

petición por un plazo de un mes, contado desde la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia.

Durante dicho plazo podrá ser examinada en esta Confederación Hidrográfica del Júcar (avenida Blasco Ibáñez, número 48 de Valencia), la documentación aportada al expediente, así como formular las reclamaciones que se estimen pertinentes. Los escritos de reclamación podrán presentarse en el Registro de la Confederación Hidrográfica, en el de los Ayuntamientos donde radiquen las obras o se utilicen las aguas, o por cualquier otro medio admitido por las disposiciones vigentes.

Valencia, 4 de julio de 2006.

El Secretario General, Carlos Fernández Gonzalo.

\*0619012\*

## DIRECCIÓN TERRITORIAL DE EMPLEO ALICANTE

### CONVENIOS COLECTIVOS

Resolución de la Dirección Territorial y Trabajo de Empleo y Trabajo por la que se dispone el registro oficial y publicación del texto del Convenio Colectivo de ámbito provincial de Comercio del metal Código de Convenio 030025-5.

Visto el texto del Convenio Colectivo arriba citado, recibido en esta Dirección Territorial de Empleo y Trabajo con fecha de hoy, suscrito por las representaciones de F.E.M.P.A., y de las CC.SS. Unión General de Trabajadores (U.G.T.) y Comisiones Obreras (CC.OO.), y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 1.040/81, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y Acuerdos.

Esta Dirección Territorial de Empleo y Trabajo, conforme a las competencias legalmente establecidas en el Real Decreto 4.105/82, de 29 de diciembre, y Decreto 65/2000, de 22 de mayo, del Gobierno Valenciano, Acuerda:

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

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

Texto articulado Convenio Colectivo de Trabajo del Comercio del Metal de la provincia de Alicante 2006-2007  
Capítulo I

Disposiciones generales

Artículo 1º.- 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 y suscrito 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 dos años y se considerará en vigor desde el día de su firma, sin perjuicio de la fecha de publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Alicante, terminando su vigencia el 31 de diciembre de 2007. Hasta tanto no se logre acuerdo de Convenio que lo sustituya, se mantendrán vigentes tanto las cláusulas normativas, como las obligacionales del presente.

Artículo 2º.- 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 2006, respecto de las percepciones salariales, permaneciendo estas garantizadas para sucesivas negociaciones o revisiones del Convenio.

Artículo 3º.- 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 4º.- 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 5º.- 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 6º.- 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 7º.- 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 8º.- 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 artículo 21 de R.D. 488/1998, de 27 de marzo, por el que se desarrolla el artículo 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 10º.- 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 11º.- 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 correspondiente 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 12º.- Contratación

###### 12º .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 2006, 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.

###### 12º.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.

### 12º.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.

### 12º.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 13º.- Jornada laboral.

La jornada laboral durante la vigencia del presente Convenio será de 1.805 horas anuales de trabajo efectivo en el año 2006 y 1.800 horas anuales de trabajo efectivo en el año 2.007. 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 14º.- 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 15º.- 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 16º.- 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 dos años 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 17º.- Salario

Para el año 2006 el salario mensual que se pacta es el que se refleja en la Tabla Salarial que como anexo se adjunta al presente Convenio teniendo en cuenta que la subida salarial, se sitúa en el 3,7 % sobre los conceptos salariales.

Para el año 2007 el incremento será el IPC previsto más 1 punto.

#### Artículo 18º.- Revisión salarial

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC Real), establecido por el Instituto Nacional de Estadística, registrase a 31 de diciembre de 2006 un incremento superior al 3,7%, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efectos de 1 de enero de 2006. Para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizadas para realizar los aumentos pactados en dicho año.

Asimismo, se establece para el año 2007, en el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC Real) registrara el 31 de diciembre de 2007 un incremento superior al IPC previsto más 1 punto se efectuará una revisión salarial en el

exceso sobre la indicada cifra, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, con carácter retroactivo al 1 de enero de 2007. Para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizadas para realizar los aumentos pactados en dicho año.

El pago de los atrasos derivados de la suscripción del presente convenio, se abonará por las empresas afectadas por el mismo en una sola paga, en todo caso con anterioridad al día 31 de Octubre de 2006.

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 dos meses desde la publicación en el Boletín Oficial de la Provincia del correspondiente acuerdo de revisión, si es que hubiere lugar al mismo.

#### Artículo 19º.- 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 20º.- Plus de transporte

Las empresas afectadas por este Convenio abonarán a sus trabajadores un plus extrasalarial por gastos y suplidos de transporte, durante el 1º semestre del año 2006 este plus se revisará al 2,5% con efectos retroactivos a 1 de enero de 2006, y para el 2º semestre del año 2006 se incrementará con el 3,7% desde el 1 de julio de 2006, quedando la cantidad a percibir por este concepto a partir del 1 de julio de 2006 en 89,60 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 111,44 euros a partir del 1 de julio de 2007, y el 1º semestre se revisará al 2,5% con efectos retroactivos a 1 de enero de 2006, para todos los trabajadores sin distinción de edades ni tipo de contratos.

Para el año 2007, las cantidades referidas por este concepto, se revisarán a IPC Real de 31 de diciembre de 2006 como base de cálculo para las cantidades del año 2007 y se incrementarán en la misma proporción prevista en este Convenio para este concepto.

#### Artículo 21º.- 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 22º.- 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 23º.- 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 24º.- 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 expedido por Instituto oficialmente reconocido para conceder dicha gratificación.

#### Artículo 25º.- 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 26º.- Pago de anticipos

El trabajador tendrá derecho a que la empresa 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 27º.- 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 a 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 Boletín Oficial de la Provincia.

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 aplicación 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.

#### Capítulo VI

##### Dietas y kilometraje

#### Artículo 28º.- 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:

- Por dieta completa 28,93 euros como mínimo.

- Por media dieta 14,47 euros como mínimo.

Para el año 2007, las cantidades referidas por estos conceptos, se revisarán a I.P.C. Real de 31 de diciembre de 2006 como base de cálculo para las cantidades del año 2007 y se incrementarán en la misma proporