



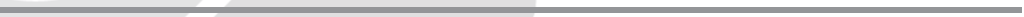
**CONVENIO
COLECTIVO
DE TRABAJO
DEL COMERCIO
DEL METAL
DE LA PROVINCIA
DE ALICANTE
2008 - 2012**



CENTRO PARA EL FOMENTO
DEL EMPLEO Y EL DESARROLLO
TECNOLÓGICO DEL SECTOR METAL



FEMPA
FEDERACION DE EMPRESARIOS DEL
METAL DE LA PROVINCIA DE ALICANTE



INDICE

TEXTO ARTICULADO CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL COMERCIO DEL METAL DE LA PROVINCIA DE ALICANTE 2008-2012

Capítulo I. Disposiciones Generales

Capítulo II. Organización del trabajo

Capítulo III. Ingresos, Ascensos, Plantillas y Aprendizaje

Capítulo IV. Jornadas, Horario, Vacaciones y Licencias

Capítulo V. Salario y Complementos

Capítulo VI. Dietas y Kilometraje

Capítulo VII. Prendas de Trabajo

Capítulo VIII. Comisión Paritaria o de Interpretación

Capítulo IX. Seguridad y Salud Laboral. Asistencia y Varios

Capítulo X. Régimen Disciplinario

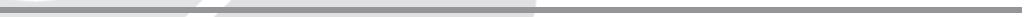
Anexo I.

Comercio al Por Mayor o al Por Menor

Anexo II.

Tablas salariales Convenio de Comercio del Metal 2010





Capítulo I. Disposiciones Generales

Artículo 1. Ámbitos de Aplicación

Territorial: El presente Convenio Colectivo es de aplicación en todo el territorio de la provincia de Alicante.

Personal: El presente Convenio, regula las relaciones laborales entre los trabajadores y las empresas incluidas en el ámbito territorial y funcional señalado en este artículo.

Lo contenido en el presente Convenio, no será de aplicación a las personas que se encuentren comprendidas en los supuestos contemplados en los artículos 1º.3 y 2º del Estatuto de los Trabajadores, salvo en el supuesto de relaciones laborales de carácter especial, el régimen disciplinario.

Funcional: El presente Convenio, que ha sido negociado por FEMPA, UGT y CCOO, es de aplicación a las empresas cuya actividad, exclusiva o principal, desarrollada profesionalmente y con establecimiento mercantil abierto consista en la venta de cualquier clase de artículos, en cuya composición intervengan de modo principal o accesorio, elementos metálicos o derivados, bien sea al detall o al por mayor en nombre propio y/o de terceros, y que no estén afectadas por un ciclo de producción, aunque el producto pueda sufrir un acondicionamiento previo. En el anexo I se establece, con carácter meramente enunciativo, una relación no exhaustiva de actividades económicas incluidas en el Convenio. Asimismo, también será de aplicación a todas aquellas empresas que tradicionalmente vinieran rigiéndose por este Convenio.

Quedarán excluidas únicamente las empresas cuya actividad principal consiste exclusivamente en la fabricación, instalación, montaje, reparación, mantenimiento o conservación directamente relacionados con el sector del metal.

Temporal: El presente Convenio tendrá una vigencia de cinco años y se considerará en vigor desde el día de su firma, sin perjuicio de la fecha de publicación en el BOP, terminando su vigencia el 31 de Diciembre de 2012. Hasta tanto no se logre acuerdo de Convenio que lo sustituya, se mantendrán vigentes tanto las cláusulas normativas, como las obligacionales del presente.

Artículo 2. Efectos Económicos y Sociales

No obstante, el ámbito temporal previsto en el precedente artículo, los efectos económicos y sociales comenzarán a regir a partir del uno de Enero de 2010, respecto de las percepciones salariales, permaneciendo estas garantizadas para sucesivas negociaciones o revisiones del Convenio.

Artículo 3. Revisión o Prórroga del Convenio

El presente convenio, una vez agotada su vigencia, se prorrogará tácitamente por años naturales, de no mediar denuncia expresa por cualquiera de las partes, con un preaviso de 3 meses de antelación a la fecha de su vencimiento o de la pertinente prórroga, mediante escrito dirigido ante el órgano de la Administración competente y con una copia dirigida a la otra parte.

Si se denunciara el convenio y no se constituyera la Comisión Negociadora, por inexistencia de partes legitimadas para negociar, el mismo quedaría prorrogado en los términos previstos en este apartado.

Las partes legitimadas para negociar, una vez denunciado el Convenio Colectivo, se obligan a iniciar las deliberaciones del siguiente, con, al menos, un mes de antelación a la caducidad del mismo.

En el supuesto de que se desistiera del preaviso a efectos de denuncia, la prórroga del Convenio por períodos sucesivos de un año llevará consigo la revisión anual de la tabla salarial con arreglo al aumento del índice de precios al consumo, en su conjunto nacional de los doce meses anteriores.

Artículo 4. No Absorción

La diferencia del salario de este Convenio y el salario del Convenio anterior, por su condición de aumento mínimo no podrá ser absorbida ni compensada con las anteriores que se hubieran establecido por imperativo legal, Convenio Colectivo, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales, así como comisiones, incentivos y mejoras concedidas por las empresas.

Las disposiciones legales futuras que lleven consigo una variación económica en todos o alguno de los conceptos retribuidos existentes, o que supongan creación de otros nuevos, únicamente tendrán eficacia práctica en cuanto considerados aquellos en su totalidad, superen el nivel total de éste, debiéndose entender, en caso contrario absorbido por las mejoras pactadas en el mismo.

Por la Comisión Negociadora, se procederá en tal caso, y sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior, a la adaptación de los nuevos conceptos a las cláusulas de este Convenio.

Artículo 5. Legislación Aplicable

En lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en la Legislación vigente.

Capítulo II. Organización del Trabajo

Artículo 6. Normas Generales

La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la Dirección de la Empresa, pudiendo establecer los sistemas de organización, racionalización, automatización, mecanización, y dirección del trabajo que se consideren más convenientes, así como adoptar nuevos métodos y establecer y cambiar los puestos y turnos de trabajo, siendo oídos preceptivamente los representantes legales de los trabajadores y de acuerdo siempre con las normas legales vigentes.

No obstante, reconociendo que la empresa la componen todos los que de una manera u otra trabajan en ella o realizan gestiones o funciones para el mismo fin, la Dirección y Gerencia oirá preceptivamente a los representantes legales de los trabajadores en cualquier sugerencia razonada que refuerce las soluciones y planteamientos de la empresa en todo cuanto se refiera a cualquier modificación, automatización, reconversión y modernización, así como para la reestructuración de secciones y variación de puestos de trabajo, modificación de turnos, revisión de puestos de trabajo con mejoras de métodos y, en general, de cuanto pueda conducir a una mejora técnica de la empresa. Asimismo facilitará cuantos datos, información y documentación, contribuyan a un mejor conocimiento del proceso productivo.

Capítulo III. Ingresos, Ascensos, Plantillas y Aprendizaje

Artículo 7. Periodo de Prueba

El ingreso de los trabajadores se considerará hecho a título de prueba, con sujeción a los siguientes límites de duración:

Técnicos titulados: (grado superior o medio): 3 meses.

Demás trabajadores: 30 días.

Los representantes de los trabajadores serán oídos en lo relativo a nuevos ingresos de personal en la plantilla de la empresa.

Artículo 8. Ascensos

El mozo de Almacén a los tres años de permanencia en dicha categoría, pasará a devengar los salarios y demás percepciones que correspondan al mozo especializado.

Los Auxiliares Administrativos que por no producirse vacante de superior categoría en su empresa sigan en la categoría de Auxiliar, percibirán sobre los salarios que por todos los conceptos les correspondan en su categoría, las siguientes mejoras económicas:

A los tres años de ostentar la categoría de Auxiliar Administrativo el 50% de la diferencia que existe entre el salario correspondiente a dicha categoría y el que corresponda a la de Oficial Administrativo. Si a los seis años siguiera en la misma situación percibirá el 100% de igual diferencia.

En ambos casos, no se precisa examen para poder percibir el 50 y el 100 por cien, respectivamente, de la diferencia salarial consignada.

Los dependientes con categoría de 25 años y 3 de antigüedad en la misma categoría, percibirán un incremento salarial consistente en el 50% sobre la diferencia de salario de dependiente mayor, si a los 6 años siguiera en la misma situación, percibirá el 100% de la igual diferencia. Esta mejora se aplicará a los efectos de antigüedad a partir de la vigencia del Convenio de 1992.

Artículo 9. Cese en la Empresa

El trabajador que se proponga cesar al servicio de la empresa, deberá comunicar a la misma por escrito duplicado, con quince días de antelación a su cese. La empresa le devolverá el duplicado con el "enterado".

En el supuesto de que el trabajador no preavisase con el plazo de los quince

días de antelación establecido en el párrafo anterior para el cese voluntario, la empresa podrá descontar el importe equivalente a los días que faltan hasta completar el plazo de 15 días establecido como preaviso.

A salvo los contratos formativos, en los contratos temporales concertados por duración superior a 4 meses la empresa preavisará al trabajador contratado temporalmente con una antelación de 15 días a la fecha pactada de finalización del contrato, en caso de no preavisar, la empresa abonará junto con la liquidación, un día por cada día de retraso en la comunicación del preaviso, con el límite de 15 días.

Al amparo del art. 21 de R. D. 488/1998, de 27 de marzo, por el que se desarrolla el Art. 11 del E.T. en materia de contratos formativos, cuando los contratos en prácticas y para la formación tengan una duración superior a un año, la parte que formule la denuncia, está obligada a notificar a la otra su terminación con una antelación mínima de quince días.

Artículo 10. Formación en el Trabajo

La formación es considerada, cada día con mayor aceptación, como uno de los factores críticos para el mantenimiento de la competitividad y por tanto asegurar el futuro de las empresas.

La formación tiene como objetivo favorecer y estimular la promoción profesional a través del propio trabajo, respetando los derechos profesionales del trabajador y tratando de lograr dos puntos: la potenciación de las competencias profesionales y de la aportación individual en el desarrollo de su actividad, a fin de responder a la naturaleza y característica de los objetivos que tiene que alcanzar la organización en las condiciones adecuadas de eficacia, productividad y competitividad.

La empresa procurará elaborar los programas formativos en base a unos contenidos generales establecidos en función de las necesidades organizativas de la empresa, adaptando éstos a los objetivos concretos de la acción de desarrollo.

Artículo 11. Plantillas y Escalafones

Cada empresa exhibirá dentro del primer trimestre de cada año en el tablón de anuncios del centro o centros de trabajo, el escalafón del personal, especificando las categorías profesionales, para conocimiento de los trabajadores.

Programador de sistemas de informática: Es quien, en posesión del título co-

respondiente y suficiente a juicio de la empresa, realiza los análisis de programas y funcionamiento de los sistemas informáticos. Queda equiparado a efectos económicos a la categoría de Contable titulado.

Artículo 12. Contratación

12.1. Contrato para la Formación

Se estará a lo previsto en la Ley 63/1997 de 26 de diciembre de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo y el fomento de la contratación indefinida, así como a lo previsto en el la Ley 45/2002 de 12 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma del desempleo y mejora de la ocupabilidad, por el que se desarrolla el artículo 11 del E.T. en materia de contratos formativos, y al Real Decreto-Ley 5/2006. Se podrá celebrar con trabajadores mayores de 16 años y menores de 21 años que carezcan de la titulación requerida para realizar un contrato en prácticas.

La duración mínima de un contrato será de seis meses y la máxima de dos años.

De conformidad con lo preceptuado en el apartado e) punto 2. del artículo 11 del E.T. el tiempo dedicado a la formación teórica será del 15% de la jornada máxima prevista en el Convenio.

Su retribución para el año 2010, será la establecida en las tablas salariales que figuran en el Anexo II del presente Convenio.

Si los contratos para la formación se hubiesen concertado por una duración inferior a la máxima establecida, las partes podrán acordar las prórrogas que tengan por conveniente, 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.

12.2. Contrato en Prácticas

Se estará a lo previsto en la Ley 63/1997 de 26 de diciembre de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo y el fomento de la contratación indefinida, así como a lo previsto en el la Ley 12/2001 de 9 de julio de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, y al Real Decreto 488/1998 de 27 de marzo por el que se desarrolla el artículo 11.1 del E.T. en materia de contratos formativos.

Títulos profesionales habilitantes para celebrar el contrato: Diplomado Universitario, Ingeniero Técnico, Arquitecto Técnico, Licenciado Universitario, Ingeniero, Arquitecto y Técnico o Técnico Superior de la formación profesional específica y títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, dentro de los cuatro años siguientes a la terminación de los estudios. La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años.

Si los contratos en prácticas se hubiesen concertado por una duración inferior a la máxima establecida, las partes podrán acordar las prórrogas que tengan por conveniente, 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.

12.3. Contrato Eventual por Circunstancias de la Producción

Se estará a lo previsto en la Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores; podrán celebrarse contratos de duración determinada cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos así lo exigieran, aún tratándose de la actividad normal de la empresa. La duración máxima de estos contratos será de 12 meses dentro de un período máximo de 18 meses.

A la finalización del contrato, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización económica cuya cuantía será equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar un día y medio de salario por cada mes de servicio.

12.4. Contrato a Tiempo Parcial

Según la Ley 12/2001 de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo. El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado 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.

A efectos de lo dispuesto en el apartado anterior, y de conformidad con lo previsto en el artículo 12.1 del Estatuto de los Trabajadores, se entenderá por «trabajador a tiempo completo comparable» a un trabajador a tiempo completo de la misma empresa y centro de trabajo, con el mismo tipo de contrato de trabajo y que realice un trabajo idéntico o similar. Si en la empresa no hubiera ningún trabajador comparable a tiempo completo, se considerará la jornada a tiempo



completo prevista en el convenio colectivo de aplicación o, en su defecto, la jornada máxima legal.»

Capítulo IV. Jornadas, Horario, Vacaciones y Licencias

Artículo 13. Jornada Laboral

La jornada laboral durante la vigencia del presente Convenio será de 1.800 horas anuales de trabajo efectivo. La jornada laboral semanal no excederá de 40 horas. El número de horas ordinarias de trabajo efectivo no podrá ser superior a 9 horas diarias. Los trabajadores tendrán derecho a un descanso semanal ininterrumpido que como regla general comprenderá la tarde del sábado o en su caso la mañana del lunes y el día completo del domingo. No obstante lo dicho, las empresas pueden libremente de acuerdo con los representantes legales de los trabajadores, pactar la distribución de la jornada con los límites legales existentes sobre la jornada diaria.

Sin perjuicio de lo anterior, las empresas afectadas por este Convenio establecerán su Calendario Laboral de forma que las mañanas de los días 24 y 31 de Diciembre, se efectúe permanentemente una guardia laboral turnada que garantice el servicio de asistencia al público. Las tardes de los citados días serán festivas.

Asimismo se establece, respecto de los almacenes a que afecta este Convenio, que su jornada semanal de trabajo sea de lunes a viernes.

Aquellos almacenes que dispongan de un punto de venta al público anexo, negociarán para establecer de mutuo acuerdo con los trabajadores, turnos de guardia que no excedan del 50% de la plantilla del almacén para el servicio de los sábados.

Estos turnos de guardia se retribuirán siempre con una cuantía superior al valor de la hora ordinaria o se compensarán por tiempos equivalentes de descanso.

Artículo 14. Vacaciones

Todo el personal afectado por el siguiente Convenio, disfrutará de un período anual retribuido de vacaciones, de treinta y un días naturales. Si durante el período de vacacional se produjera alguna fiesta, la empresa compensará el día o días festivos por otro u otros laborales, de común acuerdo entre empresario y trabajadores.

Las vacaciones se disfrutarán preferentemente, durante los meses de verano (de Junio a Septiembre). No obstante, cuando razones de carácter extraordinario lo aconsejen, las empresas podrán establecer un plan de disfrute de vacaciones en períodos diferentes a los señalados, siempre con la conformidad del personal de la misma.

En principio, las vacaciones deben ser disfrutadas ininterrumpidamente; sin embargo de modo excepcional, cabe la posibilidad de que la consecución de este descanso puede tener lugar en dos períodos de la misma duración, bien a petición de los propios trabajadores, o por ineludible exigencia del servicio.

Si durante el período 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 se medie baja de la Seguridad Social y 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.

Con dos meses de antelación a la iniciación de las vacaciones del personal, la dirección de la empresa confeccionará la relación de los turnos de vacaciones, de acuerdo con los representantes legales de los trabajadores, especificando los trabajadores que las han de disfrutar en cada uno de ellos, de acuerdo con las necesidades de las empresas, pero atendiendo motivos de índole personal y familiar de cada uno de los trabajadores.

En aquellas empresas donde no exista la representación sindical el trabajador y el empresario elaborarán un escrito firmado por ambas partes reconociendo las fechas de inicio y final de las vacaciones con dos meses de antelación al disfrute de las mismas. Estas no deberán ser fraccionadas en más de dos períodos.

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 primacía de opción hasta tanto no lo ejerciten el resto de sus compañeros en la unidad de trabajo. Los trabajadores con responsabilidades familiares tienen preferencia que las suyas coincidan con los períodos vacacionales escolares.

Cuando el personal adscrito a una empresa, no haya cumplido los 365 días naturales que dan derecho a la percepción íntegra de las vacaciones, estas se prorratearán en razón del tiempo trabajado, teniendo en cuenta que la fracción habrá de redondearse en beneficio del trabajador.

El importe del período anual retribuido, habrá de hacerse efectivo siempre antes de comenzar el trabajador el disfrute de sus vacaciones.

Artículo 15. Licencias Retribuidas

Todos los trabajadores que contraigan matrimonio, disfrutarán de veintiún días de permiso retribuido percibiendo el salario del Convenio.

Asimismo se concederán licencias retribuidas por las siguientes circunstancias y con la duración que a continuación se especifica:

Se considerarán desplazamientos a los efectos de la aplicación de este convenio, los superiores a 100 Km. en uno solo de sus sentidos, no computándose la vuelta o retorno y para todos los permisos contemplados en este artículo.

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

Tres días naturales, también, en caso de nacimiento de un hijo, ampliables hasta cinco si se ha de realizar desplazamiento.

2º. Dos días naturales en caso de fallecimiento de hermanos e hijos políticos, ampliándose la licencia en el mismo sentido que en el caso anterior. También se concederán dos días naturales en caso de enfermedad grave de padres, abuelos, hijos y cónyuges.

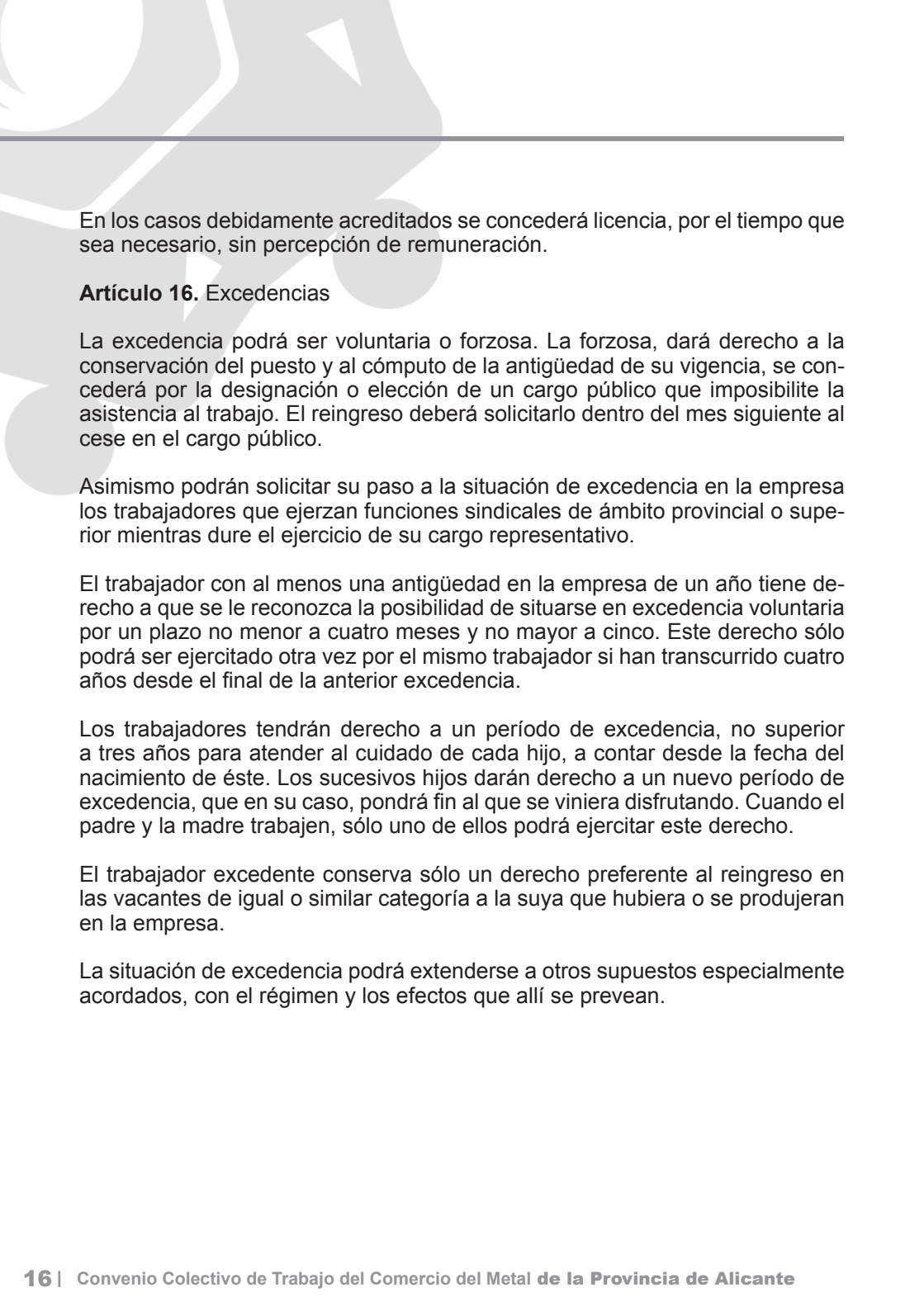
3º. Un día natural, en caso de matrimonio de hijos, hermanos, nietos y hermanos políticos. Se concederán dos días más en caso de desplazamiento.

4º. Por tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta al médico de cabecera o especialista de la Seguridad Social, o particulares, con la consiguiente justificación en cada caso.

5º. Dos días de licencia, también retribuida al año, para asuntos propios, siempre que el trabajador preavise con la debida antelación y justifique la necesidad, no pudiendo exceder del 20% de los trabajadores de la plantilla, el personal que disfrute al mismo tiempo de la licencia. Se concederán dos días más en caso de desplazamiento.

6º. Un día al año, sin previa justificación, siempre que éste no coincida con el inicio o final de vacaciones, ni sea víspera o posterior a domingo o fiesta laboral.

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



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

Artículo 16. Excedencias

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección de un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá solicitarlo dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

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. 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, no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha del nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia, que en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos especialmente acordados, con el régimen y los efectos que allí se prevean.

Capítulo V. Salario y Complementos

Artículo 17. Salario

Años 2008 y 2009. Dadas las especiales circunstancias que durante los años 2008 y 2009 han concurrido y que han imposibilitado la adopción de acuerdo alguno durante todo el proceso de negociación, ambas partes acuerdan que el incremento para los años 2008 y 2009 es el 0%.

Ambas partes acuerdan que los ejercicios 2008 y 2009 ya finalizados no serán revisados con carácter retroactivo, pero sí con carácter técnico sirviendo como base de cálculo para las tablas del año 2010.

Para el año 2010 el incremento salarial que se establece, será el 1,3%, que se refleja en la Tabla Salarial que como Anexo II se adjunta al presente Convenio, y que ya ha sido adaptada siguiendo la revisión técnica ya referida (1,4% año 2008 y 0,8% en 2009).

Para el año 2011 el incremento será el 1,5%. Y para el año 2012 el incremento será el 2%.

Artículo 18. Revisión Salarial

Años 2008 y 2009. Dadas las especiales circunstancias que durante los años 2008 y 2009 han concurrido y que han imposibilitado la adopción de acuerdo alguno durante todo el proceso de negociación, ambas partes acuerdan que ambos ejercicios ya finalizados no serán revisados con carácter retroactivo, por tanto no devengarán ningún tipo de atrasos.

Año 2010. Si el IPC real a 31-12-2010 superase el 1,3%, se efectuará una revisión al alza en el exceso sobre la indicada cifra, sirviendo el resultado como base de cálculo para el incremento de salarios del ejercicio siguiente y pagándose como atrasos la cantidad resultante de aplicar dicha revisión a partir del mes en que el IPC acumulado en lo que va de año, supere el incremento pactado y únicamente por el número de meses en que esto ocurra.

Año 2011. Si el IPC real a 31-12-2011 superase el 1,5%, se efectuará una revisión al alza en el exceso sobre la indicada cifra, sirviendo el resultado como base de cálculo para el incremento de salarios del ejercicio siguiente y pagándose como atrasos la cantidad resultante de aplicar dicha revisión a partir del mes en que el IPC acumulado en lo que va de año, supere el incremento pactado y únicamente por el número de meses en que esto ocurra.

Año 2012. Si el IPC real a 31-12-2012 superase el 2%, se efectuará una revisión al alza en el exceso sobre la indicada cifra, sirviendo el resultado como

base de cálculo para el incremento de salarios del ejercicio siguiente y pagándose como atrasos la cantidad resultante de aplicar dicha revisión a partir del mes en que el IPC acumulado en lo que va de año, supere el incremento pactado y únicamente por el número de meses en que esto ocurra.

Para el año 2010, el pago de la revisión generada por el incremento salarial pactado para el presente año 2010, se podrá pagar de forma prorrateada durante los distintos meses de todo el ejercicio y desde la publicación del presente convenio hasta el 31-12-2010.

Para los años restantes de vigencia del Convenio, la revisión salarial, en su caso, se abonará en una sola paga en el plazo máximo de tres meses desde la publicación en el BOP del correspondiente acuerdo de revisión, si es que hubiere lugar al mismo.

Artículo 19. Antigüedad

En materia de aumentos periódicos por tiempo de servicios en la empresa, consistirán en el abono de cuatrienios en la cuantía del 5% del salario base de la categoría en que esté clasificado.

Se acuerda constituir una Comisión de estudio durante la vigencia de este Convenio, sobre las distintas alternativas para la modificación del sistema vigente, planteando diversas opciones o fórmulas que se analicen en dicha comisión.

Artículo 20. Plus de Transporte

Las empresas afectadas por este Convenio abonarán a sus trabajadores un plus extrasalarial por gastos y suplidos de transporte, este plus se incrementa de la misma manera que lo haga el salario para el presente año 2010, sin efectos retroactivos quedando la cantidad a percibir por este concepto y a partir de la publicación del presente convenio en 96,71 Euros, por mes para todos los grupos, categorías y contratos.

En caso de extrarradio, entendiéndose por tal situación la que tiene lugar cuando el centro de trabajo esté situado en el extrarradio del municipio donde radique, la cantidad a percibir sería de 120,27 Euros a partir de la publicación del presente convenio, para todos los trabajadores sin distinción de edades ni tipo de contratos.

Para el resto de años de vigencia del presente convenio, las cantidades referidas por este concepto, se incrementarán en la misma proporción prevista en este Convenio para este concepto.

Artículo 21. Pagas Extraordinarias

Las pagas extraordinarias de Verano y Navidad, que las empresas abonarán a sus trabajadores cada año, estarán integradas por el salario del Convenio más la antigüedad. Estas pagas se harán efectivas, la primera antes del 10 de Julio y la segunda antes del 20 de Diciembre de cada año. El periodo de devengo se producirá, la de verano del 1 de Julio al 30 de junio del año siguiente y la de Navidad del 1 de Enero al 31 de diciembre, del mismo año.

Artículo 22. Participación de Beneficios

La paga de participación a los beneficios se prorrateará en las pagas mensuales. Se llevará a cabo de la siguiente forma:

Para cada trabajador se tomará el salario base, más la antigüedad que, en su caso, corresponda y su resultado se dividirá entre doce.

Artículo 23. Gratificación de Vacaciones

Las empresas afectadas por este Convenio, concederán a todos sus trabajadores, sin distinción de categoría ni antigüedad, una gratificación de vacaciones, consistente en un día de salario por cada dos años de servicio en la empresa, computándose desde el ingreso en la misma.

Esta gratificación se hará efectiva al trabajador, juntamente con el importe del período anual retribuido.

Artículo 24. Gratificación al Personal Intérprete

La cualidad eminentemente turística de la Provincia de Alicante, aconseja que se promueva el estudio de idiomas para poder atender debidamente en su idioma de origen a gran número de compradores extranjeros.

A este efecto, las empresas que habitualmente utilicen los servicios de la dependencia mercantil con la afiliación de intérprete, concederán una prima o gratificación de un 15% del sueldo de su categoría profesional por cada uno de los idiomas o lenguas que hable correctamente el dependiente mercantil.

La Dirección de la empresa podrá exigir la presentación de diploma o título pedido por Instituto oficialmente reconocido para conceder dicha gratificación.

Artículo 25. Horas Extraordinarias

Tendrán la consideración de horas extraordinarias, aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo. No se tendrá en cuenta a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de horas extraordinarias autorizadas, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios urgentes.

Las empresas optarán entre abonar las horas extraordinarias, cuya cuantía será siempre superior al valor de la hora ordinaria o compensarlas por tiempos equivalentes de descanso retribuido. La prestación de trabajo en horas extraordinarias, tendrá carácter voluntario.

Artículo 26. Pago de Anticipos

El trabajador tendrá derecho a que las empresas le abone, en concepto de anticipo el 100 % de las cantidades que por cualquier concepto tenga devengadas en el momento de formalizar su petición, cuyos anticipos serán cancelados de una vez en el momento de hacerle el pago a los demás trabajadores, de la retribución o emolumentos sobre los que fueron concedidos.

Artículo 27. Cláusula de Inaplicación del Régimen Retributivo

Cuando una empresa pueda ver dañada su estabilidad económica como consecuencia de la aplicación de los incrementos retributivos pactados en el presente Convenio, podrá no aplicar los mismos de acuerdo con las siguientes condiciones y procedimientos.

Si la empresa ha atravesado durante el año o años anteriores dificultades económicas, que se puedan constatar de sus cuentas anuales y precisara dejar de aplicar el incremento retributivo pactado, lo pondrá en conocimiento de los representantes legales de los trabajadores o, en su defecto, de los trabajadores dentro del mes siguiente a la publicación del Convenio o de las correspondientes revisiones en el B.O.P.

Una vez efectuada tal comunicación, a la que se adjuntará la documentación precisa (balance, cuenta resultados y memoria de situación y previsiones o, en su defecto, la que sustituya a ésta), así como si la hay, la propuesta correspondiente, se abrirá un plazo de negociación entre el empresario y los representantes legales de los trabajadores de quince días con objeto de determinar las nuevas condiciones salariales que en ningún caso supondrán un descenso de los salarios que se venían percibiendo, así como el periodo de tiempo de apli-

cación y las condiciones de reincorporación al régimen salarial del Convenio en su momento vigente.

Si las negociaciones concluyen con acuerdo, éste se notificará a la Comisión Paritaria del Convenio. Si, por el contrario, dichas negociaciones concluyen sin acuerdo la empresa dará traslado de toda la documentación a la Comisión Paritaria que tratará de solventar las discrepancias.

En el supuesto de falta de acuerdo la Comisión Paritaria, ésta designará un árbitro, con cargo a la empresa solicitante para que resuelva la cuestión planteada.

Cuando no exista representación legal de los trabajadores en la empresa se procederá conforme a lo establecido en el apartado anterior.

Los representantes legales de los trabajadores están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a los que haya tenido acceso, observando por consiguiente, respecto de todo ello, sigilo profesional.



Artículo 28. Dietas, Kilometraje y Desplazamientos

Todos los trabajadores que por necesidades de la empresa y por orden de la misma, tengan necesidad de realizar algún desplazamiento a localidad distinta de la que radique la empresa, percibirán, con independencia del sueldo o jornal las siguientes cantidades:

Para el año 2010:

- Por dieta completa 31,23 Euros como mínimo.
- Por media dieta 15,61 Euros como mínimo.

Para el resto de años de vigencia del presente convenio, las cantidades referidas por estos conceptos, se incrementarán en la misma proporción prevista en este Convenio para este concepto, pero no serán revisables con carácter retroactivo, no devengando por tanto atrasos.

Las horas invertidas en viajes por orden y cuenta de la empresa que excedan de la jornada normal de trabajo serán consideradas como horas extraordinarias deducibles de las jornadas siguientes, de común acuerdo entre empresa y trabajador.

Cuando el trabajador tuviere que realizar viajes por orden y cuenta de la empresa, por ésta se le proveerá de los medios de transporte precisos para realizarlo, sin que en ningún caso sea obligatoria la utilización por el trabajador de su vehículo particular, salvo que medie mutuo acuerdo entre empresa y trabajador, en cuyo caso, se abonarán 0,29 Euros. por kilómetro para el año 2.010. Para el resto de años de vigencia del presente convenio, las cantidades referidas por este concepto, se incrementarán en la misma proporción prevista en este Convenio para este concepto, pero no serán revisables con carácter retroactivo, no devengando por tanto atrasos.

Artículo 29. Cláusula de Movilidad Intercentros

Cuando por circunstancias económicas justificadas u organizativas, con el fin de evitar la pérdida de empleo, las empresas tengan la necesidad de destinar a trabajadores de un centro de trabajo a otro, éstas, podrán llevarlo a cabo siempre, cumpliendo las siguientes circunstancias:

- 1º. El cambio de centro de trabajo, no podrá exceder de 30 Km. desde el centro de trabajo de origen.
- 2º. Los gastos de desplazamiento que origine al trabajador serán asumidos

por las empresas, siempre y cuando la distancia del centro actual de trabajo al nuevo centro de destino exceda de 10 Km. Tampoco serán asumidos, si con el destino del trabajador al nuevo centro se ocasione una aproximación al actual domicilio del trabajador.

3°. Se respetarán las condiciones de trabajo del trabajador, anteriores al cambio de centro de trabajo como son el horario de trabajo, los turnos, categorías profesional, etc.

4°. Se preavisará al trabajador con una antelación mínima de 7 días, así como la correspondiente comunicación al representante de los trabajadores, salvo en los supuestos en que la distancia del centro actual de trabajo al nuevo centro de destino no exceda de 10 Km., en cuyo caso, este preaviso será de 24 horas.

5°. En el supuesto de jornada partida que al trabajador le imposibilite el desplazamiento de ida y vuelta en el intervalo de descanso para la comida del medio día, si así lo viniera haciendo y/o percibiendo tal media dieta con anterioridad al cambio de destino, la empresa vendrá obligada a abonar la media dieta según lo dispuesto en el artículo 28, salvo los supuestos recogidos en el punto 2 de este artículo en que no procede su abono.

En el resto de supuestos, se estará al acuerdo entre las partes y, en su defecto, a la regulación general de aplicación.



Artículo 30. Uniformes y Reposición de Prendadas

A los trabajadores que presten sus servicios en secciones cuyo trabajo implique un desgaste de prendas superior al normal, así como a todo el personal subalterno se le facilitarán dos guardapolvos (uno en verano y otro en invierno), monos o prendas adecuadas, así como el calzado de seguridad preciso para el trabajo que realicen.

Siempre que la empresa exija una determinada uniformidad o indicación en el vestuario, será proporcionado por ésta. En otro caso se abonará la cantidad de 157,37 € anuales como ayuda al expresado concepto. Para el resto de años de vigencia del presente convenio, la cantidad referida por este concepto, se incrementará en la misma proporción prevista en este Convenio para este concepto, pero no serán revisables con carácter retroactivo, no devengando por tanto atrasos.

Las prendas de trabajo no se considerarán propiedad del trabajador y para su reposición deberá entregarse la prenda usada.

Las empresas podrán exigir que tales prendas lleven grabado el nombre o anagrama de la misma o de la sección a que pertenece el trabajador.

No se podrá deducir cantidad alguna por estas prendas a los trabajadores, ni obligarles a adquirirlas por su cuenta. Todos los gastos que se produzcan por esta causa correrán a cargo de las empresas.

Capítulo VIII. Comisión Paritaria o de Interpretación

Artículo 31. Comisión Paritaria

La Comisión Paritaria será el órgano de interpretación, conciliación, arbitraje y vigilancia del cumplimiento del Convenio.

Son funciones específicas de la Comisión Paritaria las siguientes:

- A) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado en este Convenio.
- B) Interpretación del Convenio, siendo sus resoluciones, previa su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, vinculantes para las partes.
- C) Arbitraje en los problemas o cuestiones que se le sometan por las partes, de manera concreta en aquellos que se deriven de lo ordenado en el Art. 40 sobre Jubilación Anticipada.
- 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.

Preceptivamente intervendrá en las materias a que se refieren los apartados A) y B) anteriores.

La Comisión estará compuesta por un Presidente designado por las partes negociadoras de este Convenio, designándose tres titulares y dos suplentes por cada parte. No obstante, la Comisión podrá funcionar sin Presidente previo acuerdo de las partes.

Ningún miembro de la Comisión podrá asistir a la sesión a negociar, cuando en la misma se trate de un asunto que afecte concretamente al vocal en el conflicto planteado. La Comisión se reunirá cuando lo solicite alguno de ellos. En primera convocatoria, no podrá actuar sin la presencia de todos los vocales, y, en segunda, media hora después, actuará con los que asistan, teniendo voto únicamente los vocales presentes, sean titulares o suplentes.

Los acuerdos se adoptarán por mayoría simple.

El Presidente de la Comisión tendrá voz pero no voto.

Cada una de las partes podrá designar hasta tres asesores, que tampoco tendrán voto aunque sí voz.

Las resoluciones o acuerdos adoptados por la Comisión Paritaria tendrán la misma fuerza de obligar que si se hubiesen establecido en el presente Convenio, siendo suficiente la publicación de los mismos por la autoridad laboral en el Boletín Oficial de la Provincia.

El Domicilio de Comisión Paritaria queda fijado en Alicante calle Benijofar, nº 4-6, Polígono Industrial de Agua Amarga de Alicante, sede social de la Federación de Empresarios del Metal de la Provincia de Alicante (FEMPA).

El plazo para resolver la Comisión será de 30 días contados a partir del conocimiento del escrito solicitando la intervención de la Comisión.

Capítulo IX. Seguridad y Salud en el Trabajo. Asistencia y Varios

Artículo 32. Seguridad y Salud Laboral

Los trabajadores y la Dirección de la Empresa reconocen la gran importancia y atención preferente que tiene la Seguridad y Salud Laboral y todo lo relativo a la prevención de riesgos laborales, por ello, tienen primacía las actuaciones cotidianas encaminadas a proteger al trabajador contra los posibles riesgos que puedan derivarse de las ejecuciones de su trabajo.

Tanto la empresa como sus trabajadores, colaborarán estrechamente para elevar los niveles de salud y seguridad laboral, participando en el estudio, vigilancia, control, aplicación y cumplimiento de las normas establecidas.

En este sentido, se tomarán las medidas apropiadas por parte de la empresa y de los trabajadores, para que los nuevos procesos tecnológicos no supongan incremento del riesgo. Así pues se procurará que todas las nuevas técnicas o procesos de trabajo, a además de sus objetivos, tengan normalizadas sus condiciones de Seguridad y Salud Laboral.

Artículo 33. Capacidad Disminuída

El trabajador con capacidad disminuida por deficiencias físicas o psíquicas, o por otras circunstancias, que no se halle en situación de dar un rendimiento normal en su categoría podrá ser trasladado a otro puesto de trabajo en el mismo centro, con la retribución que le corresponda por la categoría profesional que últimamente ostentara.

Artículo 34. Complemento por Incapacidad Temporal

Sin perjuicio de las condiciones más favorables que tuvieran establecidas las empresas, en caso de enfermedad común o profesional y de accidente, sean o no de trabajo, se observarán las normas siguientes:

1º. En caso de incapacidad temporal, debidamente acreditada por la Seguridad Social, o la Mutua de Accidentes de Trabajo, la empresa abonará al trabajador, aunque éste haya sido sustituido, el importe íntegro de sus retribuciones salariales desde el primer día y hasta un máximo de 12 meses.

2º. La baja por enfermedad correspondiente a lunes, dará derecho al trabajador a percibir las prestaciones económicas a que se refiere el apartado 1º anterior. Si dentro del mes, se produjeran otras bajas en lunes, el empresario quedará exento de los abonos establecidos en el citado apartado, durante los tres primeros días de baja.

3º. Al personal que en caso de enfermedad común o accidente no laboral, no tenga cumplido un período de cotización de 180 días, dentro de los 5 años inmediatamente anteriores al hecho causante, la empresa vendrá obligada a satisfacer la retribución básica hasta que sea cubierto dicho período de carencia.

Artículo 35. Seguro por Incapacidad Permanente, Total, Absoluta y Muerte

Todas las empresas afectadas por el presente convenio, suscribirán un seguro que cubra las contingencias de incapacidad permanente total, absoluta para todo tipo de trabajo y muerte, derivadas de accidente, durante 24 horas diarias, a favor de todos y cada uno de los trabajadores para los años 2008, 2009 y 2010 por un capital 3.606,07€ (TRES MIL SEISCIENTOS SEIS EUROS CON SIETE CENTIMOS). FEMPA se obliga a negociar y suscribir una póliza en las mejores condiciones posibles con el fin de cubrir colectivamente las citadas contingencias. El capital asegurado para los años 2011 y 2012, ascenderá a 3.806,07€ (TRES MIL OCHOCIENTOS SEIS EUROS CON SIETE CENTIMOS).

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 las cantidades arriba indicadas y las contingencias de invalidez permanente total para la profesión habitual, incapacidad permanente absoluta para todo trabajo y muerte derivada de accidente, 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 agravadas 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 una póliza que cubra las contingencias descritas en el presente artículo, 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 35 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.

Artículo 36. Jubilación Anticipada

Contrato de Relevo

Se celebrará con un trabajador en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada.

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 de sesenta y cinco años.

Esta modalidad contractual se rige por lo dispuesto en el artículo 12. 6 del Estatuto de los trabajadores, según su última redacción incorporada por la Ley 43/2006 de 29 de diciembre y modificada posteriormente por el artículo 4.1 de la Ley 40/2007 de 4 de diciembre según la que se establecen unos requisitos de antigüedad en la empresa y periodos de cotización acreditadas que por el año 2010 el periodo mínimo de jubilación es del 25% de la jornada y el máximo del 79%, debiendo acreditar 24 años de cotización 4 años de antigüedad en la empresa y tener 60 años y 4 meses cumplidos. Para el año 2011 se exigirán, 60 años y 6 meses cumplidos, 27 años de cotización 5 años de antigüedad en la empresa y los intervalos de reducción de jornada será 25%-77%. Y para el 2012 se exigirán 60 años y 8 meses, 6 años de antigüedad en la empresa, 30 años de cotización e intervalos de reducción de jornada de entre el 25%-75%.

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.

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.

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 podrá concertar con su empresa, en las condiciones establecidas en el presente artículo, una reducción de su jornada de trabajo y de su salario. La reducción de jornada será la máxima posible por lo que el trabajador relevado pasará a trabajar el 25% de la jornada ordinaria como mínimo, cobrando la jubilación parcial correspondiente al 79% restante en el segundo año de vigencia de este convenio según la escala anteriormente señalada, siempre que reúna las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social con excepción de la edad, que habrá de ser inferior en, como máximo, cinco años a la exigida.

La jornada de trabajo del trabajador relevista que sustituya al trabajador relevado jubilado parcialmente, así como su salario serán del 79% para el año 2010, 77% para el año 2011, y el 75% para el año 2012. El trabajador relevado pasará a trabajar un 15% de jornada ordinaria y se le remunerará con un 15% de su salario. 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 de este contrato de trabajo a tiempo parcial, 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 de 65 años.

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 desempleado.

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 de aplicación.

En lo no pactado se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 37. Derechos Sindicales

Las empresas respetarán el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente, admitirán que los trabajadores afiliados a un sindicato, puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de las empresas; no podrán supeditar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical, y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarlo de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical. Los sindicatos podrán remitir información a todas aquellas empresas en las que dispongan de suficiente y apreciable afiliación, a fin de que esta distribución, fuera de las horas de trabajo, y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo. En los centros de trabajo que posean una plantilla superior a cien trabajadores existirán tabloneros de anuncios en los que los sindicatos debidamente implantados podrán insertar comunicaciones, a cuyo efecto dirigirán copias de las mismas previamente a la dirección del centro.

En aquellos centros de trabajo con plantillas que exceda de 250 trabajadores, y cuando los sindicatos o centrales posean en los mismos una afiliación superior al 15% de aquella, la representación del sindicato o central será ostentada por un delegado.

El sindicato que alegue poseer derecho a hallarse representado mediante titularidad personal en cualquier empresa deberá acreditarlo ante la misma de modo fehaciente, reconociendo ésta, acto seguido al citado delegado su condición de representante del sindicato a todos los efectos.

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

Las funciones de los delegados sindicales son:

Representar y defender los intereses del sindicato a quien representan y de los afiliados del mismo en la empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su central sindical o sindicato y la dirección de las respectivas empresas.

Podrán asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo y Comités Paritarios de interpretación con voz y sin voto.

Tendrán acceso a la misma información y documentación que la empresa deba poner a disposición del comité de empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley, Convenios Colectivos. Y por el A.M.I. a los miembros de Comités de Empresa.

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. Serán asimismo informados y oídos por la empresa con carácter previo:

- Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al Sindicato.
- En materia de reestructuraciones de plantilla regulación de empleo, traslado 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.
- La implantación o previsión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

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

Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los respectivos afiliados al sindicato y a los trabajadores en general, la empresa pondrá a disposición del sindicato cuya representación ostente el delegado, un tablón de anuncios que deberá establecerse dentro de la empresa y en un

lugar donde se garantice, en la medida de lo posible, un adecuado acceso al mismo por todos los trabajadores.

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

En aquellos centros en los que ello sea materialmente factible y en los que se posea una plantilla superior a mil trabajadores, la dirección de la empresa facilitará la utilización de un local, a fin de que el delegado representante del sindicato ejerza las funciones y tareas que como tal le correspondan.

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

Los Representantes Legales de los trabajadores serán informados de las modificaciones de trabajo, así como en la introducción de nuevas tecnologías.

Igualmente serán informados previamente sobre cualquier modificación que experimente la empresa derivada de cambios de titularidad, fusión, absorción o segregación.

Serán igualmente informados previamente de los servicios que se impongan a los trabajadores.

Formación: La empresa concederá los permisos necesarios previa justificación, para la realización de los exámenes precisos de cursos o titulaciones que tengan relación directa con el trabajo desempeñado en la empresa.

Cuota Sindical: A requerimiento de los trabajadores afiliados a las centrales o sindicatos que ostenten la representación a que se refiere este apartado, todas las empresas afectadas por el presente convenio descontarán en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la dirección de la empresa, un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la central o sindicato a que pertenecen la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de ahorro a la que debe 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 la hubiera.

PARTICIPACION EN LAS NEGOCIACIONES DE CONVENIOS COLECTIVOS

A los delegados sindicales o cargos de relevancia nacional de las centrales reconocidas en el contexto del A.M.I., implantadas nacionalmente y que participen en las comisiones negociadoras de convenios colectivos, manteniendo su vinculación como trabajadores en activo de alguna empresa, les serán concedidos las horas necesarias para las mismas, a fin de facilitarles su labor como negociadores, y durante el transcurso de la antedicha negociación, siempre que la empresa esté afectada por la negociación en cuestión.

De los Comités de Empresa: Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las Leyes, se reconoce a los Comités de Empresa las siguientes funciones:

Ser informado por la dirección de la empresa:

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

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

Con carácter previo a su ejecución por la empresa sobre las reestructuraciones de plantilla, 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 en la empresa.

En función de las materias de que se trata: sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias, estudios de tiempos, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

Sobre la función, absorción o modificación del status jurídico de la empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

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.

Sobre las sanciones impuestas por faltas muy graves y, en especial en supuesto de despido.

En lo referente a estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedad profesional y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ingresos y ceses y los ascensos.

Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante la empresa y los organismos o tribunales competentes. La Calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación en la empresa.

- 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.

- Los miembros del Comité de Empresa y éste en su conjunto, observarán el sigilo profesional en todo lo referente a los apartados anteriores, aún después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa y en especial todas aquellas materias en las que la dirección señale expresamente el carácter reservado.

- El Comité no sólo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o paccionada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexo, y fomento de una política racional de empleo.

Garantías: Ningún miembro del Comité de Empresa o Delegado de Personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves, obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa o restantes delegados de personal, y el delegado del sindicato a 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 de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

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

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 intereses laboral o social, comunicando todo ello previamente a la empresa, y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente al efecto.

Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determine.

En cada empresa, los Delegados de Personal o Miembros del Comité podrán, por voluntad propia, renunciar a todo o parte del crédito de horas que la Ley en cuestión les reconozca, en favor de otro u otros miembros del Comité o Delegados de Personal. Para que ello surta efecto, la cesión de horas habrá de ser presentada por escrito a la dirección de la empresa, en la que figurarán los siguientes extremos: nombre del cedente y del cesionario, número de horas cedidas y período por el que se efectúa la cesión, que habrá de ser por meses completos, hasta un máximo de un año, y siempre por anticipado a la utilización de las horas por el cesionario o cesionarios.

No se computará dentro del máximo legal de horas el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de delegados de personal o miembros de comités como componentes de comisiones negociadoras de convenios colectivos en los que sean afectados, y por los que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de los cuales transcurran tales negociaciones y cuando la empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de negociación referido.

Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros de comités o delegados de personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus sindicatos, institutos de formación u otras entidades.

Prácticas Antisindicales: en cuanto a los supuestos de prácticas que, a juicio de alguna de las partes, quepa de calificar de antisindicales, se estará a lo dispuesto en las leyes.

Capítulo IX. Régimen Disciplinario

Artículo 38. La empresa podrá sancionar las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en el presente capítulo.

Artículo 39. Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia y trascendencia, en leve, grave o muy grave.

Artículo 40. Faltas Leves

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de quince minutos en un mes.
2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
3. Pequeños descuidos en la conservación en los géneros o del material de la empresa.
4. No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio.
5. Las discusiones con otros trabajadores dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sea en presencia del público.
6. El abandono del trabajo sin causa justificada, aún cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio grave a la empresa o hubiere causado riesgo a la integridad de las personas, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
7. Falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
8. No atender al público con la corrección y diligencia debidos.
9. Faltar un día de trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

Artículo 41. Faltas Graves

Se considerarán como faltas graves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de treinta minutos en un mes.
2. La desobediencia a la Dirección de la empresa o a quienes se encuentren con facultades de dirección u organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de trabajo. Si la desobediencia fuese reiterada o implicase quebranto manifiesto de la disciplina en el trabajo o de ella se derivase perjuicio para la empresa o para las personas podrá ser calificada como falta muy grave.
3. Descuido importante en la conservación de los géneros o del material de la empresa.
4. Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él.
5. Las discusiones con otros trabajadores en presencia del público o que trasciende a éste.
6. Emplear para uso propio artículos, enseres o prendas de la empresa, o sacarlos de las instalaciones o dependencias de la empresa a no ser que exista autorización.
7. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.
8. La inasistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de dos días en seis meses.
9. La comisión de tres faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción o amonestación por escrito.

Artículo 42. Faltas muy Graves

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Faltar más de dos días al trabajo sin la debida autorización o causa justificada en un año.
2. La simulación de enfermedad o accidente.
3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otros trabajadores o con cualquier otra persona durante el trabajo, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta

propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa, así como la competencia desleal en la actividad de la misma.

4. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

5. El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral en cualquier otro lugar.

6. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, o revelar a personas extrañas a la misma el contenido de estos.

7. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

8. Falta notoria de respeto o consideración al público.

9. Los malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.

10. Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto de la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaleciéndose de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquella.

11. La comisión por un superior de un hecho arbitrario que suponga la vulneración de un derecho del trabajador legalmente reconocido, de donde se derive un perjuicio grave para el subordinado.

12. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.

13. La embriaguez habitual y drogodependencia manifestada en jornada laboral y en su puesto de trabajo. El estado de embriaguez o la ingesta de estupefacientes manifestados una sola vez serán constitutivos de falta grave.

14. Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo, siempre que no esté motivada por derecho alguno reconocido por las leyes.

15. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

Artículo 43. Régimen de Sanciones

Corresponde a la Dirección de la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente Convenio. La sanción de las faltas leves, graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

Para la imposición de sanciones se seguirán los trámites previstos en la legislación general.

Artículo 44. Graduación de las Sanciones

Las sanciones que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.

b) Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

c) Por faltas muy graves:

- Desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo.

Artículo 45. Prescripción

La facultad de la Dirección de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días y para las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que aquella tuvo conocimiento de su comisión y, en cualquier caso, a los seis meses de haberse cometido.

DISPOSICIONES ADICIONALES

PRIMERA. Las partes firmantes del presente convenio 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. PV.

SEGUNDA. Fomento de la Contratación Indefinida

Durante la vigencia de este convenio las partes firmantes estarán a lo que disponga la normativa específica dictada con la finalidad de fomentar el empleo.

TERCERA. Creación de una Comisión para la Igualdad de Oportunidades y No Discriminación

Se acuerda durante la vigencia del presente convenio, la creación de una comisión para la igualdad de oportunidades y no discriminación, integrada por la representación empresarial y los sindicatos firmantes del Convenio.

CUARTA. Clasificación Profesional

Se acuerda constituir una Comisión de estudio durante la vigencia de este Convenio, sobre las distintas alternativas para la posible modificación del sistema vigente de categorías profesionales, planteando diversas opciones o fórmulas que se analicen en dicha comisión.

QUINTA. Comisión de Redacción y Adaptación del Texto

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.

COMERCIO AL POR MAYOR O AL POR MENOR

- De vehículos automóviles, camiones, autocares, remolques, motocicletas, bicicletas, aeronaves, y embarcaciones; así como sus repuestos, componentes y accesorios.
- De aparatos electrodomésticos, eléctricos, electrónicos, y otros aparatos de uso doméstico no eléctricos, como máquinas de coser y similares. Y sus piezas y accesorios.
- De artículos de ferretería, cuchillería, cubertería, utensilios metálicos, herramientas de mano, fumistería y fontanería y similares.
- De instrumentos musicales, y sus accesorios y complementos.
- De hierro, acero en bruto, otros metales no férreos; así como productos semielaborados; de carpintería metálica, calderería gruesa y estructuras metálicas; y minerales metálicos.
- De toda clase de maquinaria para la industria.
- De maquinaria y vehículos agrícolas: Así como accesorios y útiles para la ganadería, avicultura y similares.
- De máquinas y material de oficina, excepto muebles, con inclusión de equipos, componentes y aplicaciones informática.
- De juguetes, artículos para parques infantiles, artículos para juegos de salón y sociedad, artículos de deporte (incluidas las armas blancas y de fuego ligeras y sus municiones).
- De aparatos e instrumentos médicos, fotográficos y cinematográficos.
- De metales preciosos, artículos de joyería, bisutería y de relojería, platería, de monedas, medallas conmemorativas y trofeos.
- De instrumentos metálicos de precisión, medida y similares.
- De chatarra y metales de desecho férreos y no férreos.
- Comercio al por mayor de aparatos e instrumentos ortopédicos y ópticos.

La citada relación no es exhaustiva, por lo que es susceptible de ser ampliada o completada con actividades no incluidas en ella que figuren en la clasificación de actividades económicas actual o futura, así como todas aquellas actividades que por analogía, sean susceptibles de ser incluidas en esta relación.



TABLAS SALARIALES CONVENIO DE COMERCIO DEL METAL 2010

(Vigentes desde el 1-01-2010)

Categoría Profesional	Salario Base 2010
Telefonista Moza Conserje Cobrador Vigilante Personal de Limpieza	712,74 € 712,74 € 739,95 € 770,15 € 712,74 € 712,74 €
Contratos para la Formación	
Primer año Segundo año <i>*Estas cantidades constituyen el 100% del salario, por lo que habrá de deducirse el % correspondiente a formación indicado en el art. 12-1º del presente convenio.</i>	*597,89 € *611,57 €
Jefe de Personal Jefe de Compras Encargado General Jefe de Almacén Jefe de Grupo	1.045,79 € 1.045,79 € 1.045,79 € 1008,68 € 956,11 €
Jefe de Sección Encargado de Establecimiento Viajante Corredor de Plaza Dependiente de 25 años	911,36 € 900,29 € 911,36 € 900,29 € 882,22 €
Dependiente de 22 a 25 años Ayudante Dependiente mayor Ayudante menor de 18 años Jefe Administrativo	827,78 € 781,54 € 938,64 € 578,70 € 1.039,85 €
Jefe de Sección Contable Titulado Contable Cajero Taquimecanógrafo	976,35 € 976,35 € 911,36 € 911,36 € 911,36 €
Oficial Administrativo Ayudante Dependiente mayor Ayudante menor de 18 años Jefe Administrativo	882,22 € 781,54 € 712,75 € 735,26 € 769,98 €
Auxiliar de caja de 25 años Jefe de Taller Profesional de Oficio de 1ª Profesional de Oficio de 2ª Ayudante de Oficio	804,63 € 976,35 € 872,17 € 769,16 € 712,74 €
Conductor Mecánico Conductor Conductor Motocicleta Capataz Mozo Especializado	868,86 € 752,05 € 752,35 € 750,71 € 739,92 €

(Vigentes desde su publicación)

Plus de Transporte 2010	
Ciudad:	96,71 €
Extraradio:	120,27 €
Dieta Completa 2010:	31,23 €
Media Dieta 2010:	15,61 €
Kilometraje 2010:	0,29 €
Uniformes y Reposición de Prendas 2010:	157,37 €



CENTRO PARA EL FOMENTO
DEL EMPLEO Y EL DESARROLLO
TECNOLÓGICO DEL SECTOR METAL



FEMPA
ASOCIACIÓN DE EMPRESARIOS DEL
METAL DE LA PROVINCIA DE ALICANTE

Pol. Ind. Agua Amarga
C/Benijófar 4-6
03008 Alicante
T. 96 515 03 00
F. 96 516 10 00
fempa@fempa.es
www.fempa.es