efectuará por meses vencidos y, en caso de que se haga mediante transferencia bancaria, estará disponible por mensualidades vencidas.

ARTÍCULO 15º.- VACACIONES

La duración de las vacaciones anuales será de treinta días naturales, independientemente de la categoría profesional del trabajador, y deberán comenzar en lunes o siguiente día hábil.

La Dirección de la Empresa, de mutuo acuerdo con los representantes de los trabajadores, hará la planificación anual de las vacaciones, estableciéndose la fecha del disfrute en turnos de rotación anual. El trabajador deberá conocer la fecha que le corresponda dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

Para aquellos que no completen un año, se prorrateará en razón al tiempo trabajado.

En ningún caso las vacaciones podrán ser compensadas en metálico.

Las vacaciones deberán disfrutarse en periodos mínimos de 15, 7 y 8 días, según acuerdo al efecto entre el trabajador y la empresa.

En el supuesto de que la Empresa, una vez acordado el Calendario de Vacaciones, propusiese cambiar o suspender el periodo de las mismas, previo acuerdo con el trabajador afectado, el mismo disfrutará como compensación un día hábil más de vacaciones.

En todo lo no establecido en el presente artículo se estará a lo dispuesto en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores y normas concordantes vigentes en cada momento.

ARTÍCULO 16º.- JORNADA LABORAL

La jornada de trabajo será de 1792 horas anuales de trabajo efectivo, sin distinción de jornada.

El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo ocupando plena y efectivamente toda la jornada laboral.

Con aplicación exclusiva al subsector del Comercio al por Mayor de Material Electrico, se establece una jornada de verano durante el mes de agosto, cuyo horario queda fijado de lunes a viernes de 07.30 horas a 14,00 horas.

ARTÍCULO 17º.- LICENCIAS

El trabajador previo aviso y justificación, podrá faltar al trabajo, con derecho a remuneración, por algunos de los motivos que a continuación se exponen:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

- b) Cuatro días laborales por nacimiento de hijo, que podrán ser prorrogados por otros dos cuando el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto. En caso de intervención por cesárea, a los indicados cuatro días se sumarán otros cuatro días.
- c) Dos días por traslado de su domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.
- e) Cinco días hábiles en los casos de fallecimiento de padres, padres políticos, cónyuges o hijos.
- f) Tres días naturales por fallecimiento de hermanos o abuelos, mas un día en caso de que estos últimos fallecimientos ocurran en sábado y se trate de un familiar en primer grado de consanguinidad.
- g) Un día, el del sepelio, por fallecimiento de tíos y primos hermanos.
- h) Por realización de funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- i) Tres días naturales en caso de intervención quirúrgica que necesite hospitalización, o enfermedad grave del Cónyuge, hijos, padres, hermanos y abuelos, siempre que tal circunstancia se acredite mediante nota expedida por el medico antes o dentro de las veinticuatro horas siguientes al hecho causante, pudiendo notificarlo en 24 horas por sí o por algún familiar. Y con la posterior entrega del certificado o nota.
- j) Dos días por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad (padres, hijos, hermanos, abuelos, nietos).
- k) Un día natural en caso de matrimonio de hijos, nietos y hermanos.
- l) Dos días naturales en caso de fallecimiento de hermanos políticos o hijos políticos. En caso de tener que realizar un desplazamiento al efecto serán dos días laborales más.
- m) En caso de fallecimiento de padres, hijos, cónyuges, hermanos y abuelos, se ampliarán en dos días naturales remunerados, si el hecho causante aconteciere fuera de la isla de residencia y siempre con justificación del hecho causante y desplazamiento.

n) A los trabajadores que realicen estudios nocturnos para obtener un título profesional o social, las empresas se obligarán a concederles el tiempo necesario para tomar parte en la jornada de comienzo de dichos estudios, en el Centro que se halle matriculado, previa justificación de dicha matricula y se perderá esta si tiene que repetir curso, recuperándose nuevamente al estar al día en los estudios, además que deberá justificar su asistencia a clase mensualmente. Los estudios deberán realizarse en Centros de Enseñanza Oficial y han de estar directamente relacionados con las necesidades inmediatas de la Empresa y de su puesto de trabajo. Estando tales licencias condicionadas además a que el número de casos concurrentes en la Empresa por este motivo no exceda del 2% de su plantilla y siempre que se trate de estudios nocturnos cuyas clases comiencen después de las 20.00 horas.

ARTÍCULO 18º.- ENFERMEDAD

Para complementar las prestaciones reglamentarias en caso de enfermedad o accidente laboral, debidamente justificados con los correspondientes partes médicos, salvo lo dispuesto en el párrafo segundo, las Empresas abonarán a sus trabajadores la diferencia que resulte entre la prestación reglamentaria de la Seguridad Social hasta el cien por cien de la cantidad que resulte de dividir entre dieciseis el Salario Anual de las Tablas del anexo correspondiente a su categoría, y ello en proporción a los días de baja, hasta el límite máximo de un año, aunque hayan sido sustituidos por otros trabajadores.

Exclusivamente en los casos en que la Incapacidad Temporal se derive de un accidente de trabajo, hospitalización y procesos derivados, cirugía o traumatología, o tenga como causa un diagnóstico clínico de oncología, urología,

hepatología o cardiología, se abonará durante el primer mes de la baja el cien por cien del salario real. Debiendo justificar en estos casos el trabajador/a la circunstancia causante y el diagnóstico emitido para la baja médica correspondiente.

ARTÍCULO 19º.- ROPA DE TRABAJO

En aquellas Empresas en que se exija ropa de trabajo, se entregará al comienzo de cada año, a los trabajadores para que la utilicen en la faena, la ropa de trabajo adecuada y que consistirá en tres pantalones, tres camisas, y dos pares de botas o zapatos.

Dichas prendas se sustituirán cuando por el uso adecuado de las mismas se hayan deteriorado, aunque no haya transcurrido un año de duración de las mismas.

ARTÍCULO 20º.- SITUACIONES DE DÉFICIT

Los porcentajes de incremento salarial establecidos en el artículo 14º, no serán de necesaria u obligada aplicación para aquellas empresas que acrediten objetiva y fehacientemente situaciones ó pérdidas mantenidas en los ejercicios contables de 2012, 2013, 2014 y 2015. Así mismo se tendrán en cuenta las previsiones para 2014 y 2015 y 2016, según el año.

En estos casos se trasladará a las partes de fijación del aumento de salarios. Para valorar esta situación se tendrán en cuenta circunstancias tales como el insuficiente nivel de producción y ventas y se atenderán los datos que resulten de la contabilidad de las Empresas, de sus balances y de sus cuentas de resultados.

En caso de discrepancia sobre la valoración de dichos datos, podrán utilizarse informes de Auditores o Censores de Cuenta, atendiendo las circunstancias y dimensión de las Empresas.

En función de la unidad de contratación en la que se encuentren comprendidas, las Empresas que aleguen dichas circunstancias, deberán presentar a la representación de los trabajadores, la documentación precisa (balances, cuentas de resultados, y, en su caso, informes de Auditores o Censores de Cuentas) que justifique un tratamiento salarial diferenciado.

En este sentido en las Empresas de menos de veinticinco trabajadores, y en función de los costes económicos que ello implica, se sustituirá el informe de auditores o censores jurados de cuentas por la documentación que resulte precisa dentro de los párrafos anteriores, observando por consiguiente respecto de todo ello, sigilo profesional.

Para acogerse a lo previsto en este artículo, la Empresa lo comunicará a los representantes de los trabajadores y a la Auditoría Laboral, en el plazo de 15 días, contados a partir del siguiente al de la publicación en el Boletín Oficial de la Provincia (B.O.P.), del Convenio Colectivo afectado.

ARTÍCULO 21º.- HORAS EXTRAORDINARIAS

Ante la grave situación de paro existente y con el objeto de lograr la creación de empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias, con arreglo a los siguientes criterios:

- 1.- Horas extraordinarias habituales: Supresión.
- 2.- Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como el riesgo de pérdidas de materias primas: Realización.
- 3.- Horas extraordinarias necesarias por pedidos o periodos punta de producción ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural, derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate: Mantenimiento, siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial, previstas por la Ley.

No obstante, y a fin de clarificar el concepto de hora extraordinaria estructural, se entenderán como tales las necesarias por periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno o las de carácter estructural, derivadas de la naturaleza del trabajo de que se trate, o mantenimiento.

La dirección de la Empresa informará periódicamente al Comité de Empresa, a los Delegados de Personal y Delegados Sindicales sobre el número de horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias que se realicen se abonarán en la cuantía que las partes fijen y acuerden en la empresa.

ARTÍCULO 22º.- ANTIGÜEDAD

La antigüedad, ya congelada en sus devengos y cuantías al 31 de Diciembre de 1980, ha quedado definitivamente incorporada a la columna del Salario Anual del Convenio.

Del resto de los cuatrienios que en concepto de antigüedad le quedaran aún a los trabajadores, una vez detraídos los ya afectados por la Congelación y trasvase de antigüedad, según Convenios anteriores, se absorberá y compensará cada año, a partir de 1983, el importe equivalente a la mitad de un cuatrienio, en sus cuantías congeladas al 31 de Diciembre de 1990, hasta la total y definitiva supresión de las cantidades que por ese concepto de Antigüedad estén percibiendo aún los trabajadores, sustituyendo por tanto el Convenio Colectivo lo dispuesto en la Ordenanza Laboral del Comercio en materia de Antigüedad.

ARTÍCULO 23º.- JUBILACIÓN

De conformidad con el R.D. 1194/1985, de 17 de julio, y para el caso de que los trabajadores con 64 años cumplidos deseen acogerse a la jubilación con el 100% de los derechos, las Empresas afectadas por este Convenio sustituirán a cada trabajador jubilado, al amparo del R.D. mencionado, por otro trabajador perceptor de prestaciones por desempleo o joven demandante del primer empleo.

Será necesario previamente a la iniciación de cualquier trámite de jubilación, el acuerdo entre el trabajador y la empresa para acogerse a lo antes estipulado.

Los empresarios se obligan, en el caso de petición del trabajador para ejercer el derecho y negativa de la Empresa para aceptarlo, a comunicar esta situación a la Comisión de Interpretación del Convenio en un plazo de 15 días.

Las Empresas, a las que la sustitución por jubilación especial en los términos del párrafo anterior produjera desequilibrio en sus plantillas, podrán desvincularse de la cláusula anterior, en virtud del acuerdo tomado por la Comisión Paritaria de este Convenio, a la luz de las pruebas que, sobre la situación del empleo en la Empresa deberá acompañar quien solicite el desenganche produciendo efectos inmediatos.

ARTÍCULO 24º.- EXCEDENCIA POR MATERNIDAD

En cuanto a la excedencia por maternidad, se estará a lo que disponga la legislación vigente.

ARTÍCULO 25º.- SALIDAS Y VIAJES

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

ARTÍCULO 26º.- REVISIÓN MÉDICA

Las Empresas solicitarán de los Gabinetes de Seguridad e Higiene en el Trabajo ó de las mismas Patronales la realización por los mismos de una revisión médica para todos los trabajadores, una vez al año. Asimismo todos aquellos trabajadores cuyo trabajo o profesión habitual se desarrolle plena y exclusivamente y durante más de cuatro horas diarias de su jornada laboral ante una pantalla de ordenadores, tendrán derecho cada seis meses, a que se les efectúe una revisión médica a cargo de un especialista perteneciente al mismo organismo.

ARTÍCULO 27º.- PÓLIZA DE VIDA E INCAPACIDAD PERMANENTE

Las Empresas afectadas por el presente Convenio estarán obligadas a concertar, una póliza de seguro que en caso de producirse el fallecimiento de un productor por accidente de trabajo, o como consecuencia de tal accidente sea declarado afecto de Invalidez Permanente Total, Invalidez Permanente Absoluta o Gran Invalidez, se le garantice al trabajador o a las personas por él designadas la percepción de un capital cifrado en VEINTICUATRO MIL EUROS (24.000,00 Euros).

En cualquier caso la responsabilidad de la Empresa se limitará a los riesgos cubiertos por la póliza, si éste se ajusta tanto a lo establecido en el presente artículo como a las condiciones generales que para este tipo de pólizas impone a las Compañías Aseguradoras la normativa vigente para este tipo de seguros. Si en el momento de suscribirse la póliza algún trabajador se encontrara en situación de Incapacidad Laboral Transitoria ó Invalidez Provisional su incorporación a la póliza será obligatoria sólo cuando sea dado de alta médica y se reincorpore a su puesto de trabajo.

ARTÍCULO 28º.- FINIQUITOS

Cuando al extinguirse la relación de trabajo se formalice finiquito, éste habrá de extenderse en impreso normalizado que facilitará la Federación Provincial de la Pequeña y Mediana Empresa del Metal de Las Palmas (FEMEPA) a la Empresa, y cuyo modelo figura en el anexo nº I de este Convenio.

Los modelos de finiquito serán visados por la Dirección Territorial de Trabajo de Las Palmas, quien consignará la fecha cumplimentando la diligencia obrante al pie del mismo, a los únicos efectos de constatar la inexistencia de la firma del trabajador.

La validez temporal de dicha diligencia se limitará a los treinta días naturales siguientes al visado.

Los finiquitos que carezcan de los requisitos indicados anteriormente, no surtirán efecto alguno para acreditar la baja del trabajador ni la recepción de la cantidad en ellos consignados.

ARTÍCULO 29º.- CONTRATACIÓN: AMPLIACIÓN CONTRATO EVENTUAL

El contrato de duración determinada por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, regulado por el artículo 15.1b) del Estatuto de los Trabajadores, y aún tratándose de la actividad normal de la empresa, podrá tener una duración máxima de doce meses, dentro de un periodo de dieciocho meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas. Las posibles prórrogas deberán hacerse por periodos no inferiores a seis meses.

Una vez extinguido el contrato, las empresas que hayan hecho uso de la ampliación aquí acordada abonarán a los trabajadores afectados una compensación económica de un día de salario por mes de trabajo.

TÍTULO II

DE LOS SINDICATOS Y DE LOS COMITÉS DE EMPRESA

ARTÍCULO 30º.- DERECHOS SINDICALES

Las Empresas respetarán el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente; admitirán que los trabajadores afiliados a un Sindicato puedan celebrar reuniones, recabar cuotas y distribuir información sindical fuera de trabajo y sin perturbar las actividades normales de las empresas; no podrán sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical, y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarlo de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical. Los Sindicatos podrán remitir información a todas aquellas empresas en la que disponga de suficiente y apreciable afiliación, a fin de que ésta sea distribuida fuera de las horas de trabajo, y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo. En cuanto a Tablones de Anuncio se estará a lo que disponga la legislación vigente.

ARTÍCULO 31º.- DELEGADO SINDICAL

En aquellos Centros de Trabajo con plantillas que excedan de 250 trabajadores, la representación del Sindicato o Central será ostentada por un delegado.

El delegado sindical deberá ser trabajador en activo de las respectivas empresas, y designado de acuerdo con los Estatutos de la Central o Sindicato a quien represente. Será preferentemente miembro del Comité de Empresa.

ARTÍCULO 32º.- FUNCIONES DE LOS DELEGADOS SINDICALES

1.- Representar y defender los intereses del Sindicato a quien representa, y de los afiliados del mismo en la

Empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su Central Sindical o Sindicato y la Dirección de las respectivas Empresas.

2.- Podrán asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo, y Comités Paritarios de Interpretación, con voz y sin voto, y siempre que tales órganos admitan previamente su presencia.

3.- Tendrán acceso a la misma información y documentación que la Empresa deba poner a disposición de la Empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligado a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley y Convenios Colectivos a los miembros de Comités de Empresa.

4.- Serán oídos por la Empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general, y a los afiliados al Sindicato.

5.- Serán asimismo informados y oídos por las Empresas con carácter previo:

a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al Sindicato.

b) En materia de reestructuraciones de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores, cuando revista carácter colectivo, o del Centro de Trabajo en general, y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.

c) La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

6.- Podrán recaudar cuotas a sus afiliados repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.

7.- Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los respectivos afiliados al Sindicato y a los trabajadores en general, la Empresa pondrá a disposición del Sindicato cuya representación ostente el delegado, un tablón de anuncios que deberá establecerse dentro de la Empresa y en lugar donde se garantice, en la medida de lo posible un adecuado acceso al mismo por todos los trabajadores.

8.- En materia de reuniones, ambas partes, en cuanto al procedimiento se refiere, ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.

9.- Los delegados ceñirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que les son propias.

ARTÍCULO 33º.- CUOTA SINDICAL

En aquellos centros de trabajo en que cada sindicato o Central Sindical lo solicite, y previo requerimiento de los trabajadores afiliados a cada uno de esas Centrales o Sindicatos, las Empresas descontarán en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o Libreta de Caja de Ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. Las Empresas efectuarán las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario durante periodos de un año.

La Dirección de la Empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la Empresa si la hubiere, y hará constar en el certificado anual de retenciones del trabajador para el IRPF, la cantidad total anual descontada ese año al trabajador en concepto de cuota sindical.

ARTÍCULO 34º.- EXCEDENCIAS

Podrá solicitar la situación de excedencia aquel trabajador en activo que ostentara cargo sindical de relevancia provincial, a nivel de secretariado del Sindicato respectivo, y nacional en cualquiera de sus modalidades. Permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a su empresa si lo solicitara en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo. En las Empresas con plantillas inferior a 50 trabajadores, los afectados por el término de su excedencia, cubrirán la primera vacante que de su grupo profesional se produzca en su plantilla de pertenencia, salvo pacto individual en contrario.

ARTÍCULO 35º.- COMITÉS DE EMPRESA

Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidas por las leyes, se reconoce a los Comités de Empresas las siguientes funciones:

A) Ser informados por la Dirección de la Empresa:

a) Trimestralmente, sobre la evolución general, del sector económico al que pertenece la Empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo de la Empresa.

b) Anualmente, conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en el caso de que la Empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, cuantos documentos se den a conocer a los socios.

c) Con carácter previo a su ejecución por la Empresa sobre las reestructuraciones de plantillas, cierres totales o parciales, definitivos o temporales y las reducciones de jornada; sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional de la Empresa.

d) En función de la materia de que se trata:

1.- Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo cualquiera de sus posibles consecuencias; estudios de tiempos, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

2.- Sobre la fusión, absorción o modificación el "status" jurídico de la empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

3.- El empresario facilitará al Comité de Empresa el modelo o modelos de contrato de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimado el Comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la empresa y, en su caso, la Autoridad Laboral competente.

4.- Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves, y en especial en supuestos de despido.

5.- En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestrabilidad, el movimiento de ingresos y ceses y los ascensos.

B) Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

a) Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de empresas en vigor formulando en su caso las acciones legales oportunas ante la empresa y los organismos o tribunales competentes.

b) La calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación de la empresa.

c) Las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa.

C) Participar, como reglamentariamente, se determine en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

D) Colaborar con la Dirección de la Empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad de la Empresa.

E) Se reconoce al Comité de Empresa capacidad procesal como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.

F) Los miembros del Comité de Empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados a), b) y c) del punto A) de ese artículo, aún después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa, y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado.

G) El Comité velará no sólo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente

o paccionada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.

ARTÍCULO 36º.-GARANTÍAS

a) Ningún miembro del Comité de Empresa o Delegado de Personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oído, aparte del interesado, el Comité de Empresa, o restantes delegados de personal, y el Delegado del Sindicato al que pertenezca, en el supuesto de que hallara reconocido como tal en la Empresa.

Poseerán prioridad de permanencia en la Empresa o Centro de Trabajo, respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

b) No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causa o en razón del desempeño de su representación.

c) Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la Empresa en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la Empresa, y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente al efecto.

d) Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determina.

Los Delegados de Personal, o los miembros del Comité de Empresa, podrán acumular, en uno o varios de ellos, su crédito de horas sindicales, con las siguientes condiciones:

1) Cada representante podrá acumular sus propias horas y, en su caso, las de los demás.

2) El máximo de horas acumulables será el de tres meses a partir de la fecha en que se solicite, haciéndose el cómputo por meses naturales.

3) La acumulación deberá solicitarse por escrito con el máximo de antelación posible y en todo caso con la de 7 días antes del comienzo de su disfrute.

4) No se podrá usar de este derecho de acumulación entre el 1 de Diciembre y 10 de Enero.

Asimismo, no se computará dentro del máximo legal de horas el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de delegados de personal o miembros de Comités como componentes de Comisiones Negociadoras de Convenios Colectivos en los que sean afectados, y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurran tales negociaciones y cuando la Empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de negociación referido.

e) Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros de Comités o Delegados de Personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a Cursos de Formación organizados por sus Sindicatos, Institutos de Formación u otras entidades.

ARTÍCULO 37º.-PRÁCTICAS ANTISINDICALES

En cuanto a los supuestos de prácticas que, a juicio de alguna de las partes, quepa calificar de antisindicales, se estará a lo dispuesto en las Leyes.

Lo aquí pactado mantendrá la vigencia general de dos años, salvo que en el transcurso de dicho periodo medie una Ley acerca de este tema. En cuyo caso las partes deberán realizar las acomodaciones y reajustes correspondientes mediante nuevo pacto acerca de esta materia.

ARTÍCULO 38º.-PARTICIPACIÓN EN LAS NEGOCIACIONES DE CONVENIOS COLECTIVOS.

A los Delegados Sindicales que participen en las Comisiones Negociadoras de Convenios Colectivos,

manteniendo su vinculación como trabajadores en activo de alguna Empresa, les serán concedidos permisos retribuidos por las mismas, a fin de facilitarles su labor como negociadores y durante el transcurso de la antedicha negociación, siempre que la empresa esté afectada por la negociación en cuestión.

CLAÚSULAS ADICIONALES

PRIMERA.- DE LOS SINDICATOS Y COMITÉS DE EMPRESA

Las facultades, derechos y garantías que aquí se pactan en orden a derechos sindicales, Comités de Empresa y Delegados de Personal que mejoren la Legislación General serán de aplicación a este sector de comercio de la Provincia de Las Palmas.

SEGUNDA.- ADHESIÓN

Las Centrales Sindicales que firmen o se adhieran a este Convenio podrán designar un observador en la Comisión de Interpretación y seguimiento a las reuniones con voz pero sin voto.

TERCERA.- DESIGNACIÓN DE LA COMISIÓN DE INTERPRETACIÓN

Para atender de cuantas cuestiones les sean atribuidas las partes negociadoras de este Convenio, designan como miembros integrantes de la Comisión de Interpretación los siguientes:

Por la Unión General de Trabajadores (U.G.T.):

_____ miembros

Por Comisiones Obreras (CC.OO.):

_____ miembros

Por la Federación Provincial de la Pequeña y Mediana Empresa del Metal de Las Palmas (FEMEPA)

_____ miembros

CUARTA.- FORMACIÓN CONTINUA

Con el ánimo de compendiar en un único texto los acuerdos que regulan las relaciones entre los firmantes del presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el III Acuerdo Nacional de Formación Continua para el Sector del Metal, suscrito en Madrid el día 12 de marzo de 2001, entre CONFEMETAL y MCA-UGT, CC.OO. y CIG-METAL.

QUINTA.- ACUERDO MARCO NACIONAL

En lo que respecta a la Reforma Laboral, una vez entre en vigor el Acuerdo Marco Nacional, estas mismas partes, en un plazo no mayor de 45 días a partir de la entrada en vigor de aquél, se comprometen a constituir una Comisión para negociar su adaptación al ámbito de este Convenio.

SEXTA.- Procedimientos para solventar discrepancias.- Tribunal Laboral Canario: Las partes firmantes del presente Convenio, en representación de los trabajadores y empresas comprometidas en el ámbito personal del mismo, acuerdan acogerse libremente en cuanto a los trámites de conciliación, mediación y arbitraje para la resolución de los conflictos existentes en el sector y a todos los temas competenciales puedan someterse dentro del ámbito correspondiente al Tribunal Laboral Canario.

Procedimiento de inaplicación de convenio: De conformidad con lo que establece el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, según redacción dada por la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, en caso de desacuerdo durante el periodo de consultas en el supuesto de inaplicación en la empresa de las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio colectivo, cualquiera de las partes deberá someter la discrepancia a la comisión paritaria regulada en el artículo anterior, que dispondrá de un plazo de 7 días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

UNICA.- La obligación del artículo 27º de este Convenio de concertar la Póliza de Seguro prevista en dicho

artículo entrará en vigor y surtirá efectos sólo a partir del decimosexto día siguiente a la publicación de este Convenio Colectivo en el Boletín Oficial.

DISPOSICIONES FINALES

PRIMERA.- Las condiciones aquí pactadas forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

SEGUNDA.- Son partes firmantes de este Convenio y se reconocen como interlocutores legitimados para negociarlo, por las representaciones que ostentan: la UNION GENERAL DE TRABAJADORES (U.G.T.), COMISIONES OBRERAS (CC.OO.) y la FEDERACIÓN PROVINCIAL DE LA PEQUEÑA Y MEDIANA EMPRESA DEL METAL DE LAS PALMAS (FEMEPA), que se han reconocido como interlocutores legitimados.

Las Palmas de Gran Canaria, a 24 de julio de 2013.

ANEXO I



FINIQUITO

EMPRESA _____
TRABAJADOR _____

El que suscribe, trabajador hasta la fecha de la referida Empresa, reconoce haber recibido en este acto, la cantidad de _____, constitutivas del importe de la liquidación final de mis devengos, efectuada por el motivo de haber sido resuelto el contrato de trabajo suscrito con fecha _____ y causar baja en la Empresa el día: _____

Con el recibo de esta cantidad me considero enteramente saldado y finiquitado por toda clase de conceptos, sin que nada más se me adeude.

_____, _____ de _____ de _____
(FDO. EL TRABAJADOR)

DILIGENCIA DE LA DIRECCION TERRITORIAL DE TRABAJO O DE OFICINA DE EMPLEO DEL INEM.

En cumplimiento de lo acordado en el artículo 28 del vigente Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito Provincial, entre las empresas y los trabajadores encuadrados en la actividad de ferreterías, efectos navales, materiales eléctricos, electrodomésticos, joyería y platería, armería, deportes y juguetería, muebles metálicos y otros de la actividad comercial del metal de la Provincia de Las Palmas, se hace constar que el presente documento de finiquito no contiene en el día de hoy firma alguna.

Fecha: _____
(Firma y Sello del visado)

CONVENIO COLECTIVO DE FERRETERÍAS, EFECTOS NAVALES, MATERIALES ELÉCTRICOS,
ELECTRODOMÉSTICOS, JOYERÍA Y PLATERÍA, ARMERÍA, DEPORTES Y JUGUETERÍA, MUEBLES METÁLICOS
Y OTROS DE LA ACTIVIDAD COMERCIAL DEL METAL.

TABLA DE SALARIOS ANUALES VIGENTE DESDE EL 1º DE ENERO DE 2013 A 31 DE DICIEMBRE DE 2013 (*)

ANEXO II

	CATEGORIAS PROFESIONALES	SALARIO 2013 ANUAL (EUROS)
GRUPO I	Título de Grado Superior	18.941,13
	Título de Grado Medio	16.599,90
	Ayudante Técnico Sanitario	14.770,73
GRUPO II	Jefe de Personal	17.819,31
	Jefe de Ventas	17.819,31
	Jefe de Compras	17.819,31
	Encargado General	17.819,31
	Jefe de Almacén	15.990,15
	Jefe de Sucursal	16.599,90
	Jefe de Grupo	15.380,46
	Jefe de Sección	14.770,73
	Encargado de Establecimiento	15.380,46
	Viajantes	14.465,88
	Corredor de Plaza	13.856,97
	Dependiente	13.892,12
	Ayudante	13.489,48
	Dependiente Mayor	14.465,88
	Aprendiz de 1º año	8.099,64
	Aprendiz de 2º año	12.448,26
GRUPO III	Director	19.648,52
	Jefe de División	18.733,94
	Jefe Administrativo	16.599,90
	Secretario	13.856,97
	Contable Cajero, Taquigrafo	15.472,04
	Jefe de Sección Administrativo	15.380,46
	Oficial Administrativo	14.770,72
	Operador Máquina Contable	14.465,88
	Auxiliar Administrativo, Perforista o Grabador	13.856,97
	Aspirante	8.099,64
	Auxiliar de Caja de 16 años	8.191,23
	Auxiliar de Caja de mas de 18 años	13.992,10
	GRUPO IV	Jefe de Sección de Servicios
Dibujante		14.770,73
Escaparatista		14.161,03
Rotulista		13.856,97
Profesional de Oficio de 1º		14.161,03
Profesional de Oficio de 2º		13.734,46
Profesional de Oficio de 3º		13.489,48
Capataz		14.161,03
Mozo Especializado		13.611,96
Ascensorista		13.543,43
Telefonista		13.543,43
Mozo de Almacén		13.543,43
GRUPO V	Conserje	12.448,26
	Cobrador	13.344,58
	Personal de Limpieza fijo	12.349,47
	Vigilante, Sereno, Ordenanza, Portero	12.448,26
	Personal de Limpieza por horas	5,29

(*) LA CUANTÍA DE CADA MENSUALIDAD Y PAGAS CORRESPONDIENTES SE CALCULARÁ DIVIDIENDO EL IMPORTE QUE FIGURA EN LA COLUMNA "SALARIO ANUAL" ENTRE DOCE, CATORCE O DIECISÉIS, SEGÚN LA MODALIDAD ADOPTADA DE ENTRE LAS PREVISTAS EN EL ARTÍCULO 14º DEL PRESENTE CONVENIO.

CONVENIO COLECTIVO DE FERRETERÍAS, EFECTOS NAVALES, MATERIALES ELÉCTRICOS, ELECTRODOMÉSTICOS, JOYERÍA Y PLATERÍA, ARMERÍA, DEPORTES Y JUGUETERÍA, MUEBLES METÁLICOS Y OTROS DE LA ACTIVIDAD COMERCIAL DEL METAL.

TABLA DE SALARIOS ANUALES VIGENTE DESDE EL 1º DE ENERO DE 2014 A 31 DE DICIEMBRE DE 2014 (*)

ANEXO III

	CATEGORIAS PROFESIONALES	SALARIO 2009 ANUAL (EUROS)	
GRUPO I	Título de Grado Superior	19.888,19 €	
	Título de Grado Medio	17.429,90 €	
	Ayudante Técnico Sanitario	15.509,27 €	
GRUPO II	Jefe de Personal	18.710,28 €	
	Jefe de Ventas	18.710,28 €	
	Jefe de Compras	18.710,28 €	
	Encargado General	18.710,28 €	
	Jefe de Almacén	16.789,66 €	
	Jefe de Sucursal	17.429,90 €	
	Jefe de Grupo	16.149,48 €	
	Jefe de Sección	15.509,27 €	
	Encargado de Establecimiento	16.149,48 €	
	Viajantes	15.189,17 €	
	Corredor de Plaza	14.549,82 €	
	Dependiente	14.586,72 €	
	Ayudante	14.163,95 €	
	Dependiente Mayor	15.189,17 €	
	Aprendiz de 1º año	8.504,62 €	
Aprendiz de 2º año	13.070,68 €		
GRUPO III	Director	20.630,95 €	
	Jefe de División	19.670,64 €	
	Jefe Administrativo	17.429,90 €	
	Secretario	14.549,82 €	
	Contable Cajero, Taquígrafo	16.245,64 €	
	Jefe de Sección Administrativo	16.149,48 €	
	Oficial Administrativo	15.509,26 €	
	Operador Máquina Contable	15.189,17 €	
	Auxiliar Administrativo, Perforista o Grabador	14.549,82 €	
	Aspirante	8.504,62 €	
	Auxiliar de Caja de 16 años	8.600,79 €	
	Auxiliar de Caja de más de 18 años	14.691,71 €	
	GRUPO IV	Jefe de Sección de Servicios	16.149,48 €
		Dibujante	15.509,27 €
		Escaparatista	14.869,09 €
Rotulista		14.549,82 €	
Profesional de Oficio de 1º		14.869,09 €	
Profesional de Oficio de 2º		14.421,18 €	
Profesional de Oficio de 3º		14.163,95 €	
Capataz		14.869,09 €	
Mozo Especializado		14.292,56 €	
Ascensorista		14.220,61 €	
Telefonista		14.220,61 €	
Mozo de Almacén		14.220,61 €	
GRUPO V		Conserje	13.070,68 €
		Cobrador	14.011,81 €
		Personal de Limpieza fijo	12.966,94 €
	Vigilante, Sereno, Ordenanza, Portero	13.070,68 €	
	Personal de Limpieza por horas	5,56 €	

(*) LA CUANTIA DE CADA MENSUALIDAD Y PAGAS CORRESPONDIENTES SE CALCULARA DIVIDIENDO EL IMPORTE QUE FIGURA EN LA COLUMNA "SALARIO ANUAL" ENTRE DOCE, CATORCE O DIECISÉIS, SEGÚN LA MODALIDAD ADOPTADA DE ENTRE LAS PREVISTAS EN EL ARTÍCULO 14º DEL PRESENTE CONVENIO.

CONVENIO COLECTIVO DE FERRETERÍAS, EFECTOS NAVALES, MATERIALES ELÉCTRICOS,
ELECTRODOMÉSTICOS, JOYERÍA Y PLATERÍA, ARMERÍA, DEPORTES Y JUGUETERÍA, MUEBLES METÁLICOS
Y OTROS DE LA ACTIVIDAD COMERCIAL DEL METAL.

TABLA DE SALARIOS ANUALES VIGENTE DESDE EL 1º DE ENERO DE 2015 A 31 DE DICIEMBRE DE 2015 (*)

ANEXO IV

	CATEGORIAS PROFESIONALES	SALARIO 2015 ANUAL (EUROS)
GRUPO I	Título de Grado Superior	21.081,48 €
	Título de Grado Medio	18.475,69 €
	Ayudante Técnico Sanitario	16.439,83 €
GRUPO II	Jefe de Personal	19.832,89 €
	Jefe de Ventas	19.832,89 €
	Jefe de Compras	19.832,89 €
	Encargado General	19.832,89 €
	Jefe de Almacén	17.797,04 €
	Jefe de Sucursal	18.475,69 €
	Jefe de Grupo	17.118,45 €
	Jefe de Sección	16.439,83 €
	Encargado de Establecimiento	17.118,45 €
	Viajantes	16.100,52 €
	Corredor de Plaza	15.422,81 €
	Dependiente	15.461,93 €
	Ayudante	15.013,79 €
	Dependiente Mayor	16.100,52 €
	Aprendiz de 1º año	9.014,89 €
Aprendiz de 2º año	13.854,92 €	
GRUPO III	Director	21.868,80 €
	Jefe de División	20.850,88 €
	Jefe Administrativo	18.475,69 €
	Secretario	15.422,81 €
	Contable Cajero, Taquigrafo	17.220,38 €
	Jefe de Sección Administrativo	17.118,45 €
	Oficial Administrativo	16.439,81 €
	Operador Máquina Contable	16.100,52 €
	Auxiliar Administrativo, Perforista o Grabador	15.422,81 €
	Aspirante	9.014,89 €
	Auxiliar de Caja de 16 años	9.116,84 €
	Auxiliar de Caja de mas de 18 años	15.573,21 €
	GRUPO IV	Jefe de Sección de Servicios
Dibujante		16.439,83 €
Escaparatasta		15.761,23 €
Rotulista		15.422,81 €
Profesional de Oficio de 1º		15.761,23 €
Profesional de Oficio de 2º		15.286,46 €
Profesional de Oficio de 3º		15.013,79 €
Capataz		15.761,23 €
Mozo Especializado		15.150,12 €
Ascensorista		15.073,84 €
Telefonista		15.073,84 €
GRUPO V	Mozo de Almacén	15.073,84 €
	Conserje	13.854,92 €
	Cobrador	14.852,52 €
	Personal de Limpieza fijo	13.744,96 €
	Vigilante, Sereno, Ordenanza, Portero	13.854,92 €
	Personal de Limpieza por horas	5,89 €

(*) LA CUANTÍA DE CADA MENSUALIDAD Y PAGOS CORRESPONDIENTES SE CALCULARÁ DIVIDIENDO EL IMPORTE QUE FIGURA EN LA COLUMNA "SALARIO ANUAL" ENTRE DOCE, CATORCE O DIECISÉIS, SEGÚN LA MODALIDAD ADOPTADA DE ENTRE LAS PREVISTAS EN EL ARTÍCULO 14º DEL PRESENTE CONVENIO.