



## II. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

### DIRECCIÓN TERRITORIAL DE ECONOMÍA, INDUSTRIA, TURISMO Y EMPLEO

**12063** RESOLUCIÓN CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE LA INDUSTRIA, LOS SERVICIOS Y LAS TECNOLOGÍAS DEL SECTOR DEL METAL 2013/2016

**RESOLUCION** de la Dirección Territorial de Economía, Industria, Turismo y Empleo por la que se dispone el registro oficial y publicación del Convenio Colectivo provincial de la Industria, los Servicios y las Tecnologías del Sector del Metal **código convenio 03000375011982.-**

**VISTO** el texto del Convenio Colectivo arriba citado, recibido en esta Dirección Territorial con fecha 6/6/2014, suscrito por las representaciones de FEMPA y de las centrales sindicales CCOO y UGT, y de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y Acuerdos colectivos de trabajo y Orden 37/2010, de 24 de septiembre de la Consellería de Economía, Hacienda y Empleo por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo.

Esta Dirección Territorial de Economía, Industria, Turismo y Empleo, conforme a las competencias legalmente establecidas en el Real Decreto 4.105/82, de 29 de diciembre, Decreto 19/2012 de 7 de diciembre, del Presidente de la Generalitat por el que se determinan las consellerías en las que se organiza la administración de la Generalitat y, el Decreto 193/2013, de 20 de diciembre del Consell por el que se acuerda el ROF de la Consellería de Economía, Industria, Turismo y Empleo, **ACUERDA:**

**Primero.-** Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Unidad Administrativa, con notificación a la representación de la Comisión Negociadora, y depósito del texto original del Convenio.-

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

Alicante, 16 de junio de 2014

EL DIRECTOR TERRITORIAL DE ECONOMÍA, INDUSTRIA,

TURISMO Y EMPLEO DE ALICANTE

(P.S. Resolución de 13/05/2014 del Conseller de Economía, Industria, Turismo y Empleo)



EL JEFE DEL SERVICIO TERRITORIAL DE TRABAJO

Fdo.: D. Antonio Gregori Blanquer

## Sección 1.1 INDICE

### TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO PARA LA INDUSTRIA, LOS SERVICIOS Y LAS TECNOLOGIAS DEL SECTOR METAL DE LA PROVINCIA DE ALICANTE AÑOS 2013-2016

- Capítulo I Ámbitos de aplicación
- Capítulo II Organización del trabajo
- Capítulo III Ingresos, Clasificación Profesional y Contratación Laboral
- Capítulo IV Movilidad
- Capítulo V Seguridad y Salud en el Trabajo, Pluses, Complementos, y Jubilación
- Capítulo VI Jornada, Horarios, Vacaciones, Licencias y Excedencias
- Capítulo VII Salario y sus Complementos
- Capítulo VIII No Discriminación por razón de Sexo
- Capítulo IX Derechos Sindicales
- Capítulo X Régimen Disciplinario
- Capítulo XI Formación
  
- Capítulo XII Prevención y formación en riesgos laborales de las empresas del metal que trabajan en la construcción. Tarjeta profesional
  
- Anexo I Actividades CNAE-09 incluidas en el ámbito funcional del Sector del Metal
  
- Anexo II Tablas salariales
  
- Anexo III Sistema de Clasificación Profesional



Anexo IV Constitución y Funcionamiento de la Delegación Territorial de la FMF en la provincia de Alicante

**CAPITULO I**

**Artículo 1.- ÁMBITO FUNCIONAL**

El presente Convenio Colectivo, cuyo ámbito funcional abarca a la Industria, los Servicios y las Tecnologías del sector del Metal, ha sido negociado y suscrito por FEMPA, UGT y CC.OO, y afecta a todas las empresas y trabajadores que realizan su actividad, tanto en el proceso de fabricación, elaboración o transformación, como en los de montaje, reparación, conservación, mantenimiento, almacenaje o puesta en funcionamiento de equipos e instalaciones industriales, que se relacionen con el Sector del Metal.

De este modo, quedan integradas en el campo de aplicación de este Convenio las siguientes actividades y productos: metalurgia, siderurgia, automoción y sus componentes; construcción naval y su industria auxiliar; industria aeroespacial y sus componentes, así como material ferroviario, componentes de energías renovables; robótica; domótica; automatismos y su programación, ordenadores y sus periféricos o dispositivos auxiliares, circuitos impresos e integrados y artículos similares; infraestructuras tecnológicas, equipos y tecnologías de telecomunicaciones y de la información; y todo tipo de equipos, productos y aparatos mecánicos eléctricos o electrónicos.

Forman parte también de dicho ámbito las empresas dedicadas a la ingeniería, servicios técnicos de ingeniería, análisis, inspección y ensayos, fabricación, montaje y/o mantenimiento, que se llevan a cabo en la industria y en las plantas de generación de energía eléctrica, petróleo, gas y tratamiento de aguas, así como empresas dedicadas a tendidos de líneas de conducción de energía, de cables y redes de telefonía, informática, satelitales, señalización y electrificación de ferrocarriles, instalaciones eléctricas y de instrumentación, de aire acondicionado y frío industrial, fontanería, calefacción y otras actividades auxiliares y complementarias del sector, tanto para la industria, como para la construcción.



Así mismo se incluyen las actividades de soldadura, y tecnologías de unión, calorifugado, grúas-torre; placas solares, y las de joyería, relojería y bisutería; juguetes, cubertería y menaje; cerrajería; armas; aparatos médicos; industria óptica y mecánica de precisión; lámparas y aparatos eléctricos; conservación, corte y reposición de contadores, recuperación y reciclaje de materias primas secundarias metálicas, así como aquellas otras actividades específicas y/o complementarias del sector.

Igualmente se incluyen las actividades de fabricación, instalación, mantenimiento, o montaje de equipamientos industriales, carpintería metálica, calderería, mecanización y automatización, incluidas en el Sector o en cualquier otro que requiera tales servicios, así como la limpieza industrial.

De igual modo, están comprendidas dentro del Sector, las actividades de reparación de aparatos mecánicos, eléctricos, o electrónicos; mantenimiento y reparación de vehículos; ITVs y aquellas de carácter auxiliar, complementarias o afines, directamente relacionadas con el Sector.

Será también de aplicación a la Industria Metalgráfica y de fabricación de envases metálicos y boterío, cuando en su fabricación se utilice chapa de espesor superior a 0,5 mm.

Quedarán fuera del convenio, las empresas dedicadas a la venta de artículos en proceso exclusivo de comercialización.

Las actividades antes señaladas, que en razón de su desempeño prevalente en las empresas resulten integradas en el campo de aplicación del acuerdo y/o convenio estatal están incluidas en el anexo I del mismo, donde se recogen las actividades del CNAE correspondiente al Sector. Se entiende por actividad principal, la prevalente o preponderante dentro de un ciclo único de hacer empresarial, bajo una misma forma jurídica y estructura unitaria.

Esta relación tiene un carácter enunciativo y no exhaustivo, siendo susceptible de ser ampliada y complementada con aquellas actividades económicas que en un futuro puedan figurar en la Clasificación Nacional de Actividades Económicas.



## Artículo 2.- **ÁMBITO TERRITORIAL**

El presente Convenio Colectivo de Trabajo, es de aplicación en todo el territorio de la Provincia de Alicante y sus preceptos obligan a todas las empresas y centros de trabajo existentes o que puedan abrirse en la provincia, cuyo ámbito funcional se adecue al artículo 1 de este Convenio Colectivo.

## Artículo 3.- **ÁMBITO PERSONAL**

Las condiciones de trabajo aquí reguladas afectarán a todo el personal empleado en las empresas incluidas en los ámbitos anteriores, salvo a los que desempeñen el cargo de Consejero en empresas que revistan la forma jurídica de Sociedad o de Alta Dirección o Alta Gestión en la empresa, a no ser que en el contrato de estos últimos haga referencia expresa a este Convenio, en cuyo caso les será de aplicación.

## Artículo 4.- **ÁMBITO TEMPORAL**

**El presente convenio entrará en vigor al producirse su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Alicante y mantendrá su vigencia desde 01 enero de 2013 hasta el 31 de diciembre de 2016**

**La duración de este convenio será de cuatro años, comenzando su vigencia el 01 de enero de 2013 hasta el 31 diciembre de 2016, salvo vigencias diferenciadas para temas concretos que por su naturaleza así lo requieren y que quedan especificadas en los artículos correspondientes.**

Al término de la vigencia temporal del presente convenio y en tanto no se sustituya por otros nuevos, quedará vigente el contenido normativo del mismo.

Ambas partes se comprometen a iniciar la negociación de un nuevo convenio con dos meses de antelación a la finalización de su vigencia.

La denuncia expresa tendrá lugar por cualquiera de las partes, con un preaviso de dos meses de antelación a la fecha de su vencimiento.



#### Artículo 5.- **VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD**

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

#### Artículo 6.- **GARANTÍAS PERSONALES**

Se respetarán a título individual las condiciones económicas que fueran superiores a las establecidas en el presente convenio, consideradas en su conjunto y en cómputo anual.

#### Artículo 7.- **COMISIÓN PARITARIA**

La Comisión Paritaria del Convenio será un órgano de interpretación, arbitraje y vigilancia de su cumplimiento.

La Comisión se compondrá de un Presidente y 8 vocales designados por las partes, y se nombrarán 4 titulares y 4 suplentes, de la siguiente manera: cuatro por los sindicatos firmantes y cuatro por F.E.M.P.A.

Ningún miembro de la comisión podrá formar parte de la misma cuando en la reunión a celebrar sea parte interesada a nivel individual en el conflicto planteado.

La Comisión Paritaria se reunirá, al menos, una vez al mes, previa convocatoria de las partes. En primera convocatoria, no podrá actuar sin la presencia de todos los vocales y en segunda convocatoria, una hora después de la primera, actuará con los que asistan, teniendo voto únicamente los vocales presentes, sean titulares o suplentes, hasta un máximo de dos por cada parte.

El Presidente de la Comisión tendrá voz pero no voto, también podrán designar las respectivas representaciones sus asesores, que no tendrán voto aunque sí voz, con un máximo de tres por cada parte.



La Comisión se reunirá a instancia de cualquiera de las organizaciones representadas, dentro de los cinco primeros días hábiles de cada mes, poniéndose de acuerdo con el presidente, sobre lugar, día y hora en que deberá celebrarse la reunión.

Los trabajadores miembros de esta Comisión gozarán del oportuno permiso retribuido de su empresa, previa justificación de su nombramiento como tal y de la convocatoria y asistencia o sólo de esta última.

Para que los acuerdos de la Comisión Paritaria sean válidos deberá existir paridad entre ambas representaciones. Las resoluciones o acuerdos adoptados por la Comisión Paritaria tendrán carácter vinculante para ambas representaciones cuando se deriven de la interpretación del Convenio en cuestiones de interés general y sólo para las partes en litigio cuando se trate de conflictos individuales o colectivos.

En caso de desacuerdo entre ambas representaciones, se elevará todo a la autoridad competente.

Las funciones específicas de la Comisión serán las siguientes:

- a) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- b) Interpretación del Convenio, siendo sus resoluciones, previa publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, vinculantes a las partes.
- c) Arbitraje en los problemas o cuestiones se le sometan por las partes sobre asuntos derivados de este Convenio.
- d) Conciliación facultativa en problemas individuales o colectivos.
- e) Comisión permanente para la adaptación e inclusión en el texto del convenio de las novedades normativas de carácter laboral y social, con el fin de que el texto mantenga en todo momento su concordancia con la legislación vigente de carácter laboral y social.
- f) Intervenir en la resolución de las discrepancias surgidas en los períodos de consulta relativos a la no aplicación de las condiciones de trabajo establecidas en el presente Convenio Colectivo.



La Comisión Paritaria se constituirá en un plazo no superior a quince días desde la publicación de este convenio en el B.O.P. y en ella se tratará de arbitrar los medios necesarios para su buen funcionamiento.

Además de las funciones establecidas, la Comisión Paritaria tendrá la de verificar las condiciones de salud laboral de los centros de trabajo, cuando alguna de las partes firmantes lo soliciten.

A fin de lograr la máxima celeridad al procedimiento, se utilizarán los medios telemáticos en el funcionamiento de la Comisión Paritaria, a efectos de comunicación.

Los acuerdos que pueda adoptar por unanimidad la Comisión Paritaria en este tema, tendrán carácter vinculante.

#### **Artículo 8.- TRIBUNAL DE ARBITRAJE LABORAL (TAL)**

Ambas partes ratifican y se adhieren al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales suscrito por las Organizaciones Empresariales y Sindicales, CIERVAL, U.G.T. P.V. y CC.OO. P.V, vigente en cada momento.

#### **CAPITULO II**

#### **Artículo 9.- NORMA GENERAL**

La organización del trabajo, con arreglo a lo previsto en este convenio, corresponde al empresario, quien la llevará a cabo a través del ejercicio regular de sus facultades de organización económica y técnica, dirección y control del trabajo y de las órdenes necesarias para la realización de las actividades laborales correspondientes.

En el supuesto que se delegasen facultades directivas, esta delegación se hará de modo expreso, de manera que sea suficientemente conocida, por los que después serán destinatarios de las órdenes recibidas.





Las órdenes que tengan por sí mismas el carácter de estables deberán ser comunicadas expresamente a todos los afectados y dotadas de suficiente publicidad.

La organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad basado en la óptima utilización de los recursos humanos y materiales. Para este objetivo es necesaria la mutua colaboración de las partes integrantes de la empresa, dirección y trabajadores.

#### Artículo 10.- **GENERALIDADES**

La organización del trabajo se extenderá entre otras, a las cuestiones siguientes:

- a) La determinación de los elementos necesarios (máquinas, o tareas específicas) para que el trabajador pueda alcanzar al menos el rendimiento normal o mínimo.
- b) La fijación de la calidad admisible a lo largo del proceso de fabricación de que se trate; y la exigencia consecuente de índices de desperdicios y pérdidas.
- c) La exigencia de vigilancia, atención y diligencia en el cuidado de la maquinaria, instalaciones y utillajes encomendados al trabajador.
- d) La distribución del personal con arreglo a lo previsto en el presente Convenio.
- e) La adaptación de cargas de trabajo, rendimientos y tarifas a las nuevas condiciones que resulten de aplicar el cambio de métodos operativos, procesos de fabricación o cambio de funciones y variaciones técnicas tanto de máquinas y utillajes como de material.
- f) Fijación de fórmulas claras y sencillas para la obtención de los cálculos de retribución que corresponda a los trabajadores de manera que pueda ser comprendida con facilidad.

#### Artículo 11.- **SISTEMA DE ORGANIZACIÓN CIENTÍFICA Y RACIONAL DEL TRABAJO**

La determinación de los sistemas, métodos y procedimientos de organización científica y racional de trabajo que han de regir para la realización, valoración y regulación del trabajo en las empresas y/o en sus talleres, secciones y/o departamentos, corresponde a la Dirección, que tendrá en todo caso la obligación de expresar suficientemente sus decisiones al respecto.



Las empresas que establezcan sistemas de organización científica y racional del trabajo, procurarán adoptar en bloque algunos de los sistemas internacionales reconocidos, en cuyo caso se hará referencia al sistema por su denominación convencional. En caso contrario se habrá de especificar cada una de las partes fundamentales que se integran en dicho sistema y su contenido organizativo, técnico y normativo.

Por sistema de organización científica y racional del trabajador hay que entender el conjunto de principios de organización y racionalización del trabajo y, en su caso, de retribución incentivada; de normas para su aplicación; y de técnicas de medición del trabajo y de valoración de puestos.

En el establecimiento de cualquier sistema de racionalidad del trabajo se tendrán en cuenta, entre otras, las siguientes etapas:

- a) Racionalización, descripción y normalización de tareas.
- b) Análisis, valoración, clasificación y descripción de los trabajos correspondientes a cada puesto de trabajo.
- c) Análisis y fijación de rendimientos normalizados.
- d) Asignación de los trabajadores a los puestos de trabajo, según aptitudes.

#### **Artículo 12.- PROCEDIMIENTO PARA LA IMPLANTACIÓN, MODIFICACIÓN O SUSTITUCIÓN DE LOS SISTEMAS DE ORGANIZACIÓN DE TRABAJO**

Las empresas que quieran implantar un sistema o que teniéndolo implantado lo modifiquen por sustitución global de alguna de sus partes fundamentales: el estudio de métodos, el estudio de tiempos, el régimen de incentivos o la cualificación de los puestos de trabajo procederán de la siguiente forma:

- a) La dirección informará con carácter previo a los representantes legales de los trabajadores de la implantación o sustitución que ha decidido efectuar.
- b) Ambas partes, a estos efectos, podrán constituir una comisión mixta, mediante informe que deberá elaborarse en el término máximo de quince días, manifestará su acuerdo o disenterá razonadamente de la medida a adoptar.



- c) Si en el término de otros quince días no fuera posible el acuerdo, ambas partes podrán acordar la sumisión a un arbitraje.
- d) De persistir el desacuerdo, la implantación o modificación del sistema se ajustará en cuanto a su aprobación, a lo previsto en la legislación laboral vigente.

Los representantes legales de los trabajadores podrán ejercitar iniciativas en orden a variar el sistema de organización establecido.

La comisión mixta a que se refiere el apartado b), podrá establecerse en los centros de trabajo y estará compuesta por un mínimo de dos miembros y máximo de ocho. La mitad de los miembros procederán de los representantes legales de los trabajadores y ostentarán su representación y serán designados por éstos.

La otra mitad será nombrada por la Dirección a quien representarán.

Serán competencias de esta Comisión:

- Las establecidas en orden a la implantación o modificación de un sistema de organización del trabajo.
- Conocer y emitir informe sobre los nuevos métodos y sobre los estudios de tiempo correspondientes, previamente a su aplicación.
- Conocer y emitir informe previo a su implantación por la Dirección, en los casos de revisión de métodos y/o tiempos correspondientes.
- Recibir las tarifas de trabajo y sus anexos, en su caso.
- Acordar los períodos de aprendizaje y los de adaptación que en su caso se apliquen.

Las partes de la Comisión Mixta podrán recabar asesoramiento externo.

### Artículo 13.- **REVISIÓN DE TIEMPOS Y RENDIMIENTOS**

Se efectuará por alguno de los hechos siguientes:

- a) Por reforma de los métodos, medios o procedimientos.



- b) Cuando se hubiese incurrido de modo manifiesto e indubitado en error de cálculo o medición.
- c) Si en el trabajo se hubiese producido cambio en el número de trabajadores, siempre y cuando las mediciones se hubieran realizado para equipos cuyo número de componentes sea determinado, o alguna modificación sustancial en las condiciones de aquél.
- d) Por acuerdo entre la empresa y la representación legal de los trabajadores. Si la revisión origina una disminución en los tiempos asignados, se establecerá un período de adaptación de duración no superior al mes por cada 10% de disminución.

Los trabajadores disconformes con la revisión, podrán reclamar individualmente ante la Comisión Paritaria de este Convenio o a la Autoridad Laboral competente, sin que ello paralice la aplicación de los nuevos valores.

#### Artículo 14.- **RENDIMIENTO NORMAL O MÍNIMO, HABITUAL Y ÓPTIMO O TIPO**

Se considera rendimiento normal o mínimo y por lo tanto exigible al 100 de la escala de valoración centesimal, que equivale al 75 de la norma británica y al 60 Bedaux. Es el rendimiento de un operario retribuido por tiempo, cuyo ritmo es comparable al de un hombre con físico corriente que camine sin carga, en llano y línea recta a la velocidad de 4,8 Km a la hora, durante toda su jornada.

Rendimiento habitual es el que repetidamente viene obteniendo cada trabajador en cada puesto de trabajo, en las condiciones normales de su centro y en un período de tiempo significativo.

Rendimiento óptimo es el 133,100 u 80 en cada una de las escalas anteriormente citadas y equivale a un caminar de 6,4 Km/h. Es un rendimiento que no perjudica la integridad de un trabajador normal, física, ni psíquicamente, durante toda su vida laboral, ni tampoco le impide el desarrollo normal de su personalidad fuera del trabajo. Constituye el desempeño tipo o ritmo en el texto de la O.I.T. "Introducción al estudio del Trabajo".

#### Artículo 15.- **INCENTIVOS**



Podrá establecerse complemento salarial por cantidad y/o calidad de trabajo, en el ámbito de la empresa.

La implantación o modificación de un régimen de incentivos en ningún caso podrá suponer que, a igual actividad, se produzca pérdida en la retribución del trabajador, por este concepto y en el mismo puesto de trabajo.

Las reclamaciones que pueden producirse en relación con las tarifas de estos complementos, deberán plantearse a la representación legal de los trabajadores. De no resolverse en el seno de la empresa, podrá plantearse la oportuna reclamación judicial, sin perjuicio de que por ello deje de aplicarse la tarifa objeto de reclamación. Se garantizarán las compensaciones previstas para el período de adaptación, que deberán establecerse en el ámbito de la empresa.

Si durante el período de adaptación el trabajador o trabajadores afectados obtuvieran rendimiento superior al normal, serán retribuidos de acuerdo con las tarifas que en previsión de tal evento se estableciesen.

Si cualquiera de los trabajadores remunerados a prima o incentivo no diera el rendimiento acordado, por causa únicamente imputable a la empresa, a pesar de aplicar la técnica, actividad y diligencias necesarias, tendrán derecho al salario que se hubiese previsto. Si las causas motivadoras de la disminución del rendimiento fueran accidentales o no se extendieran a toda la jornada, se le deberá compensar al solamente al trabajador, el tiempo que dura la disminución. Para acreditar este derecho, será indispensable haber permanecido en el lugar de trabajo.

Como consecuencia de la negociación, se establece que para los años 2013 y 2014 no existirá incremento salarial alguno y por tanto tampoco en los incentivos, con efectos 01.01.2013, hasta el 31 diciembre de 2014. Para el año 2015 procederá un aumento correspondiente al 1,5% con efectos 01.01.2015 y sin revisión. Para el año 2016 procederá un aumento del 1,3% con efectos 01.01.2016 hasta 31 de diciembre de 2016. Todo ello en relación con los precios pieza, precios hora ahorrada, precios punto o cualquier otra unidad característica de los sistemas de incentivo existentes en las empresas. Dichos incentivos estarán sujetos a revisión en los mismos términos que el salario sólo para el año 2016, esto es revisión de carácter técnico con efectos para las tablas del año siguiente, y por tanto no generando atrasos.



## Artículo 16.- **BASES MÍNIMAS DE INCENTIVOS**

Al alcanzar el rendimiento mínimo exigible, el trabajador percibirá en contraprestación del mismo, el salario del Convenio. Por encima de este rendimiento mínimo exigible, el trabajador percibirá la prima o incentivo que conjuntamente acuerde la empresa y los representantes legales de los trabajadores.

Entre el rendimiento mínimo exigible y el habitual o correcto, el trabajador percibirá, como mínimo, la parte proporcional correspondiente.

A partir del rendimiento habitual o correcto, las empresas podrán reajustar sus sistemas de incentivos y lo harán mediante el referido acuerdo con los representantes legales de los trabajadores.

Las empresas, que a la entrada en vigor del presente convenio, no tuvieran establecidos métodos de racionalización del trabajo, sino sistemas adaptándolos a sistemas de tiempos medidos, mediante acuerdos con la representación obrera y según lo establecido en los artículos 11 y 12 de este convenio.

## Artículo 17.- **PLUS CARENCIA DE INCENTIVOS**

Todo personal que no trabaje con sistemas de incentivos, sea a la producción, sea por méritos valorados u otros análogos, percibirán por día efectivamente trabajado, además del salario de convenio, un Plus de Carencia de Incentivos en la cuantía que se especifica al final del Anexo único.

Este plus será percibido solamente por aquellos trabajadores que circunstancialmente y por exigencias del proceso industrial dejen de trabajar a incentivo, o bien cuando la clasificación de los puestos de trabajo, presenten dificultades para implantar el sistema de racionalización del mismo. Este plus deberá ser tenido en cuenta para determinar el salario en período de vacaciones y también se aplicará a técnicos, administrativos y subalternos.



## Artículo 18.- **TRABAJO A DISTANCIA**

La realización del trabajo a domicilio se efectuará de acuerdo con lo establecido en el artículos 13 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.

1. Tendrá la consideración de trabajo a distancia aquél en que la prestación de la actividad laboral se realice de manera preponderante en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por éste, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa.

2. El acuerdo por el que se establezca el trabajo a distancia se formalizará por escrito. Tanto si el acuerdo se estableciera en el contrato inicial como si fuera posterior, le serán de aplicación las reglas contenidas en el artículo 8.3 del E.T. para la copia básica del contrato de trabajo.

3. Los trabajadores a distancia tendrán los mismos derechos que los que prestan sus servicios en el centro de trabajo de la empresa, salvo aquéllos que sean inherentes a la realización de la prestación laboral en el mismo de manera presencial. En especial, el trabajador a distancia tendrá derecho a percibir, como mínimo, la retribución total establecida conforme a su grupo profesional y funciones.

El empresario deberá establecer los medios necesarios para asegurar el acceso efectivo de estos trabajadores a la formación profesional para el empleo, a fin de favorecer su promoción profesional. Asimismo, a fin de posibilitar la movilidad y promoción, deberá informar a los trabajadores a distancia de la existencia de puestos de trabajo vacantes para su desarrollo presencial en sus centros de trabajo.

4. Los trabajadores a distancia tienen derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud resultando de aplicación, en todo caso, lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y su normativa de desarrollo.

5. Los trabajadores a distancia podrán ejercer los derechos de representación colectiva conforme a lo previsto en el E.T. A estos efectos dichos trabajadores deberán estar adscritos a un centro de trabajo concreto de la empresa.



### CAPITULO III

#### Artículo 19.- **INGRESOS**

El empresario comunicará a los representantes legales de los trabajadores o los puestos de trabajo que piensa cubrir, las condiciones que deben reunir los aspirantes y las características de las pruebas de selección, salvo que la inmediatez de la contratación impida la comunicación, en cuyo caso se efectuará posteriormente.

Se realizarán las pruebas de ingreso que se consideren oportunas y se clasificará al personal con arreglo a las funciones para las que ha sido contratado.

Los nuevos ingresos se realizarán con la consideración debida a la promoción profesional interna y con la presencia de los representantes de los trabajadores.

#### Artículo 20.- **ESCALAFONES**

Las empresas confeccionarán anualmente los escalafones de su personal. En su confección deberá especificarse:

- a) Nombre y apellidos.
- b) Fecha de ingreso en la empresa.
- c) Grupo profesional al que pertenece el trabajador.
- d) Fecha de alta en el Grupo profesional (categoría profesional)
- e) Número de orden derivado de la fecha de ingreso.

El orden de cada trabajador en el escalafón vendrá determinado por la fecha de alta en el respectivo Grupo Profesional (categoría/profesional). En caso de igualdad, se estará a la fecha de ingreso en la empresa y si ésta es la misma, la mayor edad del trabajador.

Contra este escalafón cabrá reclamación fundamentada de los trabajadores, a través de sus representantes legales, en el plazo de un mes, ante la dirección de la empresa, que deberá resolver sobre dicha reclamación en el plazo de 15 días.





#### Artículo 21.- SISTEMA DE CLASIFICACION PROFESIONAL

En materia de Clasificación Profesional se estará a lo dispuesto en el Anexo III del presente Convenio que forma parte del contenido normativo a todos los efectos.

#### Artículo 22.- COMISION PARITARIA SOBRE CLASIFICACION PROFESIONAL

Se constituirá una Comisión Paritaria específica sobre Clasificación Profesional que tendrá como cometidos garantizar la aplicación, interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del sistema de clasificación profesional, basado en grupos profesionales para la Industria, los Servicios y las Tecnologías del sector del Metal de la Provincia de Alicante.

Cualquier conflicto o discrepancia que pueda surgir entre la Dirección de la empresa y la Representación Legal de los trabajadores, en la aplicación del sistema de grupos profesionales, deberá someterse en primera instancia a esta Comisión Paritaria.

La Comisión Paritaria de Clasificación Profesional estará compuesta por 8 miembros, de los cuales 4 pertenecerán a FEMPA y 4 a las Centrales Sindicales firmantes del presente acuerdo. Serán designados también un Presidente y un secretario para esta Comisión Paritaria, si bien no tendrán voto, aunque sí voz.

Las partes podrán nombrar a su vez hasta un máximo de 4 suplentes: 4 por FEMPA y 4 por los Sindicatos firmantes. También podrán designar las partes a sus respectivos asesores, que no tendrán voto aunque sí voz, con un máximo de tres por cada parte.

La Comisión paritaria de Clasificación Profesional para la Industria del Metal de la Provincia de Alicante, se reunirá cuantas veces sea necesario y como mínimo dos veces al año, con el objeto de verificar la aplicación del sistema de grupos profesionales.

Dado que la relación de tareas o funciones definitorias para cada grupo profesional, que se incluyen en el Anexo III del presente acuerdo, no es limitativa ni exhaustiva, podrá ser complementada por acuerdo de las Comisiones Negociadoras o Paritaria de Clasificación Profesional de la Provincia de Alicante.



## Artículo 23.- ASCENSOS

Los ascensos se ajustarán al régimen siguiente:

- A) El ascenso de los trabajadores a puestos de trabajo que impliquen mando o confianza, serán de libre designación por la empresa.
- B) Para ascender a un Grupo Profesional superior, se tendrán en cuenta los criterios contemplados en el acuerdo de clasificación Profesional y se establecerán sistemas de carácter objetivo, tomando como referencia entre otras, las siguientes circunstancias:
  - Titulación adecuada.
  - Conocimientos del puesto de trabajo.
  - Historial profesional.
  - Haber desempeñado función de superior Grupo Profesional.
  - La permanencia en el Grupo Profesional.
  - En idénticas condiciones de idoneidad, se adjudicará el ascenso a más antiguo.

Los representantes legales de los trabajadores controlarán la aplicación correcta de lo anteriormente señalado.

## Artículo 24.- PERIODO DE PRUEBA y CESES.

### Concepto y forma del período de prueba

El período de prueba es la fase temporal del contrato de trabajo en el que las partes pueden someter el mismo a condición resolutoria, concertando un lapso de comprobación práctica de la viabilidad de la futura relación laboral.

Sólo se entenderá que el trabajador está sujeto a período de prueba, si así consta por escrito.

### Duración

El ingreso de los trabajadores se considerará realizado a título de prueba, de acuerdo con los plazos que a continuación se fijan para cada uno de los siguientes grupos profesionales:



Grupo 1.....hasta seis meses

Grupo 2.....hasta seis meses

Grupo 3.....hasta dos meses

Grupo 4.....hasta un mes

Grupo 5.....hasta un mes

Grupo 6.....hasta 15 días

Grupo 7.....hasta 15 días

En los contratos en prácticas el período de prueba no podrá ser superior a un mes, cuando se celebren con trabajadores que estén en posesión del certificado de profesionalidad de nivel 1 o 2, ni a dos meses si tienen certificado de nivel 3, 4 o 5.

Si el contrato de trabajo hubiera sido precedido por un contrato en prácticas o para la formación, el tiempo de formación o prácticas computará como período de prueba. Si al término del contrato de prácticas el trabajador continuase en la empresa, no podrá concertarse un nuevo período de prueba.

### **Derechos y obligaciones**

Durante el período de prueba, el trabajador tendrá los mismos derechos y obligaciones correspondientes a su puesto de trabajo, así como al percibo de la retribución correspondiente al grupo profesional en el que hubiera sido clasificado.

El período de prueba será nulo, si el trabajador hubiera desarrollado con anterioridad en la misma empresa o grupo de empresas las mismas funciones correspondientes al mismo grupo profesional bajo cualquier modalidad contractual.

### **Resolución o desistimiento del contrato**

Durante el período de prueba, el contrato de trabajo podrá ser resuelto a instancia de cualquiera de las partes.



El desistimiento o resolución del contrato de trabajo durante el período de prueba puede producirse en cualquier momento del mismo, por cualquiera de las partes sin necesidad de preaviso.

La resolución del contrato durante el período de prueba no implica indemnización alguna para ninguna de las partes.

La dirección de la empresa vendrá obligada a comunicar a los representantes legales de los trabajadores, tanto los desistimientos como las resoluciones de los contratos durante el período de prueba.

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados a efectos de antigüedad en la empresa o grupo de empresas.

### **Interrupción del período de prueba**

El período de prueba se computará por días laborables de trabajo efectivo.

Por mutuo acuerdo entre las partes las situaciones de incapacidad temporal, maternidad, adopción o acogimiento interrumpen el cómputo del período de prueba. Si no hubiera acuerdo, el contrato se extingue por voluntad de cualquiera de las partes.

**Ceses.-** Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo quince días de preaviso, salvo en los encuadrados en los grupos profesionales 1 y 2 que será el preaviso de un mes. El incumplimiento de preavisar con la referida antelación, dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del trabajador una cuantía equivalente al importe por cada día de retraso en el aviso.

### **Artículo 25.- MODALIDADES DE CONTRATACIÓN.**

#### **Objetivos**



Las partes firmantes del presente Acuerdo consideran como objetivo prioritario el mantenimiento del empleo y la creación de nuevos puestos de trabajo, comprometiéndose a propiciar, dentro de marcos negociados, las medidas necesarias para la consecución de dicho objetivo, en el conjunto de las empresas del Sector del Metal.

Las partes se comprometen a fomentar un uso adecuado de las modalidades de contratación, de forma que las necesidades permanentes de la empresa se atiendan con contratos indefinidos, y las necesidades coyunturales, cuando existan, puedan atenderse con contratos temporales causales.

Independientemente de la modalidad de contratación, todos los trabajadores tendrán derecho a la remuneración y descansos proporcionales al tiempo trabajado y, en general, a los mismos derechos e igualdad de trato y oportunidades en las relaciones laborales, salvo las limitaciones que se deriven de la naturaleza y duración de su contrato. Así mismo, se tendrá en cuenta la participación de todos los trabajadores en los procesos formativos de la empresa.

Todos los contratos de trabajo se deberán formalizar por escrito entregando copia del contrato al trabajador y haciendo constar, entre otros, la jornada laboral, la remuneración total, el grupo profesional al que pertenece y el convenio colectivo que le es de aplicación.

La empresa deberá informar a los trabajadores con contratos temporales, sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, a fin de garantizar las mismas oportunidades de acceder a puestos permanentes que los demás trabajadores.

Se informará a la representación legal de los trabajadores de la contratación que se lleve a cabo por parte de la empresa, entregándose una copia básica de los contratos.

#### A) **CONTRATO EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCION**

Esta modalidad de contratación podrá darse cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa. En tal supuesto, se considerará que se produce la causa que justifica la celebración del citado contrato cuando se incremente el volumen de trabajo o se considere



necesario aumentar el número de personas que realicen un determinado trabajo o presten un servicio.

En los contratos se expresará, con precisión y claridad la causa sustentadora y generadora de la contratación.

Los contratos eventuales, podrán tener una duración máxima de 12 meses en un período de 18, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la establecida en este Acuerdo, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, sin que la duración total del contrato y su prórroga pueda exceder de dicha duración máxima establecida.

Los contratos eventuales tendrán a su término una indemnización de doce días de salario por año de servicio y/ o parte proporcional equivalente en su caso.

#### **B) CONTRATO PARA LA FORMACION Y EL APRENDIZAJE**

El contrato para la formación tendrá como objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para la cualificación profesional de los trabajadores.

La duración mínima del contrato será de nueve meses y la máxima de 30 meses. En atención a las necesidades formativas del trabajador, éste podrá prorrogarse seis meses más.

Este contrato se podrá celebrar con trabajadores mayores de 16 y menores de 25 años que carezcan de la cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo, requerida para concertar un contrato en prácticas. El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con personas con discapacidad.

No podrán ser contratados bajo esta modalidad, por razones de edad, los menores de 18 años para el desempeño de tareas que por disposición legal hayan sido declaradas como



especialmente peligrosas, tóxicas, penosas e insalubres, con independencia de la prohibición legal de realizar horas extraordinarias y trabajo nocturno y a turnos en cualquier actividad.

Los contratos para la formación y el aprendizaje estarán dirigidos a favorecer el adiestramiento profesional y la formación en puestos de trabajo de los Grupos 4, 5 y 6 de aquellos trabajadores que no estén en posesión de la formación teórica y/o práctica necesaria. No obstante los trabajadores con contrato de formación estarán en el grupo profesional 8.

El tiempo dedicado a la formación nunca será inferior al 25% el primer año y del 20 % el tiempo restante, siendo impartida ésta, preferentemente, fuera del puesto de trabajo.

Para la impartición de la enseñanza teórica, se adoptará como modalidad la de acumulación de horas en un día de la semana o bien el necesario para completar una semana entera de formación. En el contrato se deberá especificar el horario de enseñanza.

La retribución no podrá ser inferior al salario base establecido para el grupo profesional que le corresponda, en proporción al tiempo de trabajo, quedando fijada su cuantía en un 75% el primer año y un 80% el tiempo restante, sobre el salario base correspondiente al trabajo para el que se ha formalizado el contrato de formación.

La retribución, así determinada, se entiende referida a la jornada anual establecida para cada año de vigencia del convenio de aplicación.

Expirada la duración del contrato, el trabajador no podrá ser contratado de nuevo bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa para la misma actividad laboral u ocupación objeto de la cualificación profesional asociada al contrato, pero sí para obtener otra cualificación distinta.

Si concluido el contrato, el trabajador no continuase en la empresa, ésta le entregará un certificado acreditativo del tiempo trabajado con referencia a la cualificación objeto de la formación.



Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo y la lactancia, maternidad, paternidad y adopción o acogimiento, interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

#### **X) CONTRATO EN PRACTICAS**

El contrato de trabajo en prácticas podrá concertarse con quienes tengan un título universitario o de formación profesional, de grado medio o superior, certificados de profesionalidad, así como títulos oficialmente reconocidos como equivalentes.

Atendiendo a las características del Sector del Metal y de las prácticas a realizar por los trabajadores, la duración del contrato en prácticas no podrá ser inferior a seis meses ni superior a dos años.

Si los contratos en prácticas se hubiesen concertado por una duración inferior a la máxima establecida, las partes podrán acordar hasta tres prórrogas, sin que la duración total del contrato pueda exceder de la citada duración máxima. En ningún caso, la duración de cada prórroga, podrá ser inferior a la duración mínima del contrato establecida legal o convencionalmente.

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo y la lactancia, maternidad, paternidad y adopción o acogimiento, interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

La retribución del trabajador será durante el primer año del contrato no inferior al 70% y al 90% durante el segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

#### **Δ) CONTRATO A TIEMPO PARCIAL**

El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable.





El contrato a tiempo parcial deberá formalizarse necesariamente por escrito, debiendo constar en él, el número ordinario de horas de trabajo al día, a la semana, al mes o al año, y su distribución.

El número de horas complementarias, entendidas como aquellas cuya posibilidad de realización haya sido acordada con el trabajador y puesto en conocimiento de sus representantes legales, como adición a las horas ordinarias pactadas en el contrato a tiempo parcial, no podrá exceder del 40% de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato.

En todo caso, la suma de las horas ordinarias y las complementarias deberá ser inferior a la jornada máxima pactada, y se deberá respetar los límites en materia de jornada máxima diaria y descansos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.

Los trabajadores contratados bajo esta modalidad de contratación que realicen horas extraordinarias, éstas serán preferentemente compensadas con tiempo de descanso.

Los trabajadores con contrato a tiempo parcial podrán optar por desarrollar su actividad a jornada completa cuando así lo permita la organización del trabajo y de la producción de la empresa, y tendrán preferencia para cubrir vacantes a jornada completa. Asimismo, los trabajadores a jornada completa podrán optar a desarrollar su actividad a tiempo parcial siempre que ello sea compatible con la organización productiva.

Sin perjuicio del pacto de horas complementarias, en los contratos a tiempo parcial de duración indefinida con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual, el empresario podrá, en cualquier momento, ofrecer al trabajador la realización de horas complementarias de aceptación voluntaria, cuyo número no podrá superar el 30% por 100 de las horas ordinarias objeto del contrato. La negativa del trabajador a la realización de estas horas no constituirá conducta laboral sancionable.

Estas horas complementarias no se computarán a efectos de los porcentajes de horas complementarias pactadas que se establecen en el presente convenio.

#### **E) CONTRATO POR OBRA O SERVICIO**

El contrato por obra o servicio determinado es el que se concierta para la realización de una obra o la prestación de un servicio determinado, con autonomía y sustantividad propias



dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es en principio de duración incierta.

Igualmente, podrá celebrarse este contrato para trabajos de montaje e instalación, en zona o lugar geográfico determinados, amparados por contratos específicos para esa obra, celebrados con la Administración, compañías eléctricas, telefónicas u otras empresas y se identifique con exactitud la zona de montaje o instalación a efectuar. Quedan excluidas del contrato de obra o servicio, para estas situaciones, las obras o instalaciones de carácter permanente.

Como regla general, este contrato se concertará para una sola obra o servicio y tendrá una duración máxima de tres años.

Sin perjuicio de la regla general, se podrán simultanear dos obras o servicios diferenciados, haciéndolo constar en el contrato, o bien si se produce esta circunstancia con posterioridad a la firma del contrato, mediante un anexo que deberá comunicarse al Servicio Público de Empleo y a la representación legal de los trabajadores y que deberá estar firmado por la empresa y el trabajador afectado.

En estos casos, la duración de las distintas obras o servicios no podrá tener una duración mayor a tres años.

Así mismo, se podrá prorrogar la duración de este contrato para obra o servicio consecutivo en la misma empresa o en cualquier otra del grupo, debiendo ser comunicada dicha prórroga al Servicio Público de Empleo y a la representación legal de los trabajadores, debiendo, así mismo, estar firmados por la empresa y el trabajador afectado, debiendo entregarse a éste copia de los mismos.

El tiempo acumulado de este contrato y sus prórrogas, no podrá tener una duración superior a cuatro años. Transcurrido este plazo, los trabajadores adquirirán la condición de trabajadores fijos de la empresa.



Cuando la obra o servicio de que se trate, provenga de una adjudicación por concurso público de la Administración o de empresas públicas en el que consten las bases del contrato y el procedimiento de adjudicación final, y la duración de éste sea superior a tres años, podrá extenderse la duración del contrato hasta un máximo de cuatro años.

La indemnización, a la finalización de los contratos de obra o servicio será la establecida en la Disposición Transitoria Decimotercera del Estatuto de los Trabajadores según redacción dada por la Ley 35/2010:

- Nueve días de salario por cada año de servicio para los contratos que se celebren a partir de 1 de enero de 2012

- Diez días de salario por cada año de servicio para los contratos que se celebren a partir de 1 de enero de 2013

- Once días de salario por cada año de servicio para los contratos que se celebren a partir de 1 de enero de 2014

- Doce días de salario por cada año de servicio para los contratos que se celebren a partir de 1 de enero de 2015

#### Φ) CONTRATO DE RELEVO

El contrato de relevo es el que se concierta con un trabajador en situación de desempleo o que tuviera concertado con la empresa un contrato de duración determinada, para sustituir parcialmente a un trabajador de la empresa que accede a la pensión de jubilación de forma parcial, pues la percibe simultáneamente con la realización de un trabajo a tiempo parcial en la misma empresa.

La duración del contrato de relevo que se celebre como consecuencia de una jubilación parcial tendrá que ser indefinida o como mínimo, igual al tiempo que falte al



trabajador sustituido para alcanzar la edad legal de jubilación que le corresponda según la legislación vigente. En caso de que la reducción de jornada del jubilado parcial sea del 75% el contrato indefinido del relevista deberá alcanzar, al menos, una duración igual al resultado de sumar dos años al tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad ordinaria de jubilación.

Esta modalidad contractual se rige por lo dispuesto en el artículo 12. 6 y 7 del Estatuto de los trabajadores

Las partes convienen en introducir su aplicación en el sector, con el fin de fomentar el empleo mediante el rejuvenecimiento de plantillas y el relevo generacional necesario para las empresas y trabajadores del sector, compatibilizando el empleo a tiempo parcial con la percepción de la pensión de jubilación mediante la utilización de las fórmulas legales actualmente vigentes dirigidas a facilitar su implantación. Esta modalidad contractual se ha mostrado como la más idónea para que la empresa pueda conservar el importante acervo de que son portadores los trabajadores que, habiendo alcanzado los máximos estadios de la experiencia, deben transmitir sus conocimientos a los trabajadores relevistas de reciente incorporación.

Este contrato se formalizará siempre por escrito en modelo oficial en el que constará necesariamente el nombre, la edad y las circunstancias profesionales del trabajador sustituido.

El trabajador que cumpliendo los requisitos legalmente establecidos para ello acceda a la jubilación parcial podrá concertar con su empresa, en las condiciones establecidas en el presente artículo, una reducción de su jornada de trabajo y de su salario del 25% al 50% , pudiendo llegar al 75% en caso de que el contrato de relevo se concierte por tiempo indefinido y a jornada completa. El resto de la jornada lo percibirá el trabajador relevado mediante su pensión contributiva de jubilación.

El puesto de trabajo del trabajador relevista podrá ser el mismo del trabajador sustituido o uno similar, entendiéndose por tal, el desempeño de tareas correspondientes al mismo grupo profesional.



La ejecución del contrato de trabajo a tiempo parcial del trabajador jubilado parcialmente, y su retribución, serán compatibles con la pensión que la Seguridad Social reconozca al trabajador en concepto de jubilación parcial, extinguiéndose el contrato de relevo al producirse cualquiera de los supuestos marcados por la ley, y en todo caso, al cumplir el trabajador sustituido la edad legal de jubilación ordinaria que le corresponda según la legislación vigente.

Si durante la vigencia del contrato de relevo se produjera el cese del trabajador relevista, el empresario deberá sustituirlo, en el plazo de 15 días, por otro trabajador.

Los contratos de relevo que se transformen en indefinidos a tiempo completo o a tiempo parcial, siendo la jornada como mínimo igual a la del contrato de relevo que se transforma, podrán acogerse a los incentivos y a las bonificaciones vigentes.

En todo lo no previsto en el presente artículo regirá lo dispuesto en la legislación vigente.

En el caso que el contrato de relevo se celebre mediante un contrato temporal, se establece la indemnización a abonar a la finalización del contrato de relevo, excepto de cuando ese contrato de relevo temporal se transforme en uno indefinido:

- Nueve días de salario por cada año de servicio para los contratos que se celebren a partir de 1 de enero de 2012

- Diez días de salario por cada año de servicio para los contratos que se celebren a partir de 1 de enero de 2013

- Once días de salario por cada año de servicio para los contratos que se celebren a partir de 1 de enero de 2014

- Doce días de salario por cada año de servicio para los contratos que se celebren a partir de 1 de enero de 2015



#### CAPITULO IV

#### Artículo 26.- DESPLAZAMIENTO

Por razones técnicas, organizativas o de producción, la empresa podrá desplazar a sus trabajadores con carácter temporal hasta el límite **de 12 meses en un periodo de tres años**, a población distinta a la de su residencia habitual abonando, además de los salarios, los gastos de viaje y las dietas o suplidos.

Cuando el trabajador se oponga al desplazamiento alegando justa causa, compete a la autoridad judicial previa demanda del trabajador desplazado, sin perjuicio de la ejecutividad de la decisión, conocer la cuestión y su resolución, que recaerá en el plazo máximo de 10 días y será de inmediato cumplimiento.

Si el desplazamiento se prevé superior a 15 días, el empleador se verá obligado a preavisarlo con 4 días mínimos de antelación.

No existe desplazamiento, sino incorporación a obra dentro del territorio nacional, en las empresas de montaje, tendido de líneas, electrificación de ferrocarriles, tendido de cables y redes telefónicas, etc., para el personal contratado específicamente a estos efectos, en las cuales la movilidad geográfica es condición habitual de su actividad en consonancia con el carácter transitorio, móvil o itinerante de sus centros de trabajo, que se trasladan o desaparecen con la propia ejecución de las obras.

Si la incorporación a obra se prevé por tiempo superior a 6 meses, el empleador se verá obligado a preavisarlo con 7 días, como mínimo, de antelación, si la incorporación a obra se prevé por tiempo inferior a seis meses, el preaviso será de cuatro días, salvo en los casos motivados por la necesidad de efectuar reparaciones urgentes, que se preavisará con el tiempo máximo posible.

Si el desplazamiento o la incorporación a obras es por tiempo superior a tres meses, el trabajador tendrá derecho a un mínimo de cuatro días laborales de descanso en su domicilio



de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo del empresario.

En todo caso, el tiempo invertido en el viaje de desplazamiento o incorporación tendrá la consideración de trabajo efectivo. No se entenderá que se producen las causas de desarraigo familiar previstas en el Estatuto de los Trabajadores, artículo 40 ni consecuentemente, se dará lugar días de descanso o vacación, cuando el trabajador haya pactado con su empleador, y éste haya abonado, el desplazamiento con él, de su familia.

De mutuo acuerdo, podrá compensar el disfrute de dichos días en cuantía económica.

Los días de descanso podrán acumularse, debiendo añadirse su disfrute a las vacaciones, Semana Santa o Navidad.

#### Artículo 24.- **SALIDAS, VIAJES Y DIETAS**

Los trabajadores que por necesidad y orden de la empresa tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas a aquellas en las que radique la empresa o taller, devengarán la dieta o media dieta que se determina al final del presente artículo.

Los días de salida devengarán dieta y los de llegada la compensación que corresponda cuando el interesado pernocte en su domicilio, a menos que hubiera de efectuar fuera las comidas principales.

Si los trabajos se efectúan de forma tal que el trabajador sólo tenga que realizar fuera del lugar habitual la comida de mediodía, percibirá la compensación fijada para la misma o, en su caso, media dieta.

Los viajes de ida y vuelta, serán siempre de cuenta de la empresa.



Si por circunstancias especiales, los gastos originados por el desplazamiento sobrepasan el importe de las dietas, el exceso será abonado por la empresa, previo conocimiento de la misma y posterior justificación de los trabajadores.

No se adquiere derecho a dieta, cuando los trabajos se lleven a cabo en los locales pertenecientes a la misma empresa, en que se presten servicios habituales, si no están situados a distancia que exceda de tres kilómetros de la localidad donde está enclavada la empresa. Aún cuando exceda de dicha distancia, no se devengarán dietas cuando la localidad en que se vaya a prestar eventualmente trabajo, resulte ser la residencia del trabajador, siempre que, independientemente de esta circunstancia, no se le ocasione perjuicio económico determinado.

En los casos en que los trabajos se realicen en locales que no sean habituales, la empresa ha de abonar los gastos de locomoción o proporcionar los medios adecuados de desplazamiento.

No obstante lo anterior, en la actividad de tendido de líneas, electrificación de ferrocarriles, tendido de cables y redes telefónicas, si la incorporación o permanencia en la obra obligase al trabajador a pernoctar fuera de su domicilio habitual, percibirá en concepto de dieta, en el lugar de lo regulado anteriormente, un importe mínimo equivalente al 120% del Salario Mínimo Interprofesional en vigor, en cada momento.

El personal comprendido en las actividades a que se hace referencia en el párrafo anterior que por prestar sus servicios en las obras que realice la empresa no tiene un lugar fijo y determinado de trabajo, percibirá en concepto de compensación de los gastos por efectuar la comida del mediodía fuera de su domicilio, como mínimo, el 40% del salario mínimo interprofesional en vigor, en cada momento.

No serán aplicables estas compensaciones cuando los citados trabajos sean llevados a cabo por las propias empresas eléctricas o ferroviarias, con personal afectado por sus correspondientes convenios.





El importe de las dietas durante la vigencia del presente convenio, correspondiente a los años 2014, 2015 y 2016 son las que se reflejan en las tablas salariales contenidas en el Anexo II.

A partir del momento de la publicación de este convenio, el importe de las dietas siguientes.

Desplazamiento superior a 100 Km.	
Dieta completa.....	38,83€/día
Media dieta.....	12,46€/día
Desplazamiento inferior a 100 Km.	
Dieta completa.....	27,61€/día
Media dieta.....	10,00€/día.

Desde el 1 de enero de 2015, el importe de las dietas serán los siguientes:

Desplazamiento superior a 100 Km.	
Dieta completa.....	39,41€/día
Media dieta.....	12,65€/día
Desplazamiento inferior a 100 Km.	
Dieta completa.....	28,02€/día
Media dieta.....	10,15€/día.

Desde el 1 de enero de 2016 el importe de las dietas serán los siguientes:

Desplazamiento superior a 100 Km.	
Dieta completa.....	39,92€/día
Media dieta.....	12,81€/día



Desplazamiento inferior a 100 Km.

Dieta completa.....28,38€/día

Media dieta.....10,28€/día.

Las horas invertidas en viajes que excedan de la jornada normal de trabajo, serán consideradas como horas extraordinarias o deducibles de la jornada siguiente, de común acuerdo entre empresa y trabajadores.

Las dietas para el tendido de líneas y electrificación de ferrocarriles, que se citan a continuación, serán las siguientes.

Dietas para el tendido de líneas y electrificación de ferrocarriles:

A partir del momento de la publicación de este convenio, el importe de las dietas serán los siguientes:

Dieta completa.....27,61€/día

Media dieta.....10,00€/día.

Desde el 1 de enero de 2015 el importe de las dietas serán los siguientes:

Dieta completa.....28,02€/día

Media dieta.....10,15€/día.

Desde el 1 de enero de 2016, el importe de las dietas serán los siguientes:

Dieta completa.....28,38€/día

Media dieta.....10,28€/día.



Durante los años de vigencia del convenio, las dietas estarán sujetas a revisión en la misma proporción que el salario, pero no con carácter retroactivo, no devengando por tanto atrasos.

A los trabajadores que tengan que realizar desplazamientos por orden de la empresa, y los mismos se realicen en sus vehículos particulares, las empresas abonarán en concepto de gastos la cantidad de 0,33€/km para el 2014, 2015 y 2016. Durante los años de vigencia del convenio, estará sujeta a revisión en los mismos términos que el salario, pero no con carácter retroactivo, no devengando por tanto atrasos.



#### Artículo 25.- **TRABAJO DISTINTO GRUPO PROFESIONAL**

La empresa por necesidades **económicas, técnicas**, organizativas o de producción organizativas o productivas, podrá designar a los trabajadores para realizar trabajo o tareas en un grupo profesional distinto al suyo, reintegrándose el trabajador a su antiguo puesto cuando cese la causa que motivó el cambio.

Estos cambios serán suficiente y previamente justificados a los representantes legales de los trabajadores, salvo por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, sin perjuicio de posterior justificación.

Cuando se trate de un grupo superior, este cambio no podrá ser de duración superior a cuatro meses ininterrumpidos, salvo los casos de sustitución por Enfermedad Profesional o Accidente de Trabajo. La retribución, en tanto se desempeñe trabajo en Grupo Superior, será la correspondiente al mismo. En caso de que un trabajador ocupe puestos de Grupo Profesional superior durante doce meses alternos, consolidará el salario de dicho puesto a partir de ese momento, sin que ello suponga necesariamente la creación del mismo.

Si por necesidades perentorias e imprevisibles de la actividad productiva se tuviera que destinar a un trabajador a un Grupo Profesional inferior, el cambio se realizará por el tiempo indispensable y esta situación no podrá prolongarse más de dos meses ininterrumpidos, conservando, en todo caso, la retribución correspondiente a su Grupo Profesional.

#### Artículo 26.- **POR DISMINUCIÓN DE LA CAPACIDAD FÍSICA**

En los casos en que fuese necesario efectuar movilidad del personal en razón de la capacidad física del trabajador, se procurará que ésta se produzca dentro del Grupo Profesional a que el trabajador pertenezca y si fuese necesario que ocupase puesto perteneciente a un grupo inferior, conservará la retribución de su puesto de origen.



Artículo 27.- **TRASLADO DEL CENTRO DE TRABAJO**

En el supuesto de que la empresa pretenda trasladar el centro de trabajo fijo a otra localidad que no comporte cambio de domicilio del trabajador, y sin perjuicio de las disposiciones vigentes en esta materia, vendrá obligada a comunicarlo a los representantes legales de los trabajadores con tres meses de antelación, salvo caso de fuerza mayor.

Deberán detallarse en dicho aviso los extremos siguientes:

- Motivo técnico, productivo, económico, etc. de tal decisión.
- Lugar donde se proyecta trasladar el centro de trabajo.

En cualquier caso si por motivos del traslado resultase un gasto adicional para el trabajador, éste deberá ser compensado por la empresa de la forma que se determine de mutuo acuerdo.



## CAPITULO V

### Artículo 28.- **SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES**

Las organizaciones que suscriben este acuerdo, desarrollarán las acciones y medidas en materia de Seguridad y Salud Laboral, que sean necesarias para lograr unas condiciones de trabajo, donde la salud del trabajador no se vea afectada por las mismas, según las normas, medidas o instrucciones, que dicte el INSTITUTO VALENCIANO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, INVASSAT, además de las que dicte el gobierno de la Nación a través de su Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Los planteamientos de estas acciones y medidas, deberán estar encaminadas a lograr una mejora de la calidad de vida y medio ambiente de trabajo, desarrollando objetivos de promoción y defensa de la salud, mejora de las condiciones de trabajo, potenciación de las técnicas preventivas como medio para la eliminación de los riesgos en su origen y la participación sindical de los centros de trabajo.

Las empresas deberán dotarse de un Plan de prevención en materia de Salud y Seguridad, así como los servicios necesarios para la realización del mismo, de acuerdo con los criterios reconocidos internacionalmente. Los representantes legales de los trabajadores y/o las Organizaciones firmantes participarán en su elaboración y velarán por el cumplimiento de lo anteriormente señalado.

Se podrán establecer para varios centros de trabajo pertenecientes a empresas o sectores de actividades similares dentro de la industria siderometalúrgica en cuyo caso participarán las Centrales Sindicales firmantes.

Los trabajadores, sus representantes legales y/o sus organizaciones firmantes participarán en la mejora de las condiciones de trabajo en los lugares donde se desarrolla su actividad laboral. Esta participación se desarrollará de acuerdo con lo establecido en la normativa vigente al respecto.



Se adecuarán las medidas en la empresa para potenciar la labor preventiva del vigilante de Seguridad, facilitándose los medios al respecto.

Se elaborará un plan de emergencia y evacuación que responda a las necesidades de la empresa en función de su actividad laboral, con participación de los representantes legales de los trabajadores.

Las técnicas preventivas deberán estar encaminadas a la eliminación del riesgo para la salud del trabajador desde su propia generación, tanto en lo que afecta a las operaciones a realizar como en los elementos empleados en el proceso.

Se extremarán las medidas de Seguridad e Higiene en los trabajos especialmente tóxicos y peligrosos, adecuándose las oportunas acciones preventivas.

La formación en materia de salud laboral y adiestramiento profesional es uno de los elementos esenciales para la mejora de las condiciones de trabajo y seguridad de los mismos. Las partes firmantes del presente convenio significan la importancia de la formación como elemento prevencionista, comprometiéndose asimismo a realizarla de forma eficiente.

Ante la realidad que supone la existencia de personas que por sus características especiales, son más susceptibles ante determinados riesgos deberán contemplarse medidas preventivas especiales.

En las empresas con riesgos para la salud de los trabajadores deberán contemplarse medidas preventivas especiales.

En las empresas con riesgos para la salud de los trabajadores, deberán establecerse las adecuadas protecciones colectivas para la reducción de aquellos, con preferencias respecto a las personas. En todo caso las protecciones personales deberán ajustarse a la legislación vigente.



De acuerdo con las exigencias técnicas de la maquinaria empleada en los distintos procesos industriales, la empresa deberá realizar de forma que contribuya a elevar el nivel de seguridad en el local de trabajo.

La contaminación del medio ambiente derivada de las instalaciones industriales, afecta por igual a los trabajadores y empleadores, por ello, e independientemente de las medidas legales implantadas al respecto, las empresas deberán dotarse de las adecuadas medidas para evitar dicha contaminación ambiental.

### **Artículo 29.- COMISION PARITARIA DE PREVENCION DE RIESGOS LABORALES**

Se acuerda crear una Comisión Paritaria de Prevención de Riesgos Laborales integrada por las partes firmantes del presente convenio, a fin de establecer, el cauce adecuado de solución de los conflictos que, en materia de salud laboral puedan producirse en las empresas sujetas a su ámbito de aplicación.

- 1) La Comisión de Prevención de Riesgos Laborales, estará integrada por 8 miembros, 4 designados por la representación empresarial y 4 por las organizaciones sindicales firmantes del presente Convenio.
  
- 2) La intervención de la Comisión Paritaria de Riesgos Laborales se producirá:
  - a) Por iniciativa de los empresarios afectados que decidan someter cuestiones relacionadas con la salud laboral a esta Comisión, mediante comunicación escrita dirigida a la misma.
  - b) Por acuerdo mayoritario de los representantes legales de los trabajadores en la empresa o por decisión mayoritaria de estos en ausencia de órganos de representación, mediante escrito dirigido a la comisión en el que se adjuntará obligatoriamente comunicación previa al empresario.
  - c) Por propia iniciativa atendiendo a los requerimientos que en tal sentido le propongan los supervisores de prevención de ámbito provincial que de ella emanan.

La Comisión está facultada para recabar las informaciones que considere necesarias para valorar los asuntos a tratar y previa deliberación en caso de acuerdo entre sus miembros emitirán un dictamen sobre las medidas de prevención de riesgos





laborales que se deban adoptar.

Del cumplimiento de los términos de referido dictamen, se dará cuenta por escrito a la Comisión en el plazo máximo de un mes.

En caso de desacuerdo entre los miembros de la comisión, que se comunicará por escrito al empresario afectado y a los representantes legales de los trabajadores, o directamente a los trabajadores en ausencia de aquellos, las partes podrán ejercer las acciones que legalmente procedan ante la Inspección de Trabajo o cualquier otro órgano administrativo y jurisdiccional.

En todo caso, será requisito indispensable para proceder al ejercicio de la citada acción la acreditación de haber sometido el asunto a la Comisión, mediante certificación expedida por el secretario de la misma.

Para las empresas de menos de 6 trabajadores y aquellas que carezcan de sus propios órganos de representación de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales, cada una de las partes firmantes designará, a su cargo a 1 supervisor de prevención. El supervisor designado por cada una de las partes habrá de ser miembro de las organizaciones sindicales y empresarial firmantes, no pudiendo ostentar la condición de trabajador por cuenta ajena en cualquiera de las empresas de nuestro sector. El supervisor de prevención tendrá las funciones y competencias que a continuación se señalarán.

Las partes deberán comunicar a la Comisión Paritaria de Riesgos Laborales los nombres de los supervisores designados.

Las funciones de los mismos serán:

- 1.- Colaborar con la dirección de las empresas en la mejora de la acción preventiva.
- 2.- Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
- 3.- Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales y la contaminación del medio ambiente.



Para el ejercicio de las citadas competencias, los supervisores de prevención podrán realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo, pudiendo, a tal fin, acceder a cualquier zona de los mismos y comunicarse con los trabajadores, de manera que no se altere el normal desarrollo del proceso productivo.

De sus actuaciones darán cuenta a la Comisión Paritaria de Riesgos Laborales, que adoptará las iniciativas que crea convenientes.

La contaminación del medio ambiente que pudiera derivarse de algunas instalaciones industriales, afectaría por igual a trabajadores y empresarios. Por ello, e independientemente de las medidas legales implantadas al respecto, las empresas deberán dotarse de las adecuadas medidas para evitar dicha contaminación ambiental.

En cuanto a los reconocimientos médicos, las empresas de la industria del metal garantizarán los elementos necesarios para una vigilancia específica, en relación a los riesgos de los puestos de trabajo, ajustándose a los protocolos específicos establecidos por el Ministerio de Sanidad.

#### **Artículo 30.- SERVICIO MANCOMUNADO DE PREVENCIÓN**

Las partes firmantes del presente Convenio coinciden en la necesidad de impulsar y promocionar la actividad del servicio mancomunado de prevención específico para el sector del metal de la provincia de Alicante. Dicho servicio mancomunado, al amparo de lo pactado en anteriores convenios, viene prestando sus servicios al colectivo de empresarios y trabajadores incluidos en el ámbito funcional de aplicación del Convenio, desde su constitución en fecha 13 de noviembre de 2008.

#### **Artículo 31.- DELEGACION TERRITORIAL DE LA FMF**

La regulación concerniente a la Delegación Territorial de la FMF de Alicante, constituida el 19 de abril de 2010 y con domicilio en la sede de FEMPA, aparece reflejada en el Capítulo XII, del presente convenio al que expresamente se remiten las partes firmantes, así



como el Reglamento de Funcionamiento que también se firmó por las partes el mismo día de constitución de la Delegación Territorial de la FMF, que se incluye en el ANEXO IV, del presente convenio.

#### Artículo 32.- **PRENDAS DE TRABAJO**

Para cada año de trabajo, las empresas facilitarán a sus trabajadores dos monos o prendas equivalentes, adecuadas al trabajo que realizan, así como dos chaquetillas o prendas equivalentes al personal técnico y administrativo, teniendo esta norma carácter general y siendo aplicada en el momento de entrada en vigor de este convenio.

Igualmente a vigilantes y otros trabajadores, se les facilitará cuando lo precisen, un par de botas o zapatos y un impermeable o similar.

Las empresas podrán optar entre cumplir esta obligación o entregar al trabajador el importe de la prenda no facilitada, previa presentación de éste de hoja de presupuesto o factura de compra, previo aviso al empresario.

El derecho que se reconoce al trabajador en este artículo llevará aparejada la obligación de usar la prenda durante la jornada de trabajo.

#### Artículo 33.- **NOCTURNIDAD**

Las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tendrán una retribución específica incrementada, como mínimo en un 25% sobre el Salario Base.

#### Artículo 34.- **TÓXICOS, PENOSOS Y PELIGROSOS**

La excepcional penosidad, toxicidad o peligrosidad de los trabajos se abonará al personal que haya de realizar aquellas labores un complemento de puesto de trabajo del 20% sobre su salario base.



El complemento de puesto de trabajo se reducirá a la mitad si se realizan tareas excepcionalmente tóxicas, penosas o peligrosas durante un período superior a sesenta minutos e inferior a cuatro horas por día por jornada sin exceder de media jornada.

En aquellos supuestos en los que muy singularmente concurriese de modo manifiesto la excepcional penosidad, la toxicidad y la marcada peligrosidad superior al riesgo normal de la industrial, el 20 por 100 pasará a ser el 25 por 100 si concurriesen dos circunstancias de las señaladas y el 30 por 100 si fuesen tres.

Si por la mejora de instalaciones o procedimientos, o por la utilización de medios de protección personal, desaparecieran las condiciones de toxicidad, peligrosidad o penosidad, o bien los efectos nocivos para el trabajador, una vez confirmada la desaparición de estas causas, con los asesoramientos técnicos respectivos, dejará de abonarse la citada bonificación, pudiendo recurrirse la decisión adoptada por las vías pertinentes en derecho.

#### Artículo 35.- **COMPLEMENTO POR ACCIDENTE LABORAL**

Las empresas complementarán las prestaciones que reciben sus trabajadores en situación de Incapacidad Temporal derivada de accidente de trabajo hasta el cien por cien de la base de cotización a partir del 6º día de la baja, es decir desde el 7º día inclusive.

#### Artículo 36.- **COMPLEMENTO POR ENFERMEDAD. (INCAPACIDAD LABORAL)**

En caso de enfermedad con baja otorgada por el médico de la Seguridad Social, las empresas vendrán obligadas al pago de una cantidad complementaria tal, que sumada al importe de la indemnización o subsidio de la Seguridad Social, complemente el 90% de la base reguladora que ha servido para el cálculo de la prestación de la Seguridad Social salvo que se revise el porcentaje a aplicar a la base reguladora, en cuyo caso se renegociará. Este derecho se aplicará con los siguientes criterios:



1.- Se tendrá derecho a partir del día 25, contados desde que se inició el proceso de baja.

2.- Dicho proceso deberá ser ininterrumpido y por la misma enfermedad.

3.- A fin de que este derecho quede plenamente justificado, y que se eviten errores médicos que teóricamente pudieran existir, el empresario podrá requerir al trabajador en baja que se someta al dictamen médico del facultativo que conjuntamente designen y que habrá de ser distinto a aquél que otorgó la baja. La negativa del trabajador a someterse a este dictamen determinará la no percepción de la prestación a cargo de la empresa.

4.- Si del dictamen del médico, designado conjuntamente, resultara que no hay lugar a la baja, la empresa no vendrá obligada al pago de la prestación a su cargo. No obstante ello, podrá plantearse el caso ante la Comisión Paritaria de este convenio u otra creada a estos efectos a fin de determinar, con el dictamen del Gabinete Técnico de Seguridad e Higiene, la procedencia o no de la baja médica y por consiguiente del complemento empresarial.

#### Artículo 37.- **JUBILACIÓN ANTICIPADA**

Se regulará conforme a la legislación vigente.

#### Artículo 38.- **SEGURO POR INCAPACIDAD PERMANENTE, ABSOLUTA Y MUERTE**

Todas las empresas afectadas por el presente convenio, deberán suscribir un seguro que cubra las contingencias de incapacidad permanente absoluta para todo tipo de trabajo, gran invalidez y muerte, derivadas de accidente de trabajo, a favor de todos y cada uno de los trabajadores por un capital de **VEINTICUATRO MIL EUROS (24.000€) para los años 2013 y 2014 y de VEINTICUATRO MIL QUINIENTOS EUROS (24.500€) para los años 2015 y 2016.**



El seguro deberá suscribirse del siguiente modo:

- a) La Federación Empresarial del Metal de la Provincia de Alicante (FEMPA), se obliga a suscribir una póliza colectiva con una compañía aseguradora para cubrir **por la cantidad indicada en este artículo**, las contingencias de invalidez absoluta para todo tipo de trabajo, gran invalidez y muerte, derivadas de accidente de trabajo a favor de los trabajadores de las empresas que soliciten su inclusión en la mencionada póliza, con el fin de que no queden unas empresas más gravadas que otras por ser superior la edad de sus trabajadores; de este modo el coste por trabajador será idéntico al promediarse las primas que hubiere correspondido en atención a sus edades.
- b) Todas las empresas afectadas por el presente convenio tienen la obligación de suscribir a todos sus trabajadores en la póliza colectiva señalada en el párrafo anterior, mediante la solicitud fehaciente a la Federación de Empresarios del Metal de la Provincia de Alicante y abonando la prima que por dicho concepto corresponda.
- c) La no inclusión de los trabajadores en la póliza colectiva por parte de su empresa, determinará que recaiga sobre la misma las garantías de las contingencias si llegaran a producirse.
- d) No será válida la inclusión de los trabajadores en ninguna otra póliza que no sea suscrita por FEMPA, salvo aquellas que mejoren sustancialmente las condiciones suscritas. Ambas partes acuerdan que a estos efectos mejora sustancial es la que contienen aquellas pólizas que incrementen como mínimo en un 15% los capitales fijados en este artículo 41 y para los años de vigencia del presente convenio. En caso de que aquellas pólizas no respetasen tal mejora sustancial, ambas partes acuerdan que carecerán de eficacia a los efectos aquí establecidos.
- e) La Comisión Paritaria del Convenio vigilará el cumplimiento de lo pactado en los puntos c y d, y siempre que cumplan el apartado d del presente artículo, evaluará aquellas pólizas de accidentes laborales que para el cumplimiento de este artículo se suscriban fuera de la Federación de Empresarios del Metal, emitiendo un certificado de validez, con el fin de que se mantengan las condiciones en este artículo establecidas suscritas por las principales centrales sindicales y la patronal FEMPA.



