



Convenio Colectivo Corredores de Comercio de Barcelona

ÁREA	Barcelona	ÁMBITO FUNCIONAL	Provincial
ACTUALIZACIÓN	1991/10/05	VIGENCIA	1991/01/01 — 1992/12/31
DURACIÓN	DOS AÑOS	PUBLICACIÓN	BOP BARCELONA
URL	https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-corredores-de-comercio-de-barcelona/		

Resumen

Convenio Colectivo Corredores De Comercio. Última actualización a: 05-10-1991 Vigencia de: 01-01-1991 a 31-12-1992. Duración DOS AÑOS. Última publicación en BOP BARCELONA.

Convenio

Índice

CONVENIO COLECTIVO (BOP de 5 de octubre de 1991)

I. DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.º Ámbito.

El presente Convenio Colectivo regula las relaciones de trabajo entre las personas que ejercen las funciones de Corredores de Comercio Colegiados de Barcelona -en adelante, indistintamente, «empresa», «empresario», o «titular del despacho»- y los trabajadores que prestan servicio en sus despachos, o que ingresen en los mismos durante el período de vigencia definido en el artículo siguiente.

Artículo 2.º Vigencia.

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 1991. La vigencia del mismo se extenderá

hasta el 31 de diciembre de 1992, excepto las condiciones económicas cuya vigencia es hasta el 31 de diciembre de 1991.

Artículo 3.º Denuncia del Convenio.

El presente Convenio se prorrogará de año en año si al término de su vigencia no media denuncia expresa del mismo por cualquiera de las partes firmantes, con una antelación mínima de un mes. En todo caso, las condiciones económicas serán negociadas anualmente.

Artículo 4.º Compensación y absorción.

Las condiciones pactadas son compensables, hasta donde alcancen, con las que anteriormente rigieran, ya lo fueran por mejoras pactadas, unilateralmente concedidas, o, de origen legal, cualquiera que sea su tipo o naturaleza.

Las disposiciones legales futuras que puedan implicar variación en todos, o algunos, de los conceptos pactados, sólo tendrán eficacia si, globalmente consideradas y en cómputo anual, superan el presente Convenio. En caso contrario, se considerarán absorbidas por las mejoras establecidas en el mismo.

Las cantidades que pudieran haber sido entregadas a cuenta del presente Convenio son absorbibles, en todo caso.

Artículo 5.º Garantía «ad personam».

Se respetarán y mantendrán con carácter estrictamente «ad personam» aquellos derechos, situaciones y condiciones personales que excedan globalmente de lo pactado en este Convenio.

Artículo 6.º Vinculación a la totalidad.

A efectos de aplicación del Convenio, las condiciones pactadas en el mismo forman un todo orgánico e indivisible, y serán consideradas globalmente.

Artículo 7.º Comisión Paritaria del Convenio.

1. Se constituye una Comisión Paritaria para la interpretación y vigilancia del cumplimiento de este Convenio. Igualmente, asumirá los cometidos específicos que se le asignen, sin perjuicio de las competencias legalmente atribuidas a la jurisdicción del trabajo.
2. La Comisión Paritaria estará integrada, de una parte, por dos representantes de los trabajadores, y, de otra, por dos representantes de los Corredores de Comercio Colegiados de Barcelona.
3. Esta Comisión podrá utilizar los servicios permanentes u ocasionales de asesores en cuantas materias sean de su competencia.

4. La Comisión se reunirá trimestralmente, para revisar el grado de cumplimiento del Convenio. Potestativamente, se reunirá a petición de una de las partes.

II. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 8.º Jornada y horario.

Dentro del plazo de treinta días hábiles siguientes a la publicación del calendario oficial de fiestas se confeccionará el calendario laboral, de conformidad con el calendario laboral establecido oficialmente para la ciudad de Barcelona. Asimismo, contendrá las particularidades de horarios con motivo de determinadas festividades.

La jornada laboral se establece sobre el máximo de 40 horas a la semana, con un cómputo anual máximo de trabajo efectivo de 1.800 horas. Conforme a los límites semanal y anual antedichos, el titular de cada despacho determinará el horario a realizar en su empresa, de acuerdo con las necesidades de la misma.

Los sábados se considerarán no laborables, si bien los servicios en que sea preciso trabajar en este día se podrán cubrir con el personal indispensable, siendo potestativo para los empleados el aceptar trabajar. Previamente a iniciar el trabajo de ese día, el titular del despacho le comunicará la fórmula compensatoria por la que ha optado, que podrá ser, o retribuirle las horas de esa jornada con un 75 por 100 de incremento, o concederle un día de fiesta.

Durante el período de verano comprendido entre el 20 de junio el 30 de septiembre, los viernes por la tarde sólo se prestará servicio por la mitad del personal, que se irá alternando. Lo anterior, queda supeditado a que, en dichas tardes, quede garantizada la presencia en el despacho de dos empleados como mínimo.

En los días 5 de enero, Jueves Santo, 23 de junio, 24 de diciembre y 31 de diciembre, se hará jornada reducida, con horario de 9 a 15 horas.

Durante la semana de la Merced cada empleado tendrá derecho a disfrutar una tarde fiesta, alternándose entre ellos para que queden atendidas debidamente las necesidades del despacho.

Si, por necesidades del trabajo, se precisara atender servicios que exigiesen una presencia horaria de algunos empleados fuera del horario general, la empresa podrá cubrirlos mediante acuerdos voluntarios con los interesados.

Artículo 9.º Vacaciones.

Todo el personal disfrutará de 30 días naturales de vacaciones anuales retribuidas, y, de común acuerdo, podrán ser partidas, con un máximo de 3 fracciones. En los supuestos de nuevos ingresos, o de reingreso por excedencia o situación similar, el período de vacaciones será proporcional, en período anual, al tiempo que medie entre su incorporación el 31 de diciembre del mismo año. En caso de extinción del contrato, el período de vacaciones que corresponde será en proporción, en cómputo

anual, al tiempo que medie entre el 1 de enero y la fecha de cese. De haber disfrutado ya vacaciones, el importe de las mismas se descontará de la liquidación. Las vacaciones se podrán efectuar durante todo el año, en las fechas y modo en que cada empleado acuerde con el empresario.

Respecto a las preferencias para el disfrute de las vacaciones será de aplicación el artículo 23.2 de la Ordenanza Laboral, y en su caso de igualdad de condiciones, el artículo 38.2.c) del Estatuto de los Trabajadores.

Se establece una indemnización por cambio forzoso de fecha de vacaciones, por un importe de 30.000 pesetas, para aquellos empleados que, por necesidades de la empresa, deban realizar sus vacaciones fuera de los meses de junio a septiembre, ambos inclusive, excepto en los períodos de Semana Santa y Navidad. El importe devengado por este concepto será proporcional a los días de vacaciones disfrutados fuera de los meses indicados, sin computar los comprendidos dentro de los períodos exceptuados.

III. PERMISOS, EXCEDENCIAS Y SUSPENSIONES

Artículo 11. Permisos.

Se establecen los siguientes permisos, expresados en días naturales:

1. Permisos retribuidos:

a) 15 días por razón de matrimonio.

b) 3 días (ampliables a 6 cuando el trabajador precise desplazarse fuera de la provincia), en caso de enfermedad grave o fallecimiento de cónyuge, hijo, padre o madre de uno u otro cónyuge, nietos, abuelos o hermanos, y, en caso de empleados varones, por alumbramiento de la esposa, o adopción de un menor de 5 años.

c) 2 días, por traslado de domicilio habitual, u otro motivo justificado, a juicio e la empresa.

d) Permiso por lactancia: según lo dispuesto en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, los empleados, por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. El empleado, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en una hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre, o por el padre, en caso de que ambos trabajen.

e) Permisos compensatorios de horas extras, que se disfrutarán en la fecha acordada entre el interesado y el empresario.

f) Permiso por exámenes: a los empleados que cursen estudios por los que perciban la ayuda prevista en este Convenio, el tiempo que precisen para realizar los exámenes de dichos estudios se les concederá como permiso retribuido.

Caso de que el empleado precise tiempo para la preparación de exámenes, podrá solicitar más días a cuenta del tiempo de vacaciones anuales.

g) En sustitución de cualquier fiesta-puente, los empleados tendrán derecho a disfrutar dos días de

permiso retribuido al año, que disfrutarán de común acuerdo con el titular de su despacho.

2. Permisos no retribuidos: los empleados que lo soliciten tendrán derecho a disfrutar de un permiso no retribuido de un mes al año, o fracción, siempre que no suponga perjuicio para el desarrollo del servicio y exista causa justificada, a juicio del titular del despacho. Durante el permiso no retribuido se causará baja en la Seguridad Social, y el mismo supondrá deducción de la parte proporcional de las gratificaciones extraordinarias.

Artículo 12. Excedencias, suspensiones y dimisiones.

1. Excedencias: además del resto de supuestos previstos en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, los empleados podrán acogerse a una excedencia especial para tender al cuidado de un hijo, por un período máximo de tres años a contar desde la fecha de nacimiento de éste. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho. Durante el primer año de esta excedencia especial, el empleado tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo, y a que dicho período se le compute a efectos de antigüedad. Superado ese primer año, la excedencia se registrará por las normas aplicables a las excedencias voluntarias.

2. Suspensiones:

a) Según el artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, las trabajadoras, por motivo de parto, dispondrán de una suspensión retribuida de 16 semanas ininterrumpidas, ampliables a 18 en caso de parto múltiple. Se entiende limitada la prestación de la empresa a lo expuesto para la ILT en el presente Convenio. La fecha de inicio de esta suspensión será a decisión de la interesada. Caso de fallecimiento de la madre, por motivo de parto, el padre empleado tendrá derecho a la suspensión citada.

b) En el supuesto de adopción de un menor de 5 años, el permiso tendrá una duración máxima de seis semanas, y de ocho semanas si es menor de nueve meses, contadas a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. Se entiende limitada la prestación del despacho a la que le correspondería a la ILT. En el caso de que el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar ese derecho.

3. Dimisiones: el contrato de trabajo se extinguirá por dimisión del trabajador, debiendo mediar un preaviso de éste a la empresa, de un mes de antelación en las categorías de dependientes o superiores, y de quince días en el resto de categorías.

IV. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 13. Clasificación del personal.

La categoría profesional indica el grado de capacitación y especialización exigido por la tarea, o conjunto de tareas realizadas por un trabajador, y es consecuencia de las funciones que realiza, y los requerimientos exigidos por el puesto que ocupe. Lo regulado en los artículos siguientes de este

Convenio Colectivo sustituye en su totalidad a la normativa contenida en la sección primera del capítulo III, sección segunda del capítulo IV, y Anexo II de la Ordenanza de 23-V-1977.

Artículo 14. Categorías profesionales.

La siguiente relación de categorías profesionales es meramente enunciativa, no estando obligada la empresa a tenerlas cubiertas todas, mientras los servicios no lo requieran. Las funciones de cada categoría son las que vienen determinadas en el Anexo I de la Ordenanza Laboral de 23-V-1977:

Titulado superior.

Titulado de grado medio.

Dependiente de primera.

Dependiente de segunda.

Dependiente de ingreso.

Auxiliar de primera.

Auxiliar de segunda de ascenso.

Auxiliar de segunda de entrada.

Auxiliar administrativo.

Los dependientes de ingreso realizarán funciones similares a las de dependientes de segunda, aunque también serán características de su actividad las tareas propias de auxiliar de primera.

Los auxiliares administrativos son los que realizan funciones administrativas, y, asimismo, labores sencillas de tal naturaleza que se les encomiende.

Complementando lo dispuesto en el artículo 20 de la Ordenanza Laboral, se establece que de cada tres dependientes del despacho, como mínimo, uno será de primera.

Artículo 15. Ascenso por antigüedad.

Los auxiliares administrativos, los auxiliares de segunda de entrada y los auxiliares de segunda de ascenso, ascenderán a la categoría inmediata superior, respectivamente, al año, tres y cinco años de servicios efectivos en su categoría.

Los auxiliares de primera, a los ocho años de servicio efectivo en esta categoría percibirán como complemento, en el sueldo base, el 50 por 100 de la diferencia entre el sueldo base de esta categoría y el de dependiente de segunda.

Los dependientes de segunda, a los diez años de servicio efectivo en esta categoría percibirán como complemento, en el sueldo base, el 50 por 100 de la diferencia entre el sueldo base de esta categoría y el de dependiente de primera.

La categoría de dependiente de ingreso será cubierta por libre designación, de entre el personal del despacho, y no computará a efectos de proporción mínima de las plantillas. Los dependientes de ingreso, a los diez años de servicio efectivo en su despacho, podrán presentarse al examen de

capacitación para ascender a dependiente de segunda. En su caso, lo anteriormente expuesto para el dependiente de ingreso, se entiende es sin perjuicio de los derechos que hubiera podido obtener en su categoría anterior, en el mismo despacho, de no haber sido promocionado a dependiente de ingreso.

Artículo 16. Ascensos por capacitación.

Los auxiliares de primera y los dependientes de segunda, podrán ascender, respectivamente, a dependiente de segunda y a dependiente de primera, previa superación de un examen de capacitación, siempre que existan vacantes, y hayan prestado servicios efectivos en su categoría durante dos y tres años, respectivamente.

Artículo 17. Exámenes de capacitación.

La Comisión Paritaria del Convenio, regulada en el artículo 7 de este Convenio, tendrá a su cargo la elaboración de las pruebas a realizar, convocatoria de las mismas, y, en caso de estimarlo necesario, la realización de cursillos de formación. Las convocatorias serán anuales, durante el primer trimestre, se pondrán en conocimiento de los titulares de los despachos, y los exámenes se realizarán antes del 30 de noviembre.

Cada una de las representaciones económica y social de la Comisión Paritaria del Convenio designará a tres miembros del tribunal que deberán encargarse de la valoración de los exámenes y publicación de los resultados.

Artículo 18. Puestos vacantes.

Al producirse una vacante, o crearse un nuevo puesto de trabajo, el titular del despacho podrá optar entre:

- a) No cubrir el puesto vacante.
- b) Cubrir el puesto por libre designación entre los empleados del despacho.
- c) Mediante prueba de selección entre los empleados del despacho.
- d) Por libre contratación.

Artículo 19. Trabajos de categoría superior.

El trabajador que realice funciones de categoría superior a las que correspondan a la categoría profesional que tuviera reconocida, por un período superior a seis meses durante un año, u ocho meses durante dos años, podrá reclamar ante la empresa la clasificación profesional adecuada, conforme a las reglas siguientes:

- a) Si el cambio a un puesto de categoría superior fuera por motivos expresos de cubrir la ausencia de otro empleado por razones de servicio militar, enfermedad, maternidad, o razón análoga que implique

reserva de plaza, no se tendrá derecho al ascenso, aunque se sustituya al ausente durante más de los 6 u 8 meses indicados, siempre que el sustituido retorne al puesto en cuestión.

b) Como punto de referencia para determinar la fecha de inicio del cambio, a efectos del cálculo de los plazos mencionados, solamente será válida la fecha en la que el interesado reclame por escrito a la empresa el reconocimiento de la categoría superior, no considerándose situaciones anteriores a esta fecha.

c) En todo caso, el tiempo durante el que se haya desempeñado las funciones de categoría superior dará derecho al cobro de la diferencia retributiva entre la categoría ostentada y la de la función que efectivamente se realice.

d) Si, transcurridos los 6 u 8 meses indicados, la empresa se opusiera al ascenso, el empleado podrá reclamar a la jurisdicción competente.

e) Caso de que el trabajador ascienda por aplicación de este artículo, le será computado como antigüedad en la categoría superior el tiempo que, previamente al reconocimiento de esta categoría, haya desempeñado las funciones de la misma.

f) En el momento de producirse el incremento derivado de la concesión de la categoría superior, podrán absorberse aquellos pluses o complementos salariales que se hubieran concedido al empleado como consecuencia de la ocupación del puesto superior.

Artículo 20. Trabajos de categoría inferior a la propia.

Si, por conveniencia de la empresa, un empleado es destinado a trabajos de un puesto de nivel inferior al suyo, conservará la categoría y el sueldo que le es propio. Se entiende que, dicha prestación solo deberá prolongarse el mínimo tiempo imprescindible.

V. RETRIBUCIONES

Artículo 21. Sueldo base anual.

El sueldo base anual, a jornada completa, será el siguiente, para las distintas categorías:

CATEGORÍAS PESETAS

Titulado superior 2.503.890

Dependiente de primera y titulado grado medio 2.183.939

Dependiente de segunda 2.051.397

Dependiente de ingreso 1.899.200

Auxiliar de primera 1.867.635

Auxiliar de segunda de ascenso 1.576.771

Auxiliar de segunda de entrada 1.418.789

Auxiliar administrativo 1.102.240

Artículo 22. Modalidad de pago.

El importe del sueldo base anual indicado en el artículo anterior será divisible entre el número de pagas al año que se fije en cada despacho, de acuerdo con el titular del mismo, con un mínimo de doce pagas al año. El acuerdo adoptado se remitirá a la Comisión Paritaria del Convenio, a efectos informativos. En aquellos despachos en que no se llegue a un acuerdo, se continuará con la modalidad de pago que vinieran realizando.

En el supuesto de que existan, las que excedan de doce tendrán la consideración de pagas extraordinarias, y su cuantía será proporcional al tiempo de duración de la relación laboral en el año natural. Al personal que ingrese en el transcurso del año natural, las pagas extraordinarias de existir, se les abonará, en su fecha de pago, en cuantía proporcional al tiempo que medie entre la fecha de ingreso y el fin de año, procediéndose, en caso preciso, a efectuar una liquidación complementaria el 31 de diciembre. En caso de cese, la liquidación, con el abono o descuento resultante, se hará en la fecha del cese.

Artículo 23. Plus de antigüedad.

En desarrollo del artículo 36 de la Ordenanza Laboral aplicable, el plus de antigüedad se calculará sobre el sueldo base anual, y se abonará de acuerdo con la modalidad de pago previamente establecida, aplicándole los porcentajes indicados en la siguiente tabla:

AÑOS DE ANTIGÜEDAD PORCENTAJE

4 10%

8 20%

12 25%

15 y un día 30%

16 40%

20 y un día 50%

24 60%

El plus se devengará el día primero del mes siguiente a la fecha de cumplimiento del cuatrienio.

La antigüedad computable para este plus es la que se tendrá en cuenta, también, a los efectos de

ayudas por fallecimiento, matrimonio, natalidad, y premios de permanencia y servicio militar.

Artículo 24. Plus de apoderamiento.

En el supuesto de que un empleado de un despacho sea apoderado del titular del mismo, percibirá un plus de apoderamiento en la cuantía del 20 por 100 del sueldo base de su categoría.

Artículo 25. Premio de permanencia.

El titular de despacho abonará en concepto de premio de permanencia en la empresa las gratificaciones que se establecen a continuación:

Al cumplir los 25 años de servicio: 3 mensualidades.

Al cumplir los 35 años de servicio: 4 mensualidades.

Al cumplir los 45 años de servicio: 5 mensualidades.

Las mensualidades indicadas, calculadas sobre sueldo base, y pluses de antigüedad, ayuda familiar y de apoderamiento, en los casos en que se cobren, se harán efectivas de una sola vez.

VI. BENEFICIOS SOCIALES

Artículo 26. Estudios.

La empresa concederá a sus empleados, por una sola vez, las ayudas por estudios que se indican a continuación, con destino a la educación de sus hijos, según la edad de éstos:

De 1,5 meses a 4 años: 12.570 pesetas.

De 5 a 8 años: 20.730 pesetas.

De 9 a 14 años: 33.105 pesetas.

De 15 a 18 años: 41.415 pesetas.

Esta percepción será satisfecha en el mes de septiembre de cada año, y se ampliará al triple de su cuantía cuando el hijo del empleado requiera una educación especial por minusvalías psíquicas o sensoriales.

A los empleados que cursen estudios en institutos oficiales, escuelas técnicas oficiales de grado medio, o superior, facultades, o instituciones no oficiales de solvencia reconocida, se les concederá una ayuda económica, por una sola vez, en cada curso del plan elegido, previa justificación de la aptitud para pasar al curso inmediato superior.

La cuantía de la ayuda será de 17.095 pesetas para estudios de idiomas; de 34.185 pesetas para estudios de BUP, COU, diplomado o técnicos de grado medio, y carreras universitarias superiores que no aporten beneficios a la empresa; y de 102.555 pesetas para carreras universitarias superiores que aporten algún beneficio a la empresa.

Artículo 27. Complemento de la prestación de incapacidad laboral transitoria.

En caso de incapacidad laboral transitoria, el empleado en situación de baja percibirá sus devengos líquidos íntegros, complementando la empresa, a tal efecto, la diferencia entre la prestación de la Seguridad Social y el 100 por 100 del salario real líquido percibido por el trabajador en el momento de la baja. Todo ello, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 20.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 28. Indemnizaciones por fallecimiento.

En caso de fallecimiento de un empleado en activo, la empresa satisfará a su viuda/o, o hijos solteros menores de edad legal, mayores incapacitados, padres sexagenarios, herederos testamentarios, o persona que conviviendo con el fallecido, acredite haberse hecho cargo de los gastos de sepelio, por una vez, el importe de cinco mensualidades -calculadas sobre sueldo base, y plus de antigüedad, ayuda familiar y de apoderamiento, en los casos en que se cobren-, si la antigüedad del empleado fuese inferior a ocho años, y de siete mensualidades si dicha antigüedad fuese mayor. El titular del despacho podrá sustituir esta obligación por la de concertar un seguro que cubra el riesgo y las cuantías de indemnización indicadas.

Artículo 29. Ayudas por matrimonio y natalidad.

Previa solicitud del interesado, por razón de matrimonio, la empresa abonará una ayuda económica de forma que entre la misma y el pago que por tal motivo efectúa la Seguridad Social, se alcance una mensualidad y media, calculada sobre sueldo base, y pluses de antigüedad, ayuda familiar y de apoderamiento, en los casos en que se cobren.

Bajo igual condición, y por razón de natalidad, se abonará una ayuda económica de forma que entre la misma y el pago que por tal motivo efectúa la Seguridad Social, se alcance una mensualidad.

Artículo 30. Plus de transporte.

Se pagará por importe de 7.065 pesetas mensuales.

Artículo 31. Préstamos personales.

Además de los anticipos a cuenta previstos por la Ley, los empleados podrán pedir al titular de su despacho préstamos personales sin interés, por una cuantía máxima de 600.000 pesetas, siendo potestativo para el empresario el concedérselo. La devolución del préstamo se hará en fracciones iguales, a pagar en cada una de las veinticuatro mensualidades siguientes a su concesión, como máximo.

Caso de rescindir el contrato de trabajo, por cualquier causa, en la fecha de extinción del contrato se producirá el vencimiento anticipado de la parte de préstamo pendiente de amortizar, estando autorizado el empresario a compensar su importe, en lo que alcance, con el de sueldos pendientes y

liquidación final que se practique al empleado, quedando obligado éste a reintegrar el resto en la misma fecha de rescisión.

Artículo 32. Jubilación.

La jubilación será voluntaria a partir de los 60 años, si se tiene derecho a ella conforme a la legislación de la Seguridad Social. La jubilación será obligatoria a partir de que el trabajador cumpla los 65 años de edad, siempre que tenga completado el período de cotización suficiente para cobrar el 100 por 100 de la correspondiente pensión, y a los 69 años, cualquiera que sea el porcentaje de pensión que le corresponda.

Artículo 33. Servicio militar.

Los empleados con una antigüedad mínima de dos años tendrán derecho, durante el tiempo en que estén cumpliendo el servicio militar, a cobrar el 60 por 100 del sueldo. Los empleados casados, o solteros con familiares de primer grado a su cargo que tengan la condición de beneficiarios suyos en la Seguridad Social tendrán derecho a cobrar el 75 por 100 del sueldo.

Si los dos años de antigüedad los cumpliera el empleado estando ya incorporado al servicio militar, el cobro antedicho empezará a hacerse efectivo a partir de la fecha en que se cumplan esos dos años. En todos los casos, las percepciones mencionadas se devengarán como máximo durante el tiempo de duración del servicio militar obligatorio en el correspondiente reemplazo.

VII. OTRAS DISPOSICIONES

Artículo 34. Revisión salarial.

En el caso de que el índice de precios al consumo estatal (IPC), según el INE, registrara, a 31 de diciembre de 1991, incremento superior al 6 puntos porcentuales respecto al de 31 de diciembre de 1990, las retribuciones recogidas en el presente Convenio se incrementarán en el exceso que se hubiera producido. El importe que resulte de aplicar el mencionado incremento a las retribuciones de todo el año 1991, se pagará de una sola vez, tan pronto se tenga constancia oficialmente del citado IPC. En su caso, los nuevos valores revisados de las retribuciones son los que se tendrán en cuenta para la negociación colectiva de 1992.

Artículo 35. Carnet de empresa.

Cada despacho proveerá a sus empleados de un carnet que acredite su pertenencia a él.

Artículo 36. Derechos adquiridos: Plus de ayuda familiar.

Este plus, también conocido por plus de carestía de vida, se mantendrá, a extinguir, a los que lo cobran actualmente, por el importe anual por el que lo cobran, incrementado en un 6 por 100.

Cualquier aumento futuro en el número de familiares no generará nuevo derecho sobre este plus. Por el contrario, si los familiares por los que se cobra esta ayuda dejan de tener los requisitos precisos que produjeron el derecho a su cobro -de acuerdo con el condicionamiento contenido en la derogada normativa que la reguló en el pasado-, esto producirá la disminución en el importe del plus, pasando a cobrar según el número de antiguos causahabientes que resten.

Artículo 37.

Para lo no establecido en el presente Convenio Colectivo, será de aplicación lo dispuesto en la Ordenanza Laboral de 23-V-1977, y en la legislación laboral general.

REVISIÓN SALARIAL (BOP de 30 de noviembre de 1992)

De acuerdo con lo establecido en el artículo 2 -vigencia- del I Convenio Colectivo para 1991-92 de los corredores de comercio de la ciudad de Barcelona y los empleados de sus despachos, se reúnen en Barcelona, a 22 de septiembre de 1992, los representantes de ambas partes para establecer las condiciones económicas que regirán para el año 1992:

1.º El sueldo base anual, a jornada completa, será el siguiente, para las distintas categorías:

CATEGORÍAS PESETAS

Titulado superior 2.666.643

Dependiente de primera y titulado grado medio 2.325.895

Dependiente de segunda 2.184.738

Dependiente de ingreso 2.022.648

Auxiliar de primera 1.989.031

Auxiliar de segunda de ascenso 1.679.261

Auxiliar de segunda de entrada 1.511.010

Auxiliar administrativo 1.173.886

Respetando lo establecido en el artículo 22 del vigente Convenio los atrasos devengados deberán satisfacerse antes del 31 de octubre del presente año.

2.º Se modifican las cuantías establecidas en el artículo 26, quedando de la siguiente forma:

PESETAS

De 1,5 meses a 4 años 13.387

De 5 a 8 años 22.077

De 9 a 14 años 35.257

De 15 a 18 años 44.107

Ayuda para estudios de idiomas, 18.206 pesetas; para los estudios que no aporten beneficio a la empresa, 36.407 pesetas y, para carreras universitarias que aporten beneficio a la empresa, 109.221 pesetas.

3.º El plus de transporte se fija en 7.524 pesetas (artículo 30).

4.º Se incrementa para el presente año en un 6,5 por 100 el plus de ayuda familiar establecido en el artículo 36.

5.º Revisión salarial.- En el caso de que el índice de precios al consumo de la Comunidad Autónoma de Cataluña (IPC de Cataluña), según el INE, registrará, a 31 de diciembre de 1992, un incremento superior a 6,5 puntos, porcentuales respecto al de 31 de diciembre de 1991, las retribuciones recogidas en el presente acuerdo, se incrementarán en el exceso que se hubiera producido. El importe que resulte de aplicar el mencionado incremento a las retribuciones de todo el año 1992, se pagará de una sola vez, tan pronto se tenga constancia oficialmente del citado IPC de Cataluña. En su caso, los nuevos valores revisados de las retribuciones son los que se tendrán en cuenta para la negociación colectiva de 1993.