## CAPITULO VI

### Artículo 39.- **JORNADA**

Los trabajadores afectados por este convenio tendrán durante todos los años de vigencia del mismo, una jornada laboral máxima de 1.754 horas de trabajo efectivo.

Se respetarán las jornadas actualmente existentes que en su cómputo anual que sean más beneficiosas para los trabajadores.

En las empresas que tengan establecida una jornada de 40 horas semanales, podrán seguir efectuando la misma, disfrutando los trabajadores el exceso de las horas realizadas, en vacaciones, Semana Santa, Navidad o bien percibir las como extraordinarias, de acuerdo entre empresa y trabajadores.

**Las empresas que tuvieran establecida la jornada continuada la mantendrán indefinidamente, salvo acuerdo entre las partes. Las que aún no la hayan establecido procurarán establecerla siempre que tanto la empresa, de una parte, como los representantes de los trabajadores, de otra estén dispuestos a modificarla.**

Las empresas que tengan la jornada continuada **establecida a la publicación del presente convenio, cuyos trabajadores viniesen** disfrutando del derecho de descanso de 25 minutos para el bocadillo como tiempo efectivo de trabajo, seguirán disfrutando de dicho descanso, pero no tendrá la consideración de efectivo de trabajo. No obstante su jornada anual de trabajo será reducida y queda como sigue:

- 1.721 horas anuales de trabajo efectivo.

En las empresas que tengan establecido sistema de turno en jornada continuada o sin ellas y tuvieran reconocido el derecho al descanso de 25 minutos para el bocadillo como tiempo efectivo de trabajo, y por circunstancias de la producción no pudieran hacer uso de dicho descanso, el citado tiempo podrá ser reducido de la propia jornada o bien acumularse para disfrute de vacaciones, Semana Santa, Navidad, Puentes o abonarse como horas extraordinarias, siempre de acuerdo entre trabajadores y empresa.

En las empresas en las que a partir de la publicación del presente convenio, se instaure la jornada continuada el tiempo empleado para el "bocadillo" no se computará como



realmente trabajado. En materia de horario, se estará a lo establecido en las disposiciones legales en vigor.

**JORNADA FLEXIBLE.-** Con el fin de preservar el empleo y adecuar la capacidad productiva de las empresas con la carga de trabajo existente en cada momento las empresas podrán optar por una de las siguientes fórmulas de regulación de la jornada:

**A) Distribución irregular de la jornada.**

1.- Antes del 31 de Enero del año en curso se establecerá la oportuna discusión con los Representantes Legales de los Trabajadores en la empresa, al objeto de determinar el calendario laboral. Calendario que será definitivo a partir de la fecha arriba indicada.

2.- Las empresas deberán explicar las causas que justifican el calendario propuesto. No obstante, la falta de acuerdo facultará a las empresas para determinar el calendario que mejor se adecue a sus previsiones con los siguientes límites:

\* En todo caso, la jornada anual no podrá sobrepasar las 1.754 horas de trabajo efectivo para los años de vigencia de este convenio.

\* El límite máximo de la jornada ordinaria no superará las 9.30 horas de trabajo efectivo y el mínimo no podrá ser inferior a 5 horas.

**B) Bolsa de horas de libre disposición**

Las empresas que a 31 de Enero del año en curso no hayan optado por la distribución irregular de la jornada prevista en el Apto. A, dispondrán de una bolsa horaria de 130 horas/año, cuya utilización se regulará de la siguiente forma:





B.1) El calendario laboral se confeccionará sobre la base de 1.754 horas anuales de trabajo efectivo para todos los años de vigencia de este convenio.

B.2) Las empresas podrán disponer de hasta 130 horas/año del citado calendario anual, variando la distribución de jornada inicialmente establecida sin más requisitos que los siguientes:

- \* Las empresas preavisarán con un mínimo de 72 horas de antelación a los Representantes Legales de los Trabajadores y a los trabajadores individualmente afectados por el uso de las mismas.

- \* La prolongación de la jornada ordinaria, en virtud de la bolsa de horas de libre disposición, no superará, en ningún caso, las 10 horas de trabajo efectivo.

- \* El disfrute compensatorio de dichas horas, deberá realizarse dentro del año natural y por días completos siendo la fecha de aquella que determine el trabajador, salvo que ello pueda suponer un quebranto en la producción o coincida con periodos punta de actividad.

- \* La disponibilidad horaria así como el descanso compensatorio, en este artículo regulado, tendrán cómputo anual; por lo que la compensación podrá producirse con carácter previo o con posterioridad al período o períodos con mayor cargo de trabajo.

B.3) Las partes firmantes evaluarán al finalizar el año la efectividad de ésta medida.

**C)** Tanto si se opta por la distribución irregular como por la bolsa de horas, deberá respetarse el descanso mínimo semanal de día y medio ininterrumpido, que comprenderá la tarde del sábado o mañana del lunes, y el día completo del domingo, y las vacaciones que se establecerán de acuerdo con lo regulado sobre este punto en el presente convenio.

**D)** La distribución irregular de la jornada tendrá preferencia en su aplicación sobre los conceptos dispuestos en el Art. 37 del E.T.



#### Artículo 40.- **TENDIDO DE LÍNEAS**

En las empresas de tendido de líneas, electrificación, de ferrocarriles, tendidos de cables y redes telefónicas, la jornada de trabajo empezará a contarse desde el momento en que el trabajador abandone el medio de locomoción facilitado por la empresa y terminará en el tajo.

La empresa proporcionará o costeará a todo su personal locomoción para trasladarse a los trabajos que estén situados fuera de los límites territoriales de la localidad en que fueron contratados.

Se abonará por la empresa el equivalente a una sola hora sencilla de trabajo, no computable a efectos de jornada, siempre que el tiempo invertido en los medios de locomoción exceda de hora y media.

Aquellas empresas que faciliten vehículo para el traslado de su personal a la obra o tajo y vinieran abonando un plus a los conductores por este concepto, lo mantendrán en los mismos términos que hasta el presente. El referido complemento salarial tendrá la naturaleza de puesto de trabajo, siendo por tanto funcional y no consolidable.

La tarea de traslado del personal de la empresa a la obra expresada en el párrafo anterior, determinada en el presente apartado no constituirá en ningún supuesto, categoría profesional.

#### Artículo 41.- **HORAS EXTRAORDINARIAS**

Con objeto de fomentar una política social solidaria que favorezca la creación de empleo, se acuerda la supresión de las horas extraordinarias habituales. Asimismo, en función de dar todo su valor al criterio anterior, se recomienda que en cada empresa se analice conjuntamente, entre los representantes de los trabajadores y la empresa, la posibilidad de realizar nuevas contrataciones, dentro de las modalidades de contratación vigentes en sustitución de las horas extraordinarias suprimidas.



En función del objetivo de empleo antes señalado y de experiencias internacionales en dicha materia, las partes firmantes del convenio consideran positivo señalar a sus representantes, la posibilidad de compensar preferentemente, las horas extraordinarias por un tiempo de descanso, en lugar de su retribución.

Respecto a los distintos tipos de horas extraordinarias, se acuerda lo siguiente:

a) Horas extraordinarias de fuerza mayor que vengan exigidas por la necesidad de prevenir o reparar siniestros y otros análogos cuya no realización produzca evidentes y graves perjuicios a la propia empresa o a terceros, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas: realización.

b) Horas extraordinarias necesarias por pedidos o períodos punta de producción cuando éstos son imprevisibles o su no realización produzca grave quebranto a la actividad y ello sea evidente; ausencias imprevistas, las necesarias para la puesta en marcha y/o paradas, cambios de turno y otras análogas: mantenimiento, cuando no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la Ley.

Las horas extraordinarias por su naturaleza son voluntarias exceptuando aquellas cuya no realización produzca a la empresa graves perjuicios o impida la continuidad de la producción; y los demás supuestos de fuerza mayor contenidos en el apartado a) de este artículo.

La Dirección de la empresa informará mensualmente a los representantes legales de los trabajadores, explicando sus causas y, en su caso, su distribución por secciones, talleres o departamentos.

En función de esta información y de los criterios más arriba indicados, la empresa y los representantes de los trabajadores determinarán el carácter y la naturaleza de las horas extraordinarias, de acuerdo con lo pactado en este convenio.



En el plazo de un mes desde la publicación de este Convenio los comités de empresas o delegados de personal y la dirección de las empresas, acordarán, las horas extraordinarias de carácter estructural o motivadas por fuerza mayor.

En ningún caso las horas extraordinarias podrán ser superiores a 80 al año.

La fórmula para hallar el valor de las horas extraordinarias será la siguiente:

Para los años 2013, 2014, 2015 y 2016:

$$(365 \text{ días} + \text{P.E.}) \times (\text{S.C.} + \text{A.})$$

-----

**1.754**

P.E.= son días de pagas extraordinarias de Junio y Diciembre.

S.C.= es el salario del convenio.

A = es el Plus de Antigüedad.

Las horas extraordinarias se abonarán con un incremento de 75% sobre el salario hora anteriormente establecido, y las trabajadas en fiestas y domingos se abonarán con el 100 x 100.

#### Artículo 42.- **VACACIONES**

Los trabajadores afectados por este convenio tendrán una vacación anual retribuida de 30 días naturales. El período de su disfrute se fijará de común acuerdo entre el empresario y el trabajador pudiendo convenir en la división en dos el período total.

Las vacaciones anuales no podrán ser compensadas en metálico.



Sin perjuicio de lo establecido en la legislación vigente y en desarrollo de esta materia se establece:

El período de disfrute de las vacaciones será preferentemente en los meses de Julio, Agosto y Septiembre, salvo que la naturaleza de la empresa y las circunstancias de la misma aconsejen otra época o que voluntariamente los trabajadores así lo soliciten o tácitamente lo acepten.

Como principio para el derecho de opción de los trabajadores se establece que quien optó y tuvo preferencia sobre otro trabajador en la elección de un determinado turno, pierde esa primicia de opción hasta tanto no lo efectúen el resto de sus compañeros en una unidad de trabajo. Los trabajadores con responsabilidades familiares tienen preferencia a que las suyas coincidan con los períodos de vacaciones escolares.

Los trabajadores que en la fecha determinada para el disfrute de la vacación anual no hubiesen completado un año efectivo en la empresa, disfrutarán de un número de días proporcional al tiempo de servicios prestados. En este supuesto de haberse establecido un cierre del centro que imposibilite la realización de las funciones del trabajador, éste no sufrirá merma en su retribución.

El personal con derecho a vacaciones que cese en el transcurso del año, tendrá derecho a la parte proporcional de la vacación según el número de meses trabajados.

A los trabajadores que al inicio del disfrute de las vacaciones se encuentren incorporados a una obra en lugar distinto al de su residencia habitual, se les reconocerán dos días naturales más al año, en concepto de tiempo de cada viaje de ida y regreso al mismo centro de trabajo, si el tiempo de cada viaje excede de 4 horas, computadas en medios de locomoción públicos.

Los días de vacaciones serán retribuidas conforme al promedio obtenido por el trabajador, salarios, primas, antigüedad, tóxicos, penosos o peligrosos, en los tres últimos meses trabajados con anterioridad a la fecha de iniciación de las mismas.



Las empresas, de acuerdo con los representantes de los trabajadores y, con al menos tres meses de anticipación, fijarán el período de disfrute de vacaciones, confeccionando el correspondiente calendario para su disfrute, el cual obligará a empresas y trabajadores, salvo en aquellos casos en que por fuerza mayor, debidamente probada, sea necesario alterarlo.

Si durante el período de disfrute vacacional, el trabajador sufre algún accidente o enfermedad que requiera su internamiento en centro hospitalario por más de 15 días, las vacaciones quedarán interrumpidas siempre que medie la baja de Seguridad Social y que se justifique la comunicación de la misma en un plazo de 72 horas.

En este caso el trabajador afectado podrá continuar las vacaciones hasta completar el período que le corresponda a partir de dicha alta.

No obstante la continuidad de este período vacacional quedará sujeto a las necesidades de la empresa.

Asimismo si el trabajador tuviera pactadas las vacaciones en dos períodos de 15 días cada uno de ellos, la situación anterior se verá reducida a la mitad, es decir a suprimir 7 días.

#### Artículo 43.- **LICENCIAS RETRIBUIDAS**

Todos los trabajadores que contraigan matrimonio, disfrutarán de quince días de permiso retribuido, percibiendo el salario del Convenio. Los quince días naturales podrán repartirse entre las fechas inmediatamente anteriores o posteriores a petición del trabajador.

Las restantes licencias se concederán por las siguientes circunstancias y con la duración que se especifica, salvo cuando exista desplazamiento que se ampliarán a 2 días más, entendiéndose por desplazamiento cuando la distancia sea superior a 100 Km:

1.- Tres días naturales, en caso de fallecimiento de padres, padres políticos, abuelos, hijos, cónyuge y hermanos. La licencia se ampliará hasta cinco días en caso de desplazamientos, debiendo justificar el trabajador el mismo.



Tres días naturales, también, en caso de nacimiento de hijo o adopción, ampliables hasta cinco, en caso de realizar algún desplazamiento. Los trabajadores tendrán derecho a un día más por nacimiento de hijo en fin de semana.

2.- Dos días naturales en caso de fallecimiento de hermanos e hijos políticos, ampliándose la licencia en el mismo sentido que en el caso anterior. Dos días naturales en caso de fallecimiento de nietos. También se concederán dos días naturales en caso de enfermedad grave **y hospitalización e intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario**, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

3.- Un día natural, en caso de matrimonio de hijos, hermanos, nietos, hermanos políticos y padres.

4.- Un día natural en caso de fallecimiento de tíos o sobrinos.

5.- Por el tiempo necesario en el caso de asistencia o consulta al médico de cabecera o especialista de la Seguridad Social o particulares, con la consiguiente justificación, en cada caso.

6.- Las licencias para el cumplimiento de funciones de carácter sindical se concederán de acuerdo con lo que regule al respecto la legislación vigente.

7.- Un día natural para el caso de traslado de domicilio habitual.

8.- Las situaciones previstas en favor de los cónyuges se extenderán a los supuestos de las parejas de hecho inscritas legalmente en el registro correspondiente.

Todas las licencias, reguladas en este artículo, serán retribuidas a razón del salario convenio, a excepción del punto 6 en que se estará a la legislación vigente en cada momento.



Para las restantes licencias de carácter retribuido, se estará a lo que determine la legislación vigente.

#### Artículo 44.- LICENCIAS NO RETRIBUIDAS

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o a un disminuido físico o psíquico, que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella. A petición del trabajador el mínimo de un tercio se podrá reducir a una hora y media.

El disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a un curso de Formación Profesional, a la concesión del permiso de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

El trabajador matriculado para la obtención de cualquiera de los títulos señalados, presentará a la Dirección de la empresa un certificado de dicha matrícula a fin de poder disfrutar de los beneficios de este artículo. Trimestralmente presentará a la dirección de la empresa el Boletín de evaluación o documento que le sustituya, a fin de justificar la asistencia a clase; en este sentido sólo se tolerarán cinco faltas de asistencia injustificadas en el trimestre escolar, en cuyo caso se perderá este beneficio.

En los casos debidamente acreditados, se concederá licencia por el tiempo necesario, sin remuneración.

#### Artículo 45.- EXCEDENCIAS

##### A) Excedencia forzosa

Se concederá excedencia forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.





Asimismo, se concederá excedencia forzosa a los cargos electivos provinciales, autonómicos o estatales de las organizaciones sindicales más representativas.

El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público o función sindical.

#### B) Excedencia voluntaria

El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

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



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

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

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.



## CAPITULO VII

### Artículo 46.- **COMPONENTES DEL SALARIO**

Las retribuciones de los trabajadores afectados por este convenio, estarán constituidas por el salario base y los complementos del mismo. Dichos complementos podrán ser personales (antigüedad, etc.), de vencimiento periódico superior al mes como las gratificaciones extraordinarias.

Los complementos del puesto de trabajo por razón de las características del mismo, así como, por calidad o cantidad de trabajo (primas, incentivos, etc.), se considerarán complementos no consolidables en el salario del trabajador, **tal y como establece el artículo 26 del Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo, manteniendo como legislación supletoria la formada por el Decreto 2380/1973 de 17 de agosto.**

### Artículo 47.- **INCREMENTO SALARIAL**

Durante los años 2013 y 2014 se acuerda no incrementar las tablas salariales y el plus carencia de incentivos. Para el año 2015 se acuerda incrementar las tablas salariales y el plus carencia de incentivos en un 1,5% con efectos del 1 de enero de 2015, para el año 2016 se acuerda incrementar las tablas salariales y el plus carencia de incentivos en un 1,3% con efectos 1 de enero de 2016 hasta 31 de diciembre de 2016.

### Artículo 48.- **TABLA SALARIAL**

Las retribuciones en concepto de salario y de Plus de Carencia de Incentivos, figuran en el Anexo al presente convenio. Los salarios que se establecen y que figuran en una sola columna tendrán repercusión para el cálculo de pagas extraordinarias y de antigüedad.

Las primas pactadas o estimadas en los supuestos de trabajo de difícil o imposible valoración, se incrementarán porcentualmente en los sucesivos convenios.



#### Artículo 49.- **ANTIGÜEDAD**

El personal comprendido en este convenio percibirá aumentos periódicos por año de servicio consistente en el abono de quinquenios en la cuantía del 5% del salario base correspondiente al grupo profesional en el que esté clasificado, con un tope máximo de dos quinquenios.

La fecha inicial para determinar la antigüedad será la del ingreso en la empresa a excepción de los trabajadores menores de 18 años los cuales comienzan a devengar antigüedad a partir del cumplimiento de la citada edad.

La rescisión del contrato dará lugar a la pérdida de la antigüedad, aunque el trabajador reingrese en la misma.

No se computará a efectos de antigüedad el tiempo de excedencia voluntaria.

Serán computables el tiempo de excedencia forzosa por nombramiento o elección para un cargo público o sindical.

Aquellos trabajadores que vinieran percibiendo el complemento de antigüedad consistente en el abono de quinquenios en la cuantía del 5% sobre el salario base correspondiente al grupo profesional en el que estén clasificados, y que el 16 de abril de 2014 hubieran superado el tope de los dos quinquenios aquí establecido, cumplirán en su fecha el quinquenio en curso de devengo y consolidarán dicho importe como complemento ad personam revalorizable en el mismo porcentaje que el salario base, pero no devengarán más quinquenios.

Los aumentos periódicos por años de servicio comenzarán a devengarse el día de la fecha en que se cumpla cada quinquenio.

#### Artículo 50.- **CLÁUSULA DE REVISIÓN**

Durante los años 2013, 2014 y 2015 no procederá revisión salarial alguna. Para el año 2016 se efectuará, si procede, una revisión de carácter técnico, no devengando atrasos y con efectos sólo respecto de las tablas salariales del año siguiente. Es decir, si el IPC real a 31 de



diciembre de 2016 excediera el 1,3% pactado en el presente convenio como incremento para el año 2016, servirá dicho exceso como base de cálculo para las tablas del año 2017, no devengando atrasos.

#### Artículo 51.- **NO ABSORCIÓN**

La diferencia del salario base de este convenio y el salario del convenio anterior, por su condición de aumento mínimo, no podrá ser absorbida ni compensada con las que anteriormente se hubieran establecido por imperativo legal, convenio colectivo, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales y mejoras concedidas por las empresas.

Cualquier norma que en el futuro se dicte mejorando las condiciones económicas, actualmente en vigor, quedarán absorbidas si no mejoran las condiciones del presente convenio.

#### Artículo 52.- **CONFECCIÓN DE NÓMINAS. FORMA DE PAGO. FINIQUITO.**

Las empresas están obligadas a entregar a todos los trabajadores junto con los salarios una vez al mes, las nóminas en modelo oficial o legal donde queden reflejados perfectamente diferenciados tanto los conceptos retributivos así como los descuentos que legal o reglamentariamente corresponda.

El pago del salario se efectuará en la forma y día que se viniera haciendo en la empresa, dentro de la jornada laboral y preferentemente a través de domiciliación bancaria, o bien en efectivo metálico. Se evitará el pago por Cheque o Talón bancario en cuyo caso se concederá el oportuno permiso para su cobro.

El trabajador tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta de trabajos ya realizados hasta una cantidad máxima del 90% del salario a percibir.



Al vencimiento de la relación laboral, la empresa presentará al trabajador para su firma el correspondiente recibo de finiquito. El trabajador podrá optar, en las empresas en las que exista representación del personal, por solicitar la asistencia de dicha representación, en cuyo caso, constando el visado o visto bueno de dicha representación y la conformidad del trabajador, el finiquito adquirirá carácter liberatorio de inmediato.

#### **Artículo 53.- PAGAS EXTRAORDINARIAS**

Las empresas abonarán a sus trabajadores dos pagas extraordinarias cada año, consistentes en 30 días de salario de convenio vigente en Julio y Diciembre, más antigüedad, cada una de ellas. Estas pagas se harán efectivas, la primera antes del 20 de Junio y la segunda antes del 20 de Diciembre de cada año.

Estas pagas serán abonadas en proporción al tiempo trabajado prorrateándose cada una de ellas por semestres naturales del año en que se abonan.

#### **Artículo 54.- CLAUSULA DE INAPLICACION DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO**

Cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entra la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo dispuesto en el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 del mismo texto legal, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en este convenio colectivo, que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de Trabajo.
- b) Horario y la distribución del tiempo del trabajo
- c) Régimen de trabajo a turnos
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial
- e) Sistema de trabajo y rendimiento



f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

g) Mejoras voluntarias de acción protectora de la Seguridad Social.

De conformidad con lo previsto artículo 82 del Estatuto de Trabajadores, se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprende una situación económica negativa, en tales casos como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o de ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se producen cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción, y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, éstos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las acusas justificativas a las que alude el párrafo segundo, y solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. El acuerdo de inaplicación no podrá dar lugar al incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones de género o de las que estuvieran previstas, en su caso, en el plan de igualdad aplicable en la empresa. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo.



En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión paritaria del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada, de conformidad con el procedimiento establecido en el artículo 7 de este convenio.

Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión paritaria o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos de los que se refiere este apartado.

Asimismo las partes podrán someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 el mismo texto legal.

Cuando el periodo de consultas finalice sin acuerdo y no fueran aplicables los procedimientos a los que se refieren los párrafos anteriores o estos no hubieran solventado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma al Consejo Tripartito para el Desarrollo de las Relaciones Laborales y la Negociación Colectiva de la Comunitat Valenciana.

El resultado de los procedimientos a que se refieren los párrafos anteriores que haya finalizado con la aplicación de condiciones de trabajo deberá ser comunicado a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito.

## CAPITULO VIII

### Artículo 55.- **NO DISCRIMINACION**

Los firmantes del presente convenio de la Industria, los Servicios y las Tecnologías del Sector del Metal de la provincia de Alicante entienden que las acciones emprendidas con respecto a la igualdad de oportunidades en el trabajo, no darán origen por sí solas, a una igualdad de oportunidades en la sociedad, pero contribuirán muy positivamente a que se tomen las medidas oportunas para promover la igualdad de oportunidades.





Se comprometen a velar por el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades, condiciones y trato entre mujeres y hombres, así como por la no discriminación por cuestión de sexo, orientación o identidad sexual, nacimiento origen racial o étnico, religión edad, discapacidad enfermedad, lengua o cualquiera otra condición o circunstancia personal o social.

Las partes firmantes del presente convenio reconocen la necesidad de prevenir todos aquellos comportamientos que pongan de manifiesto conductas de acoso en el ámbito laboral, reiterándose que dichas conductas no serán toleradas bajo ninguna circunstancia.

A estos efectos se entiende por:

**ACOSO SEXUAL** cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

**ACOSO POR RAZÓN DE SEXO** cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio degradante u ofensivo.

#### **Artículo 59. VIOLENCIA DE GÉNERO**

Las partes firmantes se comprometen a la difusión y a velar por el cumplimiento de los derechos reconocidos en la LO 1/2004, de 28 de Diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género.

#### **OBJETIVO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES.**

Las organizaciones firmantes coinciden que son objetivos importantes para el logro de una igualdad de oportunidades sistemática y planificada, los siguientes: -se comprometen a la



difusión y a velar por el cumplimiento de lo establecido en la ley orgánica en la Ley orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

-Se crea una Comisión de igualdad, en el seno de la Comisión Paritaria del Convenio, como punto de encuentro de las partes para analizar los aspectos derivados de esta materia.

Que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto al empleo, la formación, la promoción y el desarrollo en el trabajo.

- Que los puestos de trabajo, las prácticas laborales, la organización del trabajo y las condiciones laborales se orienten de tal manera que sean adecuadas tanto para las mujeres como para los hombres.

- Que mujeres y hombres reciban igual salario a igual trabajo, así como que haya igualdad en cuanto a sus condiciones de empleo en cualesquiera otros sentidos del mismo.

## CAPITULO IX

### DERECHOS SINDICALES

#### Artículo 60.- DERECHOS DE REUNIÓN

Las empresas reconocen a favor de sus respectivos trabajadores el derecho a reunirse en los locales de las mismas para tratar, exclusivamente, cuestiones laborales relacionadas con la empresa.

Este derecho de reunión deberá ejercitarse de la forma y con las consiguientes limitaciones:

a) Cada reunión no podrá exceder de dos horas de duración y solamente se permitirán tres reuniones al mes.



- b) Deberán llevarse a cabo fuera de la jornada laboral.
- c) Se comunicarán a las empresas por el Comité, o por los delegados o por el 25% de la plantilla, con tres días de antelación, con expresión de los temas y orden del día, que se pretenda tratar en la reunión.

#### Artículo 56.- **DE LOS SINDICATOS Y DE LOS COMITÉS DE EMPRESA**

De los sindicatos. La F.E.M.P.A. admite la conveniencia de que todas las empresas afiliadas a sus organizaciones consideren a los Sindicatos debidamente implantados como elementos básicos y consustanciales para afrontar a través de ellos las necesarias relaciones entre trabajadores y empresario. Todo ello sin demérito de las atribuciones conferidas por la Ley, y desarrolladas en los presentes acuerdos a los Comités de Empresa.

Los trabajadores afiliados a un sindicato podrán, en el ámbito de la empresa o centro de trabajo:

- a) Constituir Secciones Sindicales de conformidad con lo establecido en los Estatutos del Sindicato.
- b) Celebrar reuniones, previa notificación al empresario, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.
- c) Recibir información de su sindicato.

Las Secciones Sindicales de los sindicatos más representativos y de los que tengan representación en los comités de empresa o cuenten con Delegados de Personal, tendrán los siguientes derechos:

- a) Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados al sindicato y a los trabajadores en general. La empresa pondrá a su disposición un tablón de anuncios que deberá situarse en el centro de trabajo y en



- el lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo a los trabajadores.
- b) A la negociación colectiva, en los términos establecidos en su legislación específica.
  - c) A la utilización de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades en aquellas empresas o centros de trabajo con más de 250 trabajadores.

En aquellos centros de trabajo que ocupen a más de 250 trabajadores, cualquiera que sea la clase de su contrato, las secciones sindicales que puedan constituirse por los trabajadores afiliados a los sindicatos, con al menos un 10% de representación en el comité de empresa, estarán representados, a todos los efectos por un delegado sindical, elegido por y entre sus afiliados en la empresa o centro de trabajo.

#### Artículo 57.- **FUNCIONES DE LOS DELEGADOS SINDICALES**

- 1.- Representar y defender los intereses del Sindicato a quien representan y de los afiliados del mismo en las empresas, y servir de comunicación entre su central sindical o sindicato y la dirección de las respectivas empresas.
  
- 2.- Podrán asistir a reuniones del comité de empresa, Comités de Seguridad e Higiene en el trabajo, y Comités Paritarios de interpretación, con voz pero 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 su disposición del Comité de empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligado a guardar sigilo profesional en las materias que legalmente proceda. Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por Ley, y convenios colectivos.
  
- 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 la empresa con carácter previo.



- a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al sindicato.
- b) En materia de reestructuraciones de plantilla, regulación de empleo, traslados de trabajadores, cuando revista carácter colectivo, o del centro de trabajo 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.- Los delegados ceñirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que les son propias.

8.- Cuota sindical. A requerimiento de los trabajadores afiliados a Centrales o Sindicatos firmantes de este Convenio, 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 del 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 deba ser transferida la correspondiente cantidad. Las empresas efectuarán las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año.

La dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la empresa, si lo hubiere.

#### Artículo 58.- **DE LOS COMITÉS DE EMPRESA**

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

- A) Ser informados por la dirección de la empresa:



a) Trimestralmente, sobre la evolución general de los negocios y la situación de la producción y venta de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa.

b) Anualmente, conocer y tener a su disposición el balance de la cuenta de resultados, la memoria, y en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de 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 lo que se trata:

1.- Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización de trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias, estudio de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

2.- Sobre fusión, absorción o modificación del "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 contratos 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 los 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 siniestralidad, 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 capacidad de la empresa.

c) Las condiciones de seguridad 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 en 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) y c) del punto A) de este 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 a pactar, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.

#### Artículo 59.- **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. 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 oídos, 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 se hallara reconocido como tal en la empresa.

Poseerán prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto a 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 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) Dispondrá del crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determina según se detalla:

De acuerdo con el artículo 68 apartado E) del Estatuto de los Trabajadores, las horas sindicales retribuidas para delegados de personal y comités de empresa serán transferibles y acumulables dentro de cada trimestre natural.





Si la acumulación y transferencia se realiza sobre un trabajador que causa baja, hasta no producirse el alta del mismo dentro del trimestre natural, el resto de delegados o comités no podrán disponer de ellas.

La acumulación y transferencia se programará en el plazo indicado con los miembros de alta en el momento de realizarse la misma.

Cuando un delegado de Personal se encuentre de baja en la empresa o ausente por vacaciones o permiso, y se reincorpore a la misma, tendrá derecho a las horas retribuidas que a él particularmente le pertenezcan según la legislación vigente.

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 comité como componentes de comisiones negociadoras de los convenios colectivos en los que sean afectados y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurrirán tales negociaciones y cuando la empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de negociación referido.



## **CAPITULO. X.- REGIMEN DISCIPLINARIO**

### **Artículo 60.- CRITERIOS GENERALES**

1. Las empresas podrán sancionar, como falta laboral, las acciones u omisiones que supongan infracciones o incumplimientos laborales de los trabajadores, de acuerdo con la graduación de las faltas que se establecen en los artículos siguientes.

2. La sanción de las faltas requerirá comunicación por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.

3. la empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores y, en su caso, a la representación sindical cuando afecte a sus afiliados, y el empresario tenga conocimiento de dicha afiliación, de toda sanción por falta grave, y muy grave que se imponga.

4. Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma sólo se podrá dilatar hasta 60 días naturales desde la firmeza de la sanción, en caso de no impugnación el plazo será de 90 días naturales, contados a partir de la fecha de la imposición de la sanción.

### **Artículo 61.- GRADUACION DE LAS FALTAS**

Las faltas se clasificarán en atención a su trascendencia o intención en leve, grave o muy grave. Las sanciones siempre se podrán ser impugnadas por el trabajador ante la jurisdicción competente, dentro de los 20 días hábiles siguientes a su imposición, conforme a lo previsto en la legislación vigente.

En caso de acoso y de abuso de autoridad, con carácter previo a la imposición de la sanción, se seguirá el procedimiento previsto en el artículo 71 BIS del presente convenio.

### **Artículo 62.- FALTAS LEVES**

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo de hasta tres ocasiones en un período de un mes.
- b) La inasistencia injustificada de un día al trabajo en el período de un mes.



- c) No notificar con carácter previo, o en su caso, dentro de las 24 horas siguientes, la inasistencia al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo podido hacer.
- d) El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por períodos breves de tiempo, si como consecuencia de ello, se ocasionase perjuicio de alguna consideración en las personas o en las cosas.
- e) Los deterioros leves en la conservación o en el mantenimiento de los equipos y material de trabajo de los que se fuera responsable.
- f) La desatención o falta de corrección en el trato con los clientes o proveedores de la empresa.
- g) Discutir de forma inapropiada con el resto de la plantilla, clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.
- h) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que éstos puedan ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a sus compañeros o a la empresa.
- i) No comunicar en su debido momento los cambios sobre datos familiares o personales que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración tributaria, siempre que no se produzca perjuicio a la empresa.
- j) Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de quien se dependa en el ejercicio regular de sus funciones, que no comporten perjuicios o riesgos para las personas o las cosas.
- k) La inasistencia a los cursos de formación teórica o práctica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, sin la debida justificación.
- l) La embriaguez o consumo de drogas no habitual en el trabajo.
- m) Incumplir la prohibición expresa de fumar en el centro de trabajo.
- n) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que pueda entrañar algún riesgo, aunque sea leve, para sí mismo, para el resto de plantilla o terceras personas.

### Artículo 63.- **FALTAS GRAVES**

Se considerarán faltas graves las siguientes:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de tres ocasiones en el período de un mes.
- b) La inasistencia no justificada al trabajo de dos días consecutivos o de cuatro alternos, durante el período de un mes. Bastará una sola falta al trabajo, cuando ésta afectara al relevo de un compañero/a o si como consecuencia de la inasistencia, se ocasionase perjuicio de alguna consideración a la empresa.
- c) El falseamiento u omisión maliciosa de los datos que tuvieran incidencia tributaria o en la Seguridad Social.
- d) La utilización de los medios informáticos propiedad de la empresa (correo electrónico, internet, intranet, etc.), para fines distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral, cuando del tiempo empleado en esta utilización pueda inferirse una dejación o abandono de funciones inherentes al



trabajo. Las empresas establecerán mediante negociación con los representantes de los trabajadores, un protocolo de uso de dichos medios informáticos.

- e) El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada y aún por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se ocasionase un perjuicio a la empresa y/o a la plantilla.
- f) La falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de los compañeros de trabajo y siempre que previamente hubiera mediado la oportuna advertencia por parte de la empresa.
- g) Suplantar o permitir ser suplantado, alterando los registros y controles de entrada o salida al trabajo.
- h) La desobediencia, a las instrucciones de las personas de quien se dependa orgánica y/o jerárquicamente en el ejercicio de sus funciones en materia laboral. Se exceptuarán aquellos casos en los que implique, para quien la recibe, un riesgo para la vida o la salud, o bien sea debido a un abuso de autoridad.
- i) La negligencia, o imprudencia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para la empresa o comportase riesgo de accidente para las personas.
- j) La realización sin previo consentimiento de la empresa de trabajos particulares, durante la jornada de trabajo, así como el empleo para usos propios o ajenos de los útiles, herramientas, maquinaria o vehículos de la empresa, incluso fuera de la jornada de trabajo.
- k) La reincidencia en la comisión de falta leve (excluida la falta de puntualidad) aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.
- l) Las ofensas puntuales verbales o físicas, así como las faltas de respeto a la intimidad o dignidad de las personas por razón de sexo, orientación o identidad sexual, de nacimiento, origen racial o étnico, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, enfermedad, lengua o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- m) La embriaguez o el estado derivado del consumo de drogas aún siendo ocasional, si repercute negativamente en su trabajo o constituye un riesgo en el nivel de protección de la seguridad y salud propia y del resto de las personas.
- n) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, cuando tal incumplimiento origine riesgos y daños graves para la seguridad y salud de los trabajadores.

#### Artículo 64.- **FALTAS MUY GRAVES.**

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de diez ocasiones durante el período de seis meses, o bien más de veinte en un año.



- b) La inasistencia no justificada al trabajo durante tres o más días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.
  
- c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros/as de trabajo como a la empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa, o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
  
- d) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe infracción laboral, cuando encontrándose en baja el trabajador/a por cualquiera de las causas señaladas, realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También tendrá la consideración de falta muy grave toda manipulación efectuada para prolongar la baja por accidente o enfermedad.
  
- e) El abandono del servicio o puesto de trabajo, así como del puesto de mando y/o responsabilidad sobre las personas o los equipos, sin causa justificada, si como consecuencia del mismo se ocasionase un grave perjuicio a la empresa a la plantilla, pusiese en peligro la seguridad o fuese causa de accidente.
  
- f) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
  
- g) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
  
- h) Las riñas, los malos tratos de palabra o obra, la falta de respeto y consideración a cualquier personal relacionada con la empresa, en el centro de trabajo.
  
- i) Violación de los secretos de obligada confidencialidad, el de correspondencia o documento reservados de la empresa, debidamente advertida, revelándolo a personal u organizaciones ajenas a la misma, cuando se pudiere causar perjuicios graves a la empresa.
  
- j) La negligencia, o imprudencia en el trabajo que acuse accidente grave, siempre que de ello se derive perjuicio grave para la empresa o comporte accidente para las personas.
  
- k) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que las faltas se cometan en el período de dos meses y hayan sido objeto de sanción.



- l) La desobediencia a las instrucciones de las personas de quien se dependa orgánica y/o jerárquicamente en el ejercicio de sus funciones en materia laboral, si implicase un perjuicio muy grave para la empresa o para el resto de la plantilla, salvo que entrañe riesgo para la vida o la salud de éste, o bien sea debido a abuso de autoridad.
  
- m) Acoso sexual, identificable por la situación en que se produce cualquier comportamiento, verbal, no verbal, o físico no deseado de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. En un supuesto de acoso sexual, se protegerá la continuidad en su puesto de trabajo de la persona objeto del mismo. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica supondrá una situación agravante de aquella.
  
- n) Acoso moral (mobbing), entendiéndose por tal toda conducta abusiva o de violencia psicológica que se realice de forma prolongada en el tiempo sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada a través de reiterados comportamientos, hechos, ordenes o palabras que tengan como finalidad desacreditar, desconsiderar o aislar a esa persona, anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, produciendo un daño progresivo y continuo en su dignidad, o integridad psíquica, directa o indirectamente. Se considera circunstancia agravante el hecho de que la persona que ejerce el acoso ostente alguna forma de autoridad jerárquica en la estructura de la empresa sobre la persona acosada.
  
- o) El acoso por razón de origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. Entendiéndose por tal, cualquier conducta realizada en función de alguna de estas causas de discriminación, con el objetivo o consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o segregador.
  
- p) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que de tal incumplimiento se derive un accidente laboral grave para sí mismo, para sus compañeros o terceras personas.
  
- q) El abuso de autoridad: tendrán tal consideración los actos realizados por personal directivo, puestos de jefatura o mandos intermedios, con infracción manifiesta y deliberada a los preceptos legales, y con perjuicio para el trabajador.



## Artículo 65.- **SANCIONES**

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas señaladas son las siguientes:

### a) Por faltas leves

- Amonestación por escrito.

### b) Por faltas graves

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

### c) Por faltas muy graves

- Amonestación por escrito
- Suspensión de empleo y sueldo de veintiún a sesenta días.
- Despido.

## Artículo 66.- **PRESCRIPCIÓN**

Dependiendo de su graduación, las faltas prescriben a los siguientes días:

Faltas leves: diez días.

Faltas graves: veinte días.

Faltas muy graves: sesenta días.

La prescripción de las faltas señaladas empezará a contar a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.



#### **Artículo 71.- BIS PROCEDIMIENTO DE ACTUACION EN SITUACIONES DE ACOSO**

La dirección de la empresa velará por la consecución de un ambiente adecuado en el trabajo, libre de comportamientos indeseados de carácter o connotación sexual, y adoptará las medidas oportunas al efecto, entre otras, la apertura de expediente contradictorio.

Con independencia de las acciones legales que pedan interponerse al respecto ante cualesquiera instancias administrativas o judiciales, el procedimiento interno se iniciará con la denuncia de acoso sexual ante una persona de la dirección de la empresa.

La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la Dirección de la empresa, para la que se creará una comisión de no más de dos personas, con la debida formación en estas materias, especialmente encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articularán ls medidas oportunas al efecto.

Se pondrá en conocimiento inmediato de la representación legal de los trabajadores la situación planteada, si así lo solicita la persona afectada, que podrá requerir que dicha representación esté presente en dicho procedimiento.

En las averiguaciones a efectuar, se dará trámite de audiencia a todos los intervinientes, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse conducentes a la aclaración de los hechos acaecidos.

Esto proceso se sustanciará en un plazo de 10 días. Durante el mismo, se guardará absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

La constatación de la existencia de acoso sexual en el caso denunciado dará lugar, entre otras medidas, siempre que el sujeto activo se halle en el ámbito de la dirección y organización de la empresa, a la imposición de una sanción conforme a la establecida en el Régimen Disciplinario.





A estos efectos, el acoso sexual será considerado siempre como falta muy grave.

Las personas que realicen las diligencias no podrán tener relación de dependencia directa o parentesco con cualquiera de las partes, ni tener el carácter de persona denunciada o denunciante.

A la finalización del expediente informativo se podrán adoptar las medidas cautelares que se consideren necesarias, que permitan separar a la persona denunciante y denunciada, sin menoscabo de las condiciones laborales.

## CAPITULO XI.- FORMACION

### **Artículo 67.- FORMACION CONTINUA FUNDACION TRIPARTITA PARA LA FORMACION EN EL EMPLEO (FTEE)**

Las partes firmantes coinciden en la necesidad de potenciar la Formación Profesional respecto de necesidades auténticas de mano de obra, entendiendo que debe ser considerada como un instrumento efectivo que consiga lograr la necesaria conexión entre las cualificaciones de los trabajadores y los requerimientos del mercado de trabajo.

Potenciando la Formación Profesional se consiguen, de una parte, una promoción social del trabajador (creación de empleo) y de otra favorecer la competitividad de las empresas del sector.

**Se entiende incorporado al mismo, el régimen y funcionamiento de la Comisión Paritaria de Formación Continua para el Sector del Metal de la Provincia de Alicante como parte integrante del Convenio Colectivo.**

No obstante, y dada cada vez la mayor importancia que sobre el empleo y la competitividad tiene la capacidad profesional de los trabajadores, las partes firmantes



acuerdan a través de la Comisión Paritaria de la Formación Continua, proceder al estudio y creación del instrumento jurídico necesario para desarrollar una verdadera acción formativa.

Por otra parte, se acuerda que los gastos del tiempo dedicado a la Formación Continua que ésta ocasione a los trabajadores, sea costeado al 50% entre los mismos y la empresa.

Las partes firmantes del presente convenio acuerdan constituir la Comisión Paritaria del Sector del Metal de la Comunidad Valenciana con el fin de desarrollar el Acuerdo Nacional de Formación Continua del Sector del Metal, dentro del ámbito de la Comunidad Valenciana.

#### **Artículo 68.- FORMACIÓN Y CUALIFICACIÓN PROFESIONAL**

FEMPA, CC.OO. P.V. y UGT P.V. como organizaciones signatarias consideran prioritario y esencial el desarrollo de las capacidades profesionales de los trabajadores y empresarios del sector del metal, con el fin de contribuir a la determinación de las cualificaciones y competencias profesionales específicas del sector, como base para la identificación de la formación, orientación e inserción profesional más adecuadas a las necesidades, individuales y colectivas de los trabajadores y las empresas.

Para ello instrumentarán un sistema capaz de lograr un tratamiento global, coordinado y flexible de las políticas activas de empleo, que oriente las acciones formativas hacia las necesidades de cualificación que requieren los procesos productivos y el mercado de trabajo del sector, promoviendo dicha formación y cualificación profesional entre los diversos colectivos, empresas y organizaciones sindicales y empresariales del sector del metal.

Por tanto, como organizaciones sindicales y patronal en representación del sector; corresponde a los firmantes del presente convenio y con los objetivos más arriba expresados, la programación y la realización de las actividades formativas que redunden en beneficio del sector y que se enmarquen dentro del ámbito funcional específico de aplicación del presente Convenio Colectivo de la Industria, los Servicios y las Tecnologías del Metal de la Provincia de Alicante, establecido en su artículo 1, por el que afecta a todas aquellas empresas que, salvo las que tengan convenio propio, realicen cualquier actividad económica o profesional incluida en dicho ámbito funcional de aplicación.



La formación específica del metal abarca a todo el ámbito funcional establecido en el artículo uno y en el Anexo I del presente convenio.

## CAPITULO XII

### **PREVENCIÓN Y FORMACIÓN EN RIESGOS LABORALES DE LAS EMPRESAS DEL METAL QUE TRABAJAN EN LA CONSTRUCCIÓN. TARJETA PROFESIONAL TPC METAL**

Artículo 69.- Las partes firmantes del presente convenio ratifican de modo expreso el Acuerdo Estatal del Sector Metal en relación con la Prevención y Formación en Riesgos Laborales de las empresas del metal que trabajen en la construcción y la Tarjeta Profesional del Metal.

#### **Artículo 70.- FORMACIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

1. La fijación de los programas formativos y contenidos específicos sobre Seguridad y Salud para las actividades del Metal realizadas en obras de construcción (CENAE 4211, 4221, 4222, 4299, 4321, 4322, 4329, 4332 y 4399, y aquellas otras actividades del Sector que conlleven instalación, reparación o mantenimiento en obras de construcción), así como su acreditación, corresponde a la FMF.

2. La FMF podrá suscribir acuerdos de colaboración con las fundaciones paritarias sectoriales del Metal, existentes o que se constituyan en el ámbito de las comunidades autónomas.

3. La FMF podrá suscribir los acuerdos que sean necesarios con la Fundación Laboral de la Construcción sobre acreditación y formación de los trabajadores del Sector del Metal en materia de prevención de riesgos laborales en la construcción, así como en relación con la solicitud y tramitación de la Tarjeta profesional y cuantos otros sean necesarios para el desarrollo y cumplimiento de lo dispuesto en este Capítulo.

4. Las acciones y actuaciones a realizar en relación con los contenidos de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y la Ley 32/2006, de 18 de octubre,



reguladora de la Subcontratación en el Sector de la Construcción, tienen que ser análogas, homogéneas y coordinadas en todo el territorio nacional. A la FMF le corresponde ser el hilo conductor de los principios y directrices a desarrollar en los programas formativos y contenidos específicos de carácter Sectorial y para los trabajos de cada especialidad, a fin de que de forma equivalente se establezcan los mismos niveles de aplicación y cumplimiento en los ámbitos territoriales correspondientes.

5. Para el cumplimiento de lo establecido en las leyes mencionadas en el párrafo anterior, la FMF recabará los medios necesarios y se dotará de los instrumentos adecuados para que, cumpliéndose los contenidos de la normativa vigente, se consiga la disminución continua de los índices de siniestralidad y de los objetivos de dichas normas.

6. Las acciones formativas estarán dirigidas a las personas vinculadas a las obras en los términos que establece la Ley 32/2006, de 18 de octubre.

### **Artículo 71.- TARJETA PROFESIONAL DE LA CONSTRUCCIÓN PARA EL SECTOR DEL METAL, TPC METAL**

#### **Acreditación de la formación**

1. La Tarjeta Profesional de la Construcción para el Sector del Metal es el documento expedido por la FMF, con el objetivo de acreditar, entre otros datos, la formación específica recibida del Sector del Metal por el trabajador en materia de prevención de riesgos laborales en aquellas actividades y sectores del Metal que trabajan en obras de construcción señaladas en el artículo 74.1. Igualmente, se acredita con ella la categoría o Grupo profesional del trabajador y los periodos de ocupación en las distintas empresas contratistas en las que vaya ejerciendo su actividad.

2. La Tarjeta, que se expedirá de acuerdo con el procedimiento establecido en los artículos siguientes, se soporta en un formato físico según el modelo que se establezca mediante el acuerdo correspondiente entre la FMF y la Fundación Laboral de la Construcción, así como en un sistema informático que permita a su titular acceder telemáticamente a sus datos y obtener certificaciones de los mismos.



## **Artículo 72.- FUNCIONES DE LA TARJETA PROFESIONAL**

La Tarjeta Profesional de la Construcción para el Sector del Metal tiene las siguientes funciones:

- a) Acreditar que su titular ha recibido al menos la formación inicial en materia de prevención de riesgos laborales en aquellas actividades y sectores del Metal que trabajan en obras de construcción, de acuerdo con lo previsto en el Anexo III del Acuerdo Estatal del Sector Metal y en la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción.
- b) Acreditar la categoría o Grupo profesional de su titular y su experiencia profesional.
- c) Acreditar la formación de todo tipo recibida por su titular.
- d) Facilitar el acceso de su titular a los servicios de la FMF.

## **Artículo 73.- BENEFICIARIOS DE LA TARJETA PROFESIONAL**

1. Son beneficiarios de la Tarjeta Profesional de la Construcción para el Sector del Metal los trabajadores en alta, o en situación de incapacidad temporal, que presten sus servicios en las empresas encuadradas en los sectores de actividad establecidos en el artículo 74.1 de este Acuerdo, que trabajen en obras de construcción.

2. Asimismo, pueden ser beneficiarios de la Tarjeta los trabajadores en desempleo de los sectores señalados en el art. 74.1, siempre que tengan acreditados, al menos, treinta días de alta en las empresas señaladas en el párrafo anterior, que trabajen en obras de construcción, en el período de doce meses inmediatamente anteriores a la solicitud.

3. Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados anteriores, la FMF podrá establecer los criterios de emisión de la Tarjeta sin necesidad de previa solicitud, con arreglo a los criterios que libremente determine.

4. En todo caso, será requisito imprescindible para la obtención de la Tarjeta haber recibido, al menos, la formación inicial mínima en materia de prevención de riesgos laborales para las



actividades y sectores del Metal que trabajan en obras de construcción, de acuerdo con lo previsto en el presente Acuerdo.

#### **Artículo 74.- SOLICITUD DE LA TARJETA**

La Tarjeta podrá solicitarse por el beneficiario, o en quien éste delegue, en la delegación territorial de la FMF donde el trabajador haya recibido la formación correspondiente, donde el trabajador vaya a desempeñar su actividad o en las entidades con las que la FMF haya suscrito el correspondiente convenio de colaboración.

La FMF podrá firmar con las organizaciones o entidades señaladas, convenios de colaboración para la presentación colectiva de solicitudes. El coste de la tramitación y emisión de la Tarjeta correrá a cargo de la empresa donde preste sus servicios el beneficiario de la misma. Las organizaciones sectoriales estatales del Metal miembros de CONFEMETAL, tramitarán dicha solicitud a través de la delegación territorial de la FMF del lugar en el que el trabajador haya recibido la formación o donde vaya a desempeñar su actividad.

#### **Artículo 75.- DOCUMENTACIÓN DE LA TARJETA**

1. La solicitud deberá realizarse utilizando el modelo que determine la FMF.

2. A la solicitud habrá de acompañarse obligatoriamente, además de una fotografía tamaño carné, una fotocopia del DNI o Tarjeta de residencia del solicitante y un informe de la vida laboral emitido por la Tesorería General de la Seguridad Social dentro de los treinta días inmediatamente anteriores a la solicitud, al menos uno de los siguientes documentos:

- a) Certificado de empresa para la FMF, expedido de acuerdo con el modelo que ésta determine.
- b) Certificado de empresa para el Servicio Público de Empleo.
- c) Original o fotocopia compulsada de recibos de salarios.
- e) Original o fotocopia compulsada del contrato de trabajo.



3. Asimismo, deberá aportarse original o fotocopia compulsada del diploma o certificado que acredite que el solicitante ha recibido, al menos, la formación inicial mínima en materia de prevención de riesgos laborales para las actividades y sectores del Metal que trabajan en obras de construcción, de acuerdo con lo previsto en el presente Acuerdo, expedido por la entidad que haya dado la formación homologada por la FMF, según lo establecido en el presente Capítulo.

4. Con carácter opcional, podrán aportarse los siguientes documentos:

a) Original o fotocopia compulsada de certificados académicos

expedidos por el Ministerio de Educación, Política Social y Deporte, Ministerio de Trabajo e Inmigración, las Comunidades Autónomas o cualquier otro organismo o entidad legalmente habilitado.

b) Fotocopia de diplomas o certificados académicos expedidos por la FMF.

#### **Artículo 76.- TRAMITACIÓN Y RESOLUCIÓN DEL EXPEDIENTE DE SOLICITUD DE LA TARJETA**

El expediente de solicitud y tramitación de la Tarjeta lo resolverá la delegación territorial de la FMF correspondiente al lugar donde el trabajador haya recibido la formación o donde vaya a desempeñar su actividad, debiendo ésta enviarlo a la sede central de la FMF para su coordinación, control y expedición posterior, en su caso, de la misma.

La resolución del expediente y la entrega de la Tarjeta al solicitante debe efectuarse en el plazo que determine la FMF. Frente a la resolución denegatoria del expediente cabrá reclamación ante la FMF, o ante la delegación territorial correspondiente, en el plazo de quince días desde su notificación.



### **Artículo 77.- CADUCIDAD Y RENOVACIÓN DE LA TARJETA**

La Tarjeta Profesional de la Construcción para el Sector del Metal caducará a los cinco años de su emisión. Transcurrido dicho plazo, el titular podrá renovar su Tarjeta siempre que acredite, al menos, treinta días de alta en empresas del Sector del Metal cuyas actividades se recogen en el art. 74.1, que trabajan en el Sector de la Construcción en el periodo de doce meses inmediatamente anterior a la solicitud de renovación. La solicitud de renovación se registrará por el mismo procedimiento que la solicitud inicial, debiendo el titular aportar, al menos, la documentación prevista en los apartados 1 y 2 del artículo 79.

### **Artículo 78.- DERECHOS DEL TITULAR DE LA TARJETA**

1. La posesión de la Tarjeta dará lugar a los derechos que se establecen en el presente Acuerdo.
2. En todo caso, el titular de la Tarjeta tendrá derecho a acceder a los datos que figuren en su expediente y a obtener certificaciones relativas a los mismos, bien solicitándolo a la FMF o a través del sistema informático que será accesible a través de Internet mediante clave personal.
3. Asimismo, tendrá derecho a solicitar la modificación, rectificación o actualización de los datos que figuren en su expediente aportando, en su caso, la oportuna documentación acreditativa.

### **Artículo 79.- OBLIGACIONES DEL TITULAR DE LA TARJETA**

El titular de la Tarjeta Profesional de la Construcción para el Sector del Metal estará obligado a:

- a) Conservar la Tarjeta en perfecto estado.
- b) Comunicar a la FMF las posibles modificaciones de los datos relevantes que figuren en su expediente.
- c) Comunicar a la FMF, en su caso, el robo o extravío de la Tarjeta.





**Artículo 85.- VIGENCIA Y EXIGIBILIDAD**

La formación para la obtención de la Tarjeta Profesional del Metal exigible a los trabajadores del Sector del Metal que prestan servicios en obras de construcción, es la establecida en el Anexo III del Acuerdo Estatal del Sector Metal. Dichos contenidos formativos vigentes desde el 23 de agosto de 2008 serán exigibles a partir del 1 de enero de 2010.

La Tarjeta profesional para las actividades y sectores del Metal que trabajan en obras de construcción será exigible a partir del 31.12.2011.

**DISPOSICIONES ADICIONALES**

**1.- FOMENTO DEL EMPLEO**

Para los años de vigencia del convenio se estará a lo que disponga la normativa específica dictada con la finalidad de fomentar el empleo.

**2.- FOMENTO DE LA CONTRATACION INDEFINIDA**

Se recomienda a todas las empresas que tenga que contratar nuevo personal que presten especial atención al paro cualitativo de cada localidad y comarca, concediendo prioridad en la contratación a jóvenes, mujeres mayores de 45 años, así como los discapacitados, beneficiarios de prestaciones por desempleo, de nivel contributivo o asistencial inscritos en las oficinas de empleo de la Comunidad Valenciana.

**3.- SUBREPRESENTACIÓN DE GENERO.**

Se fomentará la incorporación de la mujer al sector metalúrgico, promoviendo la reducción de desequilibrios de género en nuestro sector con el fin de corregir su actual nivel de subrepresentación. A tal efecto, y desde la formación, clave para desencadenar todo tipo de cambios en la sociedad, se articularán toda una serie de políticas de



actuación con el fin de implantar la no discriminación por razón de sexo en todos los órdenes de la vida laboral en el sector metalúrgico alicantino.

#### **4.- ACUERDO SOBRE ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACION COLECTIVA PARA EL SECTOR DEL METAL**

Ambas partes se adhieren y se someten expresamente a todos los acuerdos adoptados en desarrollo de lo previsto en el Acuerdo sobre Estructura de la Negociación Colectiva para el Sector del Metal vigente y suscrito por CONFEMETAL, CC.OO. y UGT., que tengan por objeto materias de negociación reservadas en los términos del citado Acuerdo.

#### **DISPOSICIÓN FINAL**

##### **PRIMERA.-**

Una vez publicadas en el BOPA las tablas salariales definitivas correspondientes al año 2012, serán de aplicación desde el 1 de enero de 2013 hasta el 31 de Diciembre de 2014.

En el anexo II figuran también las tablas salariales correspondientes a los años 2015 y 2016 que contemplan el incremento sobre las del 2012, en un 1,5% para el 2015 y en un 1,3% para el 2016.

Las empresas afectadas por este convenio se obligan a abonar a los trabajadores, los atrasos salariales derivados de la aplicación de las tablas salariales del año 2013 y hasta la publicación del presente Convenio. Se harán efectivos en cuatro plazos de igual cuantía a partir de la publicación del presente convenio y hasta el 31 de diciembre de 2015, haciéndose efectivos de la siguiente forma:

1º Plazo. En los 30 días siguiente a la publicación de este Convenio.

2º Plazo. Antes del 31 de Diciembre del 2014.

3º Plazo. Antes del 30 de Junio del 2015.

4º Plazo. Antes del 31 de Diciembre del 2015.



No obstante, las empresas podrán optar voluntariamente por abonar estos atrasos de una sola vez antes del 31 de diciembre de 2014.

**SEGUNDA.-** Las partes firmantes del presente Convenio asumen el compromiso de proponer la elevación al ámbito autonómico de las siguientes materias: Comisión Paritaria de Riesgos Laborales, Comisión Paritaria de Formación Continua, Clasificación Profesional, Código de Conducta, Ámbitos y Vigencias.

**TERCERA.-** Con el fin de que el texto del presente convenio mantenga en todo momento su concordancia con la legislación vigente de carácter laboral y social, las partes otorgan con carácter permanente a la comisión paritaria la función de seguimiento y adaptación del texto con tales fines, para lo cual, al publicar anualmente las tablas salariales procederán a reflejar e incluir en el texto los cambios procedentes en la redacción, provenientes de las novedades y reformas normativas de carácter laboral y social.



**ANEXO I**

**Actividades Económicas de la Industria, la Tecnología y los Servicios incluidas en el ámbito funcional del Sector del Metal (CNAEs)**

09.10 Actividades de apoyo a la extracción de petróleo y gas natural\*

*"La construcción in situ, la reparación y el desmantelamiento de torres de perforación".*

2410 Fabricación de productos básicos de hierro, acero y ferroaleaciones

2420 Fabricación de tubos, tuberías, perfiles huecos y sus accesorios, de acero

2431 Estirado en frío

2432 Laminación en frío

2433 Producción de perfiles en frío por conformación con plegado

2434 Trefilado en frío

2441 Producción de metales preciosos

2442 Producción de aluminio

2443 Producción de plomo, zinc y estaño

2444 Producción de cobre

2445 Producción de otros metales no férreos

2446 Procesamiento de combustibles nucleares

2451 Fundición de hierro

2452 Fundición de acero

2453 Fundición de metales ligeros

2454 Fundición de otros metales no férreos

2511 Fabricación de estructuras metálicas y sus componentes

2512 Fabricación de carpintería metálica

2521 Fabricación de radiadores y calderas para calefacción central



- 2529 Fabricación de cisternas, grandes depósitos y contenedores de metal
- 2530 Fabricación de generadores de vapor, excepto calderas para calefacción central
- 2540 Fabricación de arnas y municiones
- 2550 Forja, estampación y embutido de metales; metalurgia de polvos
- 2561 Tratamiento y revestimiento de metales
- 2562 Ingeniería mecánica general por cuenta de terceros
- 2571 Fabricación de artículos de cuchillería y cubertería
- 2572 Fabricación de cerraduras y herrajes
- 2573 Fabricación de herramientas
- 2591 Fabricación de bidones y toneles de hierro o acero
- 2592 Fabricación de envases y embalajes metálicos ligeros
- 2593 Fabricación de productos de alambre, cadenas y muelles
- 2594 Fabricación de pernos y productos de tornillería
- 2599 Fabricación de otros productos metálicos n.c.o.p.
- 2611 Fabricación de componentes electrónicos
- 2612 Fabricación de circuitos impresos ensamblados
- 2620 Fabricación de ordenadores y equipos periféricos
- 2630 Fabricación de equipos de telecomunicaciones
- 2640 Fabricación de productos electrónicos de consumo
- 2651 Fabricación de instrumentos y aparatos de medida, verificación y navegación
- 2652 Fabricación de relojes
- 2660 Fabricación de equipos de radicación, electromédicos y electroterapéuticos
- 2670 Fabricación de instrumentos óptica y equipo fotográfico
- 2680 Fabricación de soportes magnéticos y ópticos\*
- \*Solamente *“la fabricación de soportes para disco duro”*
- 2711 Fabricación de motores, generadores y transformadores eléctricos



- 2712 Fabricación de aparatos de distribución y control eléctrico
- 2720 Fabricación de pilas y acumuladores eléctricos
- 2731 Fabricación de cables de fibra óptica
- 2732 Fabricación de otros hilos y cables electrónicos y eléctricos
- 2733 Fabricación de dispositivos de cableado
- 2740 Fabricación de lámparas eléctricas y aparatos eléctricos de iluminación
- 2751 Fabricación de electrodomésticos
- 2752 Fabricación de aparatos domésticos no eléctricos
- 2790 Fabricación de otro material y equipo eléctrico
- 2811 Fabricación de motores y turbinas, excepto los destinados a aeronaves, vehículos automóviles y ciclomotores
- 2812 Fabricación de equipos y transmisión hidráulica y neumática
- 2813 Fabricación de bombas y compresores
- 2814 Fabricación de otra grifería y válvulas
- 2815 Fabricación de cojinetes, engranajes y órganos mecánicos de transmisión
- 2821 Fabricación de hornos y quemadores
- 2822 Fabricación de maquinaria de elevación y manipulación
- 2823 Fabricación de máquinas y equipos de oficina, excepto equipos informáticos
- 2824 Fabricación de herramientas eléctricas manuales
- 2825 Fabricación de maquinaria de ventilación y refrigeración no doméstica
- 2829 Fabricación de otra maquinaria de uso general n.c.o.p.
- 2830 Fabricación de maquinaria agraria y forestal
- 2841 Fabricación de máquinas herramienta para trabajar el metal
- 2849 Fabricación de otras máquinas herramientas
- 2891 Fabricación de maquinaria para la industria metalúrgica
- 2892 Fabricación de maquinaria para las industrias extractivas y de la construcción



- 2893 Fabricación de maquinaria para la industria de la alimentación, bebidas y tabaco
- 2894 Fabricación de maquinaria para las industrias textil, de la confección y del cuero
- 2895 Fabricación de maquinaria para la industria del papel y del cartón
- 2896 Fabricación de maquinaria para las industrias del plástico y del caucho
- 2899 Fabricación de otra maquinaria de para usos específicos n.c.o.p.
- 2910 Fabricación de vehículos de motor
- 2920 Fabricación de carrocerías para vehículos de motor; fabricación de remolques y semirremolques
- 2931 Fabricación de equipos eléctricos y electrónicos para vehículos de motor
- 2932 Fabricación otros componentes, piezas y accesorios para vehículos de motor
- 3011 Construcción de barcos y estructuras flotantes
- 3012 Construcción y reparación de embarcaciones de recreo y deporte
- 3020 Fabricación de locomotoras y material ferroviario
- 3030 Construcción aeronáutica y espacial y su maquinaria
- 3040 Fabricación de vehículos militares de combate
- 3091 Fabricación de motocicletas
- 3092 Fabricación de bicicletas y de vehículos para personas con discapacidad
- 3099 Fabricación de otro material de transporte n.c.o.p.
- 3101 Fabricación de muebles de oficina y de establecimientos comerciales\*
- \*Aquellos casos en que los productos sean de metal*
- 3103 Fabricación de colchones
- 3109 Fabricación de otros muebles\*
- \*La fabricación de sillas y otros asientos para jardín, siempre que éstos sean de metal.*
- 3211 Fabricación de monedas
- 3212 Fabricación de artículos de joyería y artículos similares
- 3213 Fabricación de artículos de bisutería y artículos similares



3220 Fabricación de instrumentos musicales\*

*\*Aquello casos en que los productos sean de metal*

3230 Fabricación de artículos de deporte\*

*\*Aquello casos en que los productos sean de metal*

3240 Fabricación de juegos y juguetes\*

*\*Aquello casos en que los productos sean de metal*

3250 Fabricación de instrumentos y suministros médicos y odontológicos

3291 Fabricación de escobas, brochas y cepillos\*

*\*Aquello casos en que los productos sean de metal*

3299 Otras industrias manufactureras n.c.o.p.\*

*\*Aquello casos en que los productos sean de metal*

3311 Reparación de productos metálicos

3312 Reparación de maquinaria

3313 Reparación de equipos electrónicos y ópticos

3314 Reparación de equipos eléctricos

3315 Reparación y mantenimiento naval

3316 Reparación y mantenimiento aeronáutico y espacial

3317 Reparación y mantenimiento de otro material de transporte

3319 Reparación de otros equipos

3320 Instalación de máquinas y equipos industriales

3812 Recogida de residuos peligrosos\*

*\*Aquello casos en que los productos sean de metal*

3831 Separación y clasificación de materiales

3832 Valorización de materias ya clasificadas

4211 Construcción de carreteras y autopistas\*





*\*La instalación de quitamiedos, señales de tráfico y similares en las obras de superficie, en calles, carreteras, autopistas, puentes y túneles, si la empresa que lo instala realiza esa actividad exclusivamente*

4212 Construcción de vías férreas de superficie y subterráneas\*

*\*En aquellos casos en los que el ensamblaje, instalación o montaje de los raíles o accesorios, lo realiza la empresa que los fabrica.*

4213 Construcción de puentes y túneles\*

*\*La construcción de puentes, incluidos los que soportan carreteras elevadas, cuando la instalación o montaje la realiza la empresa que fabrica estas estructuras.*

4221 Construcción de redes para fluidos\*

*\*Aquellos casos en los que la empresa se dedique a la construcción de redes con componentes metálicos*

4222 Construcción de redes eléctricas y de telecomunicaciones\*

*\* Aquellos casos en los que la empresa se dedique a la construcción, instalación y/o fabricación de los componentes metálicos de estas redes*

4299 Construcción de otros proyectos de ingeniería civil n.c.o.p.\*

*\*Aquellos casos de construcción de instalaciones industriales, como refinerías o plantas químicas, excepto edificios*

4321 Instalaciones eléctricas

4322 Fontanería, instalaciones de sistemas de calefacción y aire acondicionado

4329 Otras instalaciones en obras de construcción

4332 Instalaciones de carpintería\*

*\*Solamente la instalación de carpintería metálica*

4399 Otras actividades de construcción especializada n.c.o.p.

4511 Venta de automóviles y vehículos de motor ligeros\*

*\*Aquellos casos en los que , junto a esta actividad, coexista la de reparación y mantenimiento*

4519 Venta de otros vehículos de motor\*

*\*Aquellos casos en los que , junto a esta actividad, coexista la de reparación y mantenimiento*



4520 Mantenimiento y reparación de vehículos de motor

4540 Venta, mantenimiento y reparación de motocicletas y de sus repuestos y accesorios

6110 Telecomunicaciones por cable\*

*\* Las actividades de "mantenimiento de instalaciones de conmutación y transmisión para ofrecer comunicaciones punto a punto a través de líneas terrestres, microondas o una mezcla de líneas terrestres y enlaces por satélite".*

6203 Gestión de recursos informáticos\*

*\* Aquellos casos en los que el servicio de apoyo incluya el mantenimiento de los equipos.*

6209 Otros servicios relacionados con las tecnologías de la información y la informática\*

*\* Los servicios de recuperación de desastres informáticos, siempre que se refiera a reparación y la instalación (montaje) de ordenadores personales.*

7112 Servicios técnicos de ingeniería y otras actividades relacionadas con el asesoramiento técnico

7120 Ensayos y análisis técnicos

8020 Servicios de sistemas de seguridad

8110 Servicios integrales a edificios e instalaciones

8122 Otras actividades de limpieza industrial y de edificios\*

*\*Solamente la limpieza industrial*

9321 Actividades de los parques de atracciones y los parques temáticos\*

*\*Aquellos casos en los que la actividad de explotación incluya mantenimiento y/o reparación.*

9511 Reparación de ordenadores y equipos periféricos

9512 Reparación de equipos de comunicación

9521 Reparación de aparatos electrodomésticos de audio y video de uso doméstico

9522 Reparación de aparatos electrodomésticos y de equipos para el hogar y el jardín

9524 Reparación de muebles y artículos de menaje

9525 Reparación de relojes y joyería

9529 Reparación de otros efectos personales y artículos de uso doméstico



**ANEXO II**

**TABLAS PARA LA INDUSTRIA DEL METAL AÑOS 2012-2013-2014**

<b>GRUPOS</b>	<b>CATEGORÍAS PROFESIONALES Y DIVISIONES FUNCIONALES</b>	<b>SALARIO BASE 2012-2013-2014</b>	<b>P.C.I. 2012-2013-2014</b>
<b>GRUPO 1</b>	<b>TÉCNICOS</b>		
Incorpora las Antiguas Categorías y Funciones	<b>Ingenieros Arquitectos y Licen.</b>  Analistas de Sistemas (Titu. superior)	<b>1.734,98</b>	<b>4,93</b>
<b>GRUPO 2</b>	<b>TÉCNICOS</b>		
Incorpora las Antiguas Categorías y Funciones	<b>ATS</b>  Peritos, Ing.Téc y Apareja.  Diplomados Universitarios  Titulados Superiores de Entrada  Graduados Sociales	<b>1610,26</b>	<b>4,93</b>
<b>GRUPO 3</b>	<b>TÉCNICOS</b>		
Incorpora las Antiguas Categorías y Funciones	<b>Jefe de Organización de 1ª</b>  Delineante proyectista y dibujante	<b>1.307,99</b>	<b>5,14</b>
	<b>EMPLEADOS</b>		
	<b>Jefe de 1ª Administrativo</b>	<b>1.346,06</b>	<b>5,14</b>
	<b>OPERARIOS</b>		
	<b>Jefe de Taller</b>  Jefe de Laboratorio	<b>1.397,47</b>	<b>5,14</b>
<b>GRUPO 4</b>	<b>TÉCNICOS</b>		
Incorpora las Antiguas Categorías y Funciones	<b>Jefe de Organización de 2ª</b>  Jefe de Sección  Programador de ordenador	<b>1.247,44</b>	<b>5,14</b>
	<b>EMPLEADOS</b>		
	<b>Jefe de 2ª Administrativo</b>	<b>1.246,36</b>	<b>5,14</b>
	<b>OPERARIOS</b>		
	<b>Encargado</b>  Maestro de Taller  Contramaestre	<b>1.217,84</b>	<b>4,99</b>



GRUPO 5	EMPLEADOS		
Incorpora las Antiguas Categorías y Funciones	<b>Oficial de 1ª Administrativo</b>	<b>1.113,55</b>	<b>5,32</b>
	Técnico de Organización de 1ª		
	Delineante de 1ª		
	Analista de 1ª		
	Práctico de Topografía		
	Viajante		
	Fotógrafo		
	Archivador de biblioteca		
	Conductor mecánico C1,C2,D,E		
	Delineante de 2ª		
	Técnico de Organización de 2ª		
	Oficial de 2ª Administrativo		
	<b>OPERARIOS</b>		
<b>Oficial de 1ª</b>	<b>35,55</b>	<b>5,31</b>	
Oficial de 2ª			
GRUPO 6	EMPLEADOS		
Incorpora las Antiguas Categorías y Funciones	<b>Conductor</b>	<b>1.033,13</b>	<b>5,29</b>
	Auxiliar Administrativo		
	Auxiliar de organización		
	Conserje		
	Analista de 2ª		
	Listero		
	Dependiente de economato		
	Telefonista		
	Auxiliar de oficina		
	Auxiliar de laboratorio		
	Pesador basculero		
	Almacenero		
	<b>OPERARIOS</b>		
<b>Oficial de 3ª</b>	<b>33,94</b>	<b>5,16</b>	



	Especialista Capataz, espe. y p.		
<b>GRUPO 7</b>	<b>EMPLEADOS</b>		
Sin equiparación	Vigilante	<b>998,19</b>	5,29
	Portero		
	Ordenanza		
	<b>OPERARIOS</b>		
	Peón	<b>33,03</b>	5,09
<b>GRUPO 8</b>	<b>OPERARIOS</b>		
Sin equiparación	Formación 1º año	<b>75%</b>	75 %
	Formación 2º y 3º año	80 %	80%



**ANEXO II (CONTINUACIÓN)**

**CATEGORIAS QUE NO SE ASIMILAN AL RESTO DE GRUPOS PROFESIONALES**

PERSONAL SUBALTERNO	SALARIO BASE AÑO 2012- 2013-2014	P.C.I. AÑO 2012- 2013-2014
ENFERMERO	1.015,30	5,29
VIGILANTE JURADO	1.004,51	5,29
LIMPIEZA A JORNADA COMPLETA	958,51	3,04
PERSONAL TECNICO	SALARIO BASE AÑO 2012-2013-2014	P.C.I. AÑO 2012-2013-2014
MAESTRO INDUSTRIAL	1.212,53	4,93
PERITOS, ING.TECN. APAREJA(1)	1.648,82	4,93
(1) Cuando no existen Ingenieros Superiores		

**Estas categorías son suprimidas en el nuevo Sistema de Clasificación Profesional, por**

**lo que los trabajadores contratados con dichas categorías mantendrán su actual salario,**

**con las actualizaciones correspondientes hasta su jubilación o cese en el sector. (Laudo Arbitral 19 de diciembre de 2001).**

IMPORTE DE LAS DIETAS 2013-2014
Desplazamientos superiores a 100 kms.



Dieta Completa	38,83	Euros/día
Media Dieta	12,46	Euros/día
<b>Desplazamientos inferiores a 100 kms.</b>		
Dieta completa	27,61	Euros/día
media dieta	10,00	Euros/día
<b>Dietas para el tendido de líneas y electrificación de ferrocarriles</b>		
Dieta completa	27,61	Euros/día
media dieta	10,00	Euros/día
<b>Desplazamientos</b>	0,33	Euros/Km.



**ANEXO II (CONTINUACIÓN)**

**TABLAS PARA LA INDUSTRIA DEL METAL AÑO 2015**

<b>GRUPOS</b>	<b>CATEGORÍAS PROFESIONALES Y DIVISIONES FUNCIONALES</b>	<b>SALARIO BASE 2015</b>	<b>P.C.I. 2015</b>
<b>GRUPO 1</b>	<b>TÉCNICOS</b>		
Incorpora las Antiguas Categorías y Funciones	<b>Ingenieros Arquitectos y Licen.</b>  Analistas de Sistemas (Titu. superior)	1.761,00	5,00
<b>GRUPO 2</b>	<b>TÉCNICOS</b>		
Incorpora las Antiguas Categorías y Funciones	<b>ATS</b>  Peritos, Ing.Téc y Apareja.  Diplomados Universitarios  Titulados Superiores de Entrada  Graduados Sociales	1.634,41	5,00
<b>GRUPO 3</b>	<b>TÉCNICOS</b>		
Incorpora las Antiguas Categorías y Funciones	<b>Jefe de Organización de 1ª</b>  Delineante proyectista y dibujante	1.327,61	5,22
	<b>EMPLEADOS</b>		
	<b>Jefe de 1ª Administrativo</b>	1.366,25	5,22
	<b>OPERARIOS</b>		
	<b>Jefe de Taller</b>  Jefe de Laboratorio	1.418,43	5,22
<b>GRUPO 4</b>	<b>TÉCNICOS</b>		
Incorpora las Antiguas Categorías y Funciones	<b>Jefe de Organización de 2ª</b>  Jefe de Sección  Programador de ordenador	1.266,15	5,22
	<b>EMPLEADOS</b>		
	<b>Jefe de 2ª Administrativo</b>	1.265,06	5,22
	<b>OPERARIOS</b>		
	<b>Encargado</b>  Maestro de Taller  Contramaestre	1.236,11	5,06





GRUPO 5	EMPLEADOS		
Incorpora las Antiguas Categorías y Funciones	<b>Oficial de 1ª Administrativo</b>	1.130,25	5,40
	Técnico de Organización de 1ª		
	Delineante de 1ª		
	Analista de 1ª		
	Práctico de Topografía		
	Viajante		
	Fotógrafo		
	Archivador de biblioteca		
	Conductor mecánico C1,C2,D,E		
	Delineante de 2ª		
	Técnico de Organización de 2ª		
	Oficial de 2ª Administrativo		
	<b>OPERARIOS</b>		
<b>Oficial de 1ª</b>	36,08	5,39	
Oficial de 2ª			
GRUPO 6	EMPLEADOS		
Incorpora las Antiguas Categorías y Funciones	<b>Conductor</b>	1.048,63	5,37
	Auxiliar Administrativo		
	Auxiliar de organización		
	Conserje		
	Analista de 2ª		
	Listero		
	Dependiente de economato		
	Telefonista		
	Auxiliar de oficina		
	Auxiliar de laboratorio		
	Pesador basculero		
	Almacenero		
	<b>OPERARIOS</b>		
<b>Oficial de 3ª</b>	34,45	5,24	



	Especialista Capataz, espe. y p.		
<b>GRUPO 7</b>	<b>EMPLEADOS</b>		
Sin equiparación	Vigilante	1.013,16	5,37
	Portero		
	Ordenanza		
	<b>OPERARIOS</b>		
	Peón	33,53	5,17
<b>GRUPO 8</b>	<b>OPERARIOS</b>		
Sin equiparación	Formación 1º año	75 %	75 %
	Formación 2º y 3º año	80 %	80 %



**ANEXO II (CONTINUACIÓN)**

**CATEGORIAS QUE NO SE ASIMILAN AL RESTO DE GRUPOS PROFESIONALES**

PERSONAL SUBALTERNO	SALARIO BASE AÑO 2015	P.C.I. AÑO 2015
ENFERMERO	1.030,53	5,37
VIGILANTE JURADO	1.019,58	5,37
LIMPIEZA A JORNADA COMPLETA	972,89	3,09
PERSONAL TECNICO	SALARIO BASE AÑO 2015	P.C.I. AÑO 2015
MAESTRO INDUSTRIAL	1.030,53	5,37
PERITOS, ING.TECN. APAREJA(1)	1.019,58	5,37
(1) Cuando no existen Ingenieros Superiores		

**Estas categorías son suprimidas en el nuevo Sistema de Clasificación Profesional, por lo que los trabajadores contratados con dichas categorías mantendrán su actual salario, con las actualizaciones correspondientes hasta su jubilación o cese en el sector. (Laudo Arbitral 19 de diciembre de 2001).**

IMPORTE DE LAS DIETAS 2015		
Desplazamientos superiores a 100 kms.		
Dieta Completa	39,41	Euros/día



Media Dieta	12,65	Euros/día
<b>Desplazamientos inferiores a 100 kms.</b>		
Dieta completa	28,02	Euros/día
media dieta	10,15	Euros/día
<b>Dietas para el tendido de líneas y electrificación de ferrocarriles</b>		
Dieta completa	28,02	Euros/día
media dieta	10,15	Euros/día
<b>Desplazamientos</b>	0,33	Euros/Km.



**ANEXO II (CONTINUACIÓN)**

**TABLAS PARA LA INDUSTRIA DEL METAL AÑO 2016**

<b>GRUPOS</b>	<b>CATEGORÍAS PROFESIONALES Y DIVISIONES FUNCIONALES</b>	<b>SALARIO BASE 2016</b>	<b>P.C.I. 2016</b>
<b>GRUPO 1</b>	<b>TÉCNICOS</b>		
Incorpora las Antiguas Categorías y Funciones	<b>Ingenieros Arquitectos y Licen.</b>  Analistas de Sistemas (Titu. superior)	1.783,89	5,07
<b>GRUPO 2</b>	<b>TÉCNICOS</b>		
Incorpora las Antiguas Categorías y Funciones	<b>ATS</b>  Peritos, Ing.Téc y Apareja.  Diplomados Universitarios  Titulados Superiores de Entrada  Graduados Sociales	1.655,66	5,07
<b>GRUPO 3</b>	<b>TÉCNICOS</b>		
Incorpora las Antiguas Categorías y Funciones	<b>Jefe de Organización de 1ª</b>  Delineante proyectista y dibujante	1.344,87	5,29
	<b>EMPLEADOS</b>		
	<b>Jefe de 1ª Administrativo</b>	1.384,01	5,29
	<b>OPERARIOS</b>		
	<b>Jefe de Taller</b>  Jefe de Laboratorio	1.436,87	5,29
<b>GRUPO 4</b>	<b>TÉCNICOS</b>		
Incorpora las Antiguas Categorías y Funciones	<b>Jefe de Organización de 2ª</b>  Jefe de Sección  Programador de ordenador	1.282,61	5,29
	<b>EMPLEADOS</b>		
	<b>Jefe de 2ª Administrativo</b>	1.281,51	5,29
	<b>OPERARIOS</b>		
	<b>Encargado</b>  Maestro de Taller  Contramaestre	1.252,18	5,13



GRUPO 5	EMPLEADOS		
Incorpora las Antiguas Categorías y Funciones	<b>Oficial de 1ª Administrativo</b>	1.144,94	5,47
	Técnico de Organización de 1ª		
	Delineante de 1ª		
	Analista de 1ª		
	Práctico de Topografía		
	Viajante		
	Fotógrafo		
	Archivador de biblioteca		
	Conductor mecánico C1,C2,D,E		
	Delineante de 2ª		
	Técnico de Organización de 2ª		
	Oficial de 2ª Administrativo		
	<b>OPERARIOS</b>		
<b>Oficial de 1ª</b>	36,55	5,46	
Oficial de 2ª			
GRUPO 6	EMPLEADOS		
Incorpora las Antiguas Categorías y Funciones	<b>Conductor</b>	1.062,26	5,44
	Auxiliar Administrativo		
	Auxiliar de organización		
	Conserje		
	Analista de 2ª		
	Listero		
	Dependiente de economato		
	Telefonista		
	Auxiliar de oficina		
	Auxiliar de laboratorio		
	Pesador basculero		
	Almacenero		
	<b>OPERARIOS</b>		
<b>Oficial de 3ª</b>	34,90	5,31	



	Especialista Capataz, espe. y p.		
<b>GRUPO 7</b>	<b>EMPLEADOS</b>		
Sin equiparación	Vigilante	1.026,33	5,44
	Portero		
	Ordenanza		
	<b>OPERARIOS</b>		
	Peón	33,97	5,24
<b>GRUPO 8</b>	<b>OPERARIOS</b>		
Sin equiparación	Formación 1º año	75 %	75 %
	Formación 2º y 3º año	80 %	80 %



**ANEXO II (CONTINUACIÓN)**

**CATEGORIAS QUE NO SE ASIMILAN AL RESTO DE GRUPOS PROFESIONALES**

PERSONAL SUBALTERNO	SALARIO BASE AÑO 2016	P.C.I. AÑO 2016
ENFERMERO	1.043,93	5,44
VIGILANTE JURADO	1.032,83	5,44
LIMPIEZA A JORNADA COMPLETA	985,54	3,13
PERSONAL TECNICO	SALARIO BASE AÑO 2016	P.C.I. AÑO 2016
MAESTRO INDUSTRIAL	1.246,72	5,07
PERITOS, ING.TECN. APAREJA(1)	1.695,31	5,07
(1) Cuando no existen Ingenieros Superiores		

**Estas categorías son suprimidas en el nuevo Sistema de Clasificación Profesional, por lo que los trabajadores contratados con dichas categorías mantendrán su actual salario, con las actualizaciones correspondientes hasta su jubilación o cese en el sector. (Laudo Arbitral 19 de diciembre de 2001).**

IMPORTE DE LAS DIETAS 2016		
Desplazamientos superiores a 100 kms.		
Dieta Completa	39,92	Euros/día





Media Dieta	12,81	Euros/día
<b>Desplazamientos inferiores a 100 kms.</b>		
Dieta completa	28,38	Euros/día
media dieta	10,28	Euros/día
<b>Dietas para el tendido de líneas y electrificación de ferrocarriles</b>		
Dieta completa	28,38	Euros/día
media dieta	10,28	Euros/día
<b>Desplazamientos</b>	0,33	Euros/Km.



**ANEXO III**

**SISTEMA DE CLASIFICACION PROFESIONAL PARA LA INDUSTRIA DEL  
METAL DE LA PROVINCIA DE ALICANTE**

**ARTICULO 1º.- CRITERIOS GENERALES**

La Clasificación se efectuará atendiendo fundamentalmente a los criterios que se fijan para la existencia de Grupo Profesional, es decir, aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, pudiendo incluir tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador. Operan como Criterios Generales del presente acuerdo sobre clasificación profesional, los Criterios Generales que establece el Acuerdo sobre Clasificación Profesional de la Industria del Metal ( BOE 10.05.2013, modificación por resolución de 22.04.2013 ).

La Clasificación se realiza por Divisiones funcionales y Grupos profesionales por interpretación y aplicación de criterios generales objetivos y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores.

En caso de concurrencia de un puesto de de tareas básicas correspondientes a diferentes Grupos Profesionales, la Clasificación se realizará en función de las actividades propias del Grupo Profesional Superior. Este criterio de Clasificación no supondrá que se excluya en los puestos de trabajo de cada Grupo Profesional la realización de tareas complementarias que sean básicas para puestos clasificados en Grupos Profesionales inferiores.



## ARTICULO 2º.- FACTORES DE CLASIFICACION PROFESIONAL

Todos los trabajadores serán adscritos a una determinada División Funcional y aun Grupo Profesional. Ambas circunstancias definirán su posición en el esquema organizativo de cada empresa. Se acomodarán a reglas comunes para todos los trabajadores, garantizando la ausencia de discriminación directa entre hombres y mujeres.

Como establece el Anexo II del Convenio Colectivo para la Industria, La Tecnología y los Servicios del sector del Metal de la Provincia de Alicante, las categorías vigentes en el momento de la firma de este acuerdo, que a título orientativo se mencionan en cada uno de los Grupos Profesionales, se clasifican en tres Divisiones Funcionales definidas en los siguientes términos:

### TECNICOS

Es el personal con alto grado de cualificación, experiencia y aptitudes equivalentes a las que se pueden adquirir con titulaciones superiores y medias, realizando tareas de elevada cualificación y complejidad.

### EMPLEADOS

Es el personal que por sus conocimientos y/o experiencia realiza tareas administrativas, comerciales, organizativas, de informática, de laboratorio y, en general, las específicas de puestos de oficina, que permiten informar de la gestión, de la actividad económico-contable, coordinar labores productivas o realizar tareas auxiliares que comporten atención a las personas.



## OPERARIOS

Es el personal que por sus conocimientos y/o experiencia ejecuta operaciones relacionadas con la producción, bien directamente, actuando en el proceso productivo, o en labores de mantenimiento, transporte u otras operaciones auxiliares, pudiendo realizar, a su vez, funciones de supervisión o coordinación.

Los Criterios de definición de Grupos profesionales y Divisiones Funcionales, se efectuarán de forma que no exista discriminación.

Los factores que influyen en la clasificación profesional de los trabajadores y trabajadoras incluidos en el ámbito de este acuerdo y que por tanto, indican la pertenencia de cada uno de estos a un determinado Grupo Profesional, según el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, son los siguientes:

### A. Conocimientos

Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta, además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente el contenido, el grado de conocimiento y experiencia adquiridos, así como la dificultad en la adquisición de dichos conocimientos o experiencias.

### B. Iniciativa

Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta el mayor o menor grado de dependencia a directrices o normas para la ejecución de la función.

### C. Autonomía

Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta la mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de la función que se desarrolle.



#### D. Responsabilidad

Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta tanto el grado de autonomía de acción del titular de la función, como el grado de influencia sobre los resultados e importancia de las consecuencias de la gestión.

#### E. Mando

Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta el conjunto de tareas de planificación, organización, control y dirección de las actividades de los otros, asignadas por la dirección de la empresa, que requieren de los conocimientos necesarios para comprender, motivar y desarrollar a las personas que dependen jerárquicamente del puesto, teniendo en cuenta la naturaleza del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.

#### F. Complejidad

Factor cuya valoración estará en función del mayor o menor número, así como del mayor o menor grado de integración del resto de los factores en la tarea o puesto encomendado.

### **ARTÍCULO 3º.- CLASIFICACION PROFESIONAL**

#### **GRUPO PROFESIONAL 1.-**

**Criterios Generales.-** Los trabajadores/as pertenecientes a este grupo, tienen la responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, o realizan tareas técnicas de la más alta complejidad y cualificación. Toman decisiones o participan en su colaboración así como en la definición de objetivos concretos. Desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.



**Formación:** Titulación universitaria de grado superior o conocimientos equivalentes reconocidos por la empresa, con estudios específicos y/o con una dilatada experiencia profesional consolidada en el ejercicio de su profesión.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

**a) Técnicos**

- Analistas de sistemas (titulación superior)
- Arquitectos.
- Directores de áreas y servicios
- Ingenieros
- Licenciados

**TAREAS**

**Ejemplos.-** En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

1.- Supervisión y dirección técnica de un proceso o sección de fabricación, de la totalidad del mismo, o de un grupo de servicios o de la totalidad de los mismos.

2.- Coordinación, supervisión, ordenación y/o dirección de trabajos heterogéneos o de conjunto de actividades dentro de un área, servicio o departamento.

3.- Responsabilidad y dirección de la explotación de un ordenador o de redes locales de servicios informáticos sobre el conjunto de servicios de procesos de datos en unidades de dimensiones medias.

4.- Tareas de dirección técnica de alta complejidad y heterogeneidad, con elevado nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo, en funciones de investigación, control de calidad, definición de procesos industriales, administración, asesoría jurídico-laboral y fiscal, etc.



5.- Tareas de dirección de la gestión comercial con amplia responsabilidad sobre un sector geográfico delimitado.

6.- Tareas técnicas de muy alta complejidad y polivalencia, con el máximo nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo, pudiendo implicar asesoramiento en las decisiones fundamentales de la empresa.

7.- Funciones consistentes en planificar, ordenar y supervisar un área, servicio o departamento de una empresa de dimensión media, o en empresas de pequeña dimensión, con responsabilidad sobre los resultados de la misma.

8.- Tareas de análisis de sistemas informáticos, consistentes en definir, desarrollar e implantar los sistemas mecanizados, tanto a nivel físico (hardware) como a nivel lógico (Software).

## **GRUPO PROFESIONAL 2.-**

**Criterios Generales.-** Son trabajadores/as que con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, realizan tareas técnicas complejas, con objetivos globales definidos, o que tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana. También aquellos responsables directos de la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma área funcional.

**Formación.-** Titulación universitaria de grado medio o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, completados con una experiencia dilatada en su sector profesional. Eventualmente podrán tener estudios universitarios de grado superior y asimilarse en los puestos definidos en este grupo "Titulados Superiores de Entrada", con sujeción a lo previsto en el apartado "Observaciones a la clasificación profesional" que se incorpora al final del presente Anexo III.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:



## Técnicos

- Titulados Superiores de Entrada (\*\*)
- Diplomados Universitarios
- A.T.S.
- Arquitectos Técnicos y Aparejadores
- Peritos e Ingenieros Técnicos.
- Graduados Sociales.

## TAREAS

**Ejemplos.-** En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

1.- Funciones que suponen la responsabilidad de ordenar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas de producción, comercialización, mantenimiento, administración, servicios, etc., o en cualquier agrupación de ellas, cuando las dimensiones de la empresa aconsejen tales agrupaciones.

2.- Tareas de alto contenido técnico consistentes en prestar soporte, con autonomía media y bajo directrices y normas de investigación, control de calidad, vigilancia y control de procesos industriales, etc.

3.- Actividades y tareas propias de A.T.S., realizando curas, llevando el control de bajas de I..T. y accidentes, estudios audiométricos, vacunaciones, estudios estadísticos de accidentes, etc.

4.- Actividades de Graduado Social y/o Diplomado en Relaciones Laborales consistentes en funciones de organización, control, asesoramiento o mando en orden a la admisión, clasificación, acoplamiento, instrucción, economato, comedores, previsión del personal, etc.

5.- Tareas técnicas consistentes en el desarrollo de proyectos en toda su extensión, y en el cual se deben aplicar normalización, cálculos genéricos y de detalle, resistencias de materiales, consiguiendo la viabilidad total del proyecto.





## GRUPO PROFESIONAL 3.-

**Criterios Generales.-** Son aquellos trabajadores/as que, con o sin responsabilidad de mando, realizan tareas con un contenido medio de actividad intelectual y de interrelación humana, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media, con autonomía dentro del proceso. Realizan funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores, en un estadio organizativo menor.

**Formación.-** Titulación equiparable a ciclo formativo de grado medio o superior, y/o de módulo superior o conocimientos equivalentes reconocidos por la empresa y/o formación en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

### Técnicos

- Delineante Proyectista y Dibujante.
- Jefe de Organización de 1ª.

### Empleados

- Jefes de 1ª Administrativo

### Operarios

- Jefe de Taller
- Jefe de Laboratorio

## TAREAS



**Ejemplos.-** En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

1. Tareas técnicas que consisten en el ejercicio del mando directo al frente de un conjunto de operarios de oficio o de procesos productivos en instalaciones principales (siderurgia, electrónica, automoción, instrumentación, montaje o soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, etc.)
2. Tareas técnicas de codificación de programas de ordenador en el lenguaje apropiado, verificando su correcta ejecución y documentándoles adecuadamente.
3. Tareas técnicas que consisten en la ordenación de tareas y de puestos de trabajo de una unidad completa de producción.
4. Actividades que impliquen la responsabilidad de un turno o de una unidad de producción que puedan ser secundadas por uno o varios trabajadores del grupo profesional inferior.
5. Tareas técnicas de inspección, supervisión o gestión de la red de ventas.
6. Tareas técnicas de dirección y supervisión en el área de contabilidad, consistentes en reunir los elementos suministrados por los ayudantes, confeccionar estados, balances, costos provisionales de tesorería y otros trabajos análogos en base al plan contable de la empresa.
7. Tareas técnicas consistentes en contribuir al desarrollo de un proyecto que redacta un técnico (ingeniero, aparejador, etc.) aplicando la normalización, realizando el cálculo de detalle, confeccionando planos a partir de datos facilitados por un mando superior.
8. Tareas técnicas administrativas de organización o de laboratorio de ejecución práctica, que suponen la supervisión según normas recibidas de un mando superior.
9. Tareas técnicas administrativas o de organización de gestión de compra de aprovisionamiento y bienes convencionales de pequeña complejidad o de aprovisionamiento de bienes complejos.
10. Tareas técnicas de dirección de I+D de proyectos completos según instrucciones facilitadas por un mando superior.



11. Tareas técnicas, administrativas o de organización, que consisten en el mantenimiento preventivo o correctivo de sistemas robotizados que implican amplios conocimientos integrados de electrónica, hidráulica y lógica neumática, conllevando la responsabilidad de pronta intervención dentro del proceso productivo.
12. Tareas técnicas de toda clase de proyectos, reproducciones o detalles bajo la dirección de un mando superior, ordenando, vigilando y dirigiendo la ejecución práctica de las mismas, pudiendo dirigir montajes, levantar planos topográficos, etc.
13. Tareas técnicas de gestión comercial con responsabilidad sobre un sector geográfico delimitado y/o una gama específica de productos.

## GRUPO PROFESIONAL 4.-

**Criterios Generales.-** Aquellos trabajadores/as que realizan trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores y trabajadoras encargados de su ejecución, comportando bajo supervisión la responsabilidad de las mismas.

**Formación.-** Titulación equiparable a Bachillerato, ciclo formativo de grado medio o conocimientos equivalentes reconocidos por la empresa y/o formación en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

### Técnicos

- Jefe de Sección
- Jefe de Organización de 2ª
- Programador de ordenador.

### Empleados



- Jefe de 2ª Administrativo

### Operarios

- Maestro de Taller
- Contraamaestre
- Encargado

### TAREAS

**Ejemplos.-** En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

1.- Redacción de correspondencia comercial, cálculo de precios a la vista de ofertas recibidas, recepción y tramitación de pedidos y propuestas de contestación.

2.- Tareas que consisten en establecer, en base a documentos contables, una parte de la contabilidad.

3.- Tareas de análisis y determinaciones de laboratorio realizadas bajo supervisión, sin que sea necesario siempre indicar normas y especificaciones, implicando preparación de los elementos necesarios, obtención de muestras y extensión de certificados y boletines de análisis.

4.- Tareas de delineación de proyectos sencillos, levantamiento de planos de conjunto y detalle, partiendo de información recibida y realizando los tanteos necesarios a la vez que proporcionando las soluciones requeridas.

5.- Tareas de I + D de proyectos completos según instrucciones.



6.- Tareas que suponen la supervisión según normas generales recibidas de un mando inmediato superior de la ejecución práctica de las tareas en el taller, laboratorio u oficina.

7.- Tareas de gestión de compras de aprovisionamientos y bienes convencionales de pequeña complejidad o de aprovisionamiento de bienes complejos sin autoridad sobre los mismos.

8.- Tareas que consisten en el mantenimiento preventivo y correctivo de sistemas robotizados que implican suficientes conocimientos integrados de electrónica, hidráulica y lógica neumática, conllevando la responsabilidad correspondiente dentro del proceso productivo.

9.- Tareas de codificación de programas de ordenador e instalación de paquetes informáticos bajo instrucciones directas del analista de la explotación de aplicación informática.

10.- Tareas de venta y comercialización de productos de complejidad y valor unitario.

11.- Tareas de traducción, corresponsalía, taquimecanografía y atención de comunicaciones personales con suficiente dominio de un idioma extranjero y alta confidencialidad.

12.- Tareas de regulación automática eligiendo el programa adecuado, introduciendo las variantes precisas en instalaciones de producción, centralizadas o no, llevando el control a través de los medios adecuados (terminales, microordenadores, etc.)

13.- Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios/as que receptionan la producción, la clasifican, almacenan y expiden, llevando el control de los materiales, así como de la utilización de las máquinas-vehículos de que se dispone.

14.-Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios/as que realizan las labores auxiliares a la línea principal de producción, abasteciendo y preparando materias, equipos, herramientas, evacuaciones, etc., realizando el control de las máquinas y vehículos que se utilizan.



15.- Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios dentro de una fase intermedia o zona geográficamente delimitada en una línea del proceso de producción o montaje, coordinando y controlando las operaciones inherentes al proceso productivo de la fase correspondiente, realizando el control de la instalación y materiales que se utilizan.

16.- Realizar inspecciones de toda clase de piezas, máquinas, estructuras, materiales y repuestos, tanto durante el proceso como después de terminadas, en la propia empresa, en base a planos, tolerancias, composiciones, aspecto, normas y utilización con alto grado de decisión en la aceptación, realizando informes donde se exponen los resultados igualmente de las recibidas del exterior.

## **GRUPO PROFESIONAL 5.-**

**Criterios Generales.-** Tareas que se ejecutan bajo dependencia de mandos o de profesionales de más alta cualificación dentro del esquema de cada empresa, normalmente con alto grado de supervisión, pero con ciertos conocimientos profesionales, con un período de adaptación.

**Formación.-** Titulación equiparable a ciclo formativo de grado medio o conocimientos equivalentes reconocidos y/o formación en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

### **Operarios**

- Oficial de 1ª y 2ª

### **Empleados**

- Delineante de 1ª y de 2ª
- Oficiales Administrativos de 1ª y 2ª
- Viajante
- Técnicos de Organización del trabajo de 1ª y de 2ª.
- Analistas de 1ª



- Conductor mecánica C1, C2, D, E
- Fotógrafo
- Práctico de Topografía
- Archivador de Biblioteca

## TAREAS

**Ejemplos.-** En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

- 1.- Tareas administrativas desarrolladas con utilización de aplicaciones informáticas.
- 2.- Tareas elementales de cálculo de salarios, valoración de costes, funciones de cobro y pago, etc. dependiendo y ejecutando directamente las órdenes de un mando superior.
- 3.- Tareas de electrónica, siderurgia, automoción, instrumentación, montaje o soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, pintura, mecánica, etc., con capacitación suficiente para resolver todos los requisitos de su oficio o responsabilidad.
- 4.- Tareas de control y regulación de los procesos de producción que generan transformación de producto.
- 5.- Tareas de venta y comercialización de productos de reducido valor unitario y/o tan poca complejidad que no requieran de una especialización técnica distinta de la propia demostración, comunicación de precios y condiciones de crédito y entrega, tramitación de pedidos, etc.
- 6.- Tareas de preparación u operaciones en máquinas convencionales que conlleve el autocontrol del producto elaborado.



7.- Tareas de archivo, registro, cálculo, facturación o similares que requieran algún grado de iniciativa.

8.- Tareas de despacho de pedidos, revisión de mercancías y distribución con registro en libros o mecánicas, al efecto de movimiento diario.

9.- Tareas de lectura, anotación y control, bajo instrucciones detalladas, de los procesos industriales o el suministro de servicios generales de fabricación.

10.- Tareas de mecanografía, con buena presentación de trabajo y ortografía correcta y velocidad adecuada que pueden llevar implícita la redacción de correspondencia según formato e instrucciones específicas, pudiendo utilizar paquetes informáticos como procesadores de textos o similares.

11.- Tareas de delineación de proyectos sencillos, levantamiento de planos de conjunto y detalle, partiendo de información recibida y realizando los tanteos necesarios a la vez que proporcionando las soluciones requeridas. Están incluidas todas las tareas elementales de delineación de dibujo, calcos o litografías que otros puedan haber preparado, así como cálculos sencillos.

12.- Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios/as en trabajo de carga y descarga, limpieza, acondicionamiento, movimiento de tierras, realización de zanjas, etc., generalmente de tipo manual o con máquinas, incluyendo procesos productivos.

13.- Controlar la calidad de la producción o el montaje, realizando inspecciones y reclasificación visuales o con los correspondientes aparatos, decidiendo sobre el rechazo en base a normas fijadas, reflejando en partes o a través de plantilla los resultados de la inspección.

14.- Toma de datos de procesos de producción, referentes a temperaturas, humedades, aleaciones, duración de ciclos, porcentajes de materias primas, desgastes de útiles, defectos, anomalías, etc., reflejando en partes o a través de plantilla todos los datos según código al efecto.





15.- Realizar agrupaciones de datos, resúmenes, estadísticas, cuadros, seguimientos, histogramas, certificaciones, etc., con datos suministrados por otros que los toman directamente en base a normas generalmente precisas.

16.- Conducción con permiso adecuado C1, C2, D, E.

## **GRUPO PROFESIONAL 6.-**

**Criterios Generales.-** Tareas que se ejecutan con un alto grado de dependencia, claramente establecidas, con instrucciones específicas. Pueden requerir preferentemente esfuerzo físico, con escasa formación o conocimientos muy elementales y que ocasionalmente pueden necesitar de un pequeño período de adaptación.

**Formación.-** La de los niveles básicos obligatorios y en algún caso de iniciación para tareas de oficina. Enseñanza Secundaria Obligatoria (ESO), Técnico Auxiliar, o Formación Profesional Básica, así como conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

### **Operarios**

- Oficiales de 3ª
- Capataz especialistas y peones
- Especialista

### **Empleados**

- Auxiliar de organización
- Auxiliar de laboratorio



- Auxiliar de oficina
- Auxiliar Administrativo
- Conserje
- Analista de 2ª
- Listero
- Dependiente de Economato
- Telefonista
- Pesador basculero
- Almacenero
- Conductor

## TAREAS

Ejemplos.- En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

1.- Actividades sencillas, que exijan regulación y puesta a punto o manejo de cuadros, indicadores y paneles no automáticos.

2.- Tareas de electrónica, siderurgia, automatización, instrumentación, montaje o soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, mecánica, pintura, etc.

3.- Tareas elementales en laboratorio.

4.- Tareas de control de accesos a edificios y locales sin requisitos especiales ni arma.

5.- Tareas de recepción que no exijan cualificación especial o conocimiento de idiomas. Telefonista y/o recepcionista.

6.- Trabajos de reprografía en general. Reproducción y calcado de planos.

7.- Trabajos sencillos y rutinarios de mecanografía, archivo, cálculo, facturación o similares de administración.



8.- Realización de análisis sencillos y rutinarios de fácil comprobación, funciones de toma y preparación de muestra para análisis.

9.- Tareas de ajuste de series de aparatos, construcción de forma de cable sin trazo de plantillas, montaje elemental de series de conjuntos elementales, verificado de soldaduras de conexión.

10.- Tareas de verificación en la comprobación visual y/o mediante patrones de medición directa ya establecidos de la calidad de los componentes y elementos simples en procesos de montaje y acabado de conjuntos y subconjuntos, limitándose a indicar su adecuación o inadecuación a dichos patrones.

11.- Trabajos de vigilancia y regulación de máquinas estáticas en desplazamientos de materiales (cintas transportadoras y similares).

12.- Realizar trabajos en máquinas –herramientas preparadas por otro en base a instrucciones simples y/o croquis sencillos.

13.- Realizar trabajos de corte, calentamiento, rebabado y escarpado u otros análogos, utilizando sopletes, martillos neumáticos, etc.

14.- Tareas de transporte y paletización realizadas con elementos mecánicos.

15.- Tareas de operación de equipos de transmisión de información, fax, etc.

16.- Taras de grabación de datos en sistemas informáticos y/o impresión y lectura de los mismos.



17.- Conducción con permiso adecuado, entendiéndose que puede combinarse esta actividad con otras actividades conexas.

18.- Conducción de máquinas pesadas autopropulsadas o suspendidas en vacío, de elevación, carga, arrastre, etc. (locomotoras, tractores, palas, empujadoras, grúas, puente, grúas de pórtico, carretillas autopropulsadas, etc.).

19. Tareas sencillas de preparación de operaciones en máquinas convencionales, así como los cambios de herramientas y sus regulaciones.

20. Tareas de apoyo en la venta y comercialización de productos, consistentes en efectuar y concretar las ventas.

## **GRUPO PROFESIONAL 7.-**

**Criterios Generales.-** Estarán incluidos aquellos trabajadores/as que realicen tareas que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieran preferentemente esfuerzo físico y/o atención y que no necesitan de formación específica ni período de adaptación.

**Formación.-** Enseñanza secundaria obligatoria (ESO) o certificado de Escolaridad o equivalente.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

### **Empleados**

- Portero
- Vigilante
- Ordenanza

### **Operarios**



- Peón

## TAREAS

Ejemplos.- En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

1.- Tareas manuales

2.- Operaciones elementales con máquinas sencillas, entendiéndose por tales a aquellas que no requieran adiestramiento y conocimientos específicos.

3.- Tareas de carga y descarga, manuales o con ayuda de elementos mecánicos simples.

4.- Tareas de suministro de materiales en el proceso productivo.

5.- Tareas que consisten en efectuar recados, encargos, transporte manual, llevar o recoger correspondencia.

6.- Tareas de tipo manual que conlleva el aprovechamiento y evacuación de materias primas elaboradas o semielaboradas, así como el utillaje necesario en cualquier proceso productivo.

7.- Tareas de recepción, ordenación, distribución de mercancías y géneros, sin riesgo del movimiento de los mismos.

8.- Tareas de ayuda en máquinas-vehículos.



9. Tareas de aprendizaje consistentes en la adquisición de los conocimientos prácticos y de formación necesarios para el desempeño de un oficio o un puesto de trabajo cualificado.

## **GRUPO PROFESIONAL 8.-**

Formación 1º año

Formación 2º y 3º año.

## **TAREAS**

1.- Tareas de aprendizaje consistentes en la adquisición de los conocimientos prácticos y de formación necesarios para el desempeño de un oficio o un puesto de trabajo cualificado.

## **OBSERVACIONES A LA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**

- (1) Titulados Superiores DE ENTRADA: Agrupa a Titulados Superiores y Licenciados en general, DE ENTRADA, a los que la empresa encuadre en el Grupo 2 y que independientemente del tipo de contrato formalizado (Indefinido, en Prácticas, etc.) no disponen de experiencia previa suficiente en empresas, siendo necesario un periodo de adaptación para cumplir los Criterios Generales requeridos para su clasificación en el Grupo Profesional 1.

La existencia de esta categoría no excluye la posibilidad de efectuar contrataciones bajo la modalidad contrato en prácticas (Ley 63/1.997) en cuyo caso el licenciado o titulado superior contratado será encuadrado en el Grupo 1 tomando como base su salario, al que se aplicarán los porcentajes que se prevén de aplicación.

- (2) En todo lo no previsto por el presente acuerdo, actuará con carácter supletorio el Acuerdo Estatal sobre Sistema de Clasificación Profesional para la Industria del Metal.



**ANEXO IV**

**DELEGACIÓN TERRITORIAL DE LA FUNDACIÓN DEL METAL PARA LA FORMACION,  
CUALIFICACION Y EL EMPLEO EN LA PROVINCIA DE ALICANTE**

**En Alicante, a 19 de Abril de 2010**

**REUNIDOS**

De una parte D. Guillermo Moreno García, actuando en nombre y representación, en su calidad de Presidente, de la FEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DEL METAL DE LA PROVINCIA DE ALICANTE con CIF nº G03096963 y domicilio en P.I. Agua Amarga C/ Benijófar, 4-6 03008 Alicante (en adelante, FEMPA).

De otra D. Ismael Sáez Vaquero, actuando en nombre y representación, en su calidad de Secretario General, de UGT METAL, CONSTRUCCIÓN Y AFINES con domicilio en Calle Arquitecto Mora, 7, 4º, 46010 Valencia. (en adelante UGT- MCA P.V.)

Y de otra D. Angel Quiles Martínez, actuando en nombre y representación, en su calidad de Secretario General, de la Federación de Industria de CCOO PV, con domicilio en la Plaza Nápoles y Sicilia, 5, 1ª, 46003 Valencia (en adelante CC.OO.).

**EXPONEN**

I Que según el Art. 24 del Acuerdo Estatal del Sector del Metal, a solicitud de las organizaciones miembro de la Fundación del Metal para la Formación, la Cualificación y el Empleo FMF firmantes de los convenios colectivos provinciales de la Industria del Metal, la FMF podrá constituir delegaciones territoriales de la misma.



Por otra parte, el Art. 48 de dicho Acuerdo Estatal del Sector del Metal dispone que el beneficiario de la Tarjeta Profesional de la Construcción (TPC) pueda solicitarla en las Delegaciones Territoriales de la FMF. Asimismo, en el Art. 50 del mencionado Acuerdo se vuelve a contemplar la figura de las Delegaciones Territoriales asignando a éstas la competencia de resolver los expedientes de solicitud de las Tarjetas profesionales.

II Que las Delegaciones territoriales son, órganos paritarios delegados de la FMF, aprobados por su Patronato, para dar cumplimiento a sus fines fundacionales en materia de expedición de la TPC para el Sector del Metal, formulación de propuestas de homologación de entidades formativas y la suscripción de los documentos correspondientes a dicha actividad, en su ámbito territorial.

III Que las Delegaciones Territoriales de la FMF que se constituyan, dependen jurídica y orgánicamente de la FMF, quien supervisará su actuación en cumplimiento de los fines fundacionales.

IV Que el Consejo de Dirección de la FMF conocerá, mediará y dirimirá las controversias que se susciten en la aplicación e interpretación de las competencias que el AESM atribuye a las Delegaciones Territoriales de la FMF.

V Que las Delegaciones de la FMF actuarán de forma coordinada y homogénea en cumplimiento de lo establecido en el AESM, siguiendo los mandatos del Consejo de Dirección de la FMF y los Manuales de Procedimiento aprobados por el mismo.

VI Que el Reglamento de Régimen Interior de las Delegaciones Territoriales de la FMF se aprobó con el objetivo de aplicar el Acuerdo Estatal del Sector Metal, mediante la constitución de las Delegaciones Territoriales de la FMF para que éstas ejerzan sus funciones y competencias con un marco normativo común en beneficio de las empresas y trabajadores del Sector Metal.

En su virtud, las partes acuerdan suscribir el presente Convenio, que se regulará por las siguientes:





## ESTIPULACIONES

### Primera

El presente Convenio tiene como objetivo establecer los términos de constitución y funcionamiento de la Delegación Territorial de la FMF en la provincia de Alicante, entre FEMPA, UGT-MCA P.V. y la Federación de Industria de CC.OO.-PV .

Este acuerdo, que se regirá por lo dispuesto en el Reglamento de Régimen Interior de las Delegaciones Territoriales de la FMF , tiene carácter bipartito al ser las partes signatarias del mismo la organización empresarial FEMPA, y las organizaciones sindicales UGT-MCA P.V. y la Federación de Industria de CC.OO.-PV

### Segunda

El ámbito funcional de este Convenio son las actividades del Metal realizadas en obras de construcción (CNAE 4211, 4221, 4222, 4299, 4321, 4322, 4329, 4332 y 4399, y aquellas otras actividades del Sector que conlleven instalación, reparación o mantenimiento en obras de construcción) tal y como se establece en el Art. 44 del Acuerdo Estatal del Sector Metal.

El ámbito territorial del Convenio es la totalidad de la provincia de Alicante.

### Tercera

La presente Delegación Territorial estará compuesta por 8 miembros, 4 en representación de la organización empresarial FEMPA y 4 en representación de los sindicatos firmantes correspondiendo 2 miembros a UGT-MCA P.V. y los restantes 2 miembros a la Federación de Industria de CC.OO.P.V.



La Delegación Territorial nombrará un Presidente, dos Vicepresidentes y un Secretario, los cuales tendrán la consideración de Comisión Permanente, uno de los cuales ostentará transitoriamente a su vez el cargo de Coordinador Territorial. El Presidente y el Secretario serán representantes empresariales y los Vicepresidentes serán representantes sindicales, uno por UGT-MCA P.V. y otro por la Federación de Industria de CC.OO.-P.V.

La Comisión Permanente o por delegación de ésta el Presidente de la misma ostenta la representación de la FMF ante las administraciones públicas y demás corporaciones, organismos, entidades en su ámbito territorial. El ejercicio de acciones legales ante juzgados y tribunales requerirá el apoderamiento expreso del Patronato de la FMF.

Los acuerdos de las Delegaciones Territoriales habrán de adoptarse por unanimidad de las organizaciones que componen cada una de ellas.

El Consejo de Dirección de la FMF nombrará a propuesta de la Delegación Territorial a un Coordinador Territorial de la FMF. Transitoriamente, las funciones de Coordinador Territorial las podrá asumir uno de los miembros de la Delegación Territorial.

El Coordinador Territorial tendrá los poderes concretos para la gestión de las competencias establecidas en el apartado Cuarto, que le otorgue el Consejo de Dirección de la FMF.

El Coordinador Territorial dependerá funcionalmente de la Comisión Permanente de la Delegación Territorial y jerárquicamente del Coordinador Estatal.

#### **Cuarta**

Los miembros de la Delegación Territorial de forma mancomunada son los responsables de la Delegación Territorial y representan a la FMF en su respectivo ámbito territorial.

La Delegación Territorial en el ejercicio de sus competencias tendrá en cuenta que el coste de la Tarjeta Profesional correrá a cargo de la empresa donde preste servicio el beneficiario de la misma, salvo que éste se encuentre en situación de desempleo, en cuyo caso, el coste correrá a cargo de la FMF. La FMF para el ejercicio de estas competencias asignará un importe en euros a la Delegación Territorial por cada tarjeta solicitada y entregada al beneficiario, y liquidará cuentas con la Delegación Territorial al final de cada ejercicio contable.



La Delegación Territorial tiene entre otras funciones, la de Aprobar los expedientes de solicitud presentados.

#### **Quinta**

La Delegación Territorial contará con los medios humanos, materiales y financieros que se consideren necesarios para el cumplimiento de sus competencias y obligaciones y que serán aportados por los propios miembros dependiendo asimismo de ellos.

Se fija como domicilio de la Delegación Territorial de la provincia de Alicante el de FEMPA en P.I. Agua Amarga C/ Benijófar, 4-6 03008 Alicante

#### **Sexta**

La Comisión Permanente se reunirá a iniciativa del Presidente o a petición de alguna de las organizaciones miembro, tantas veces como sea necesario para el desempeño de sus funciones y al menos una vez al trimestre con carácter ordinario. La Delegación Territorial se reunirá, al menos una vez al año.

Y para que así conste, lo firman por duplicado en el lugar y fecha del encabezamiento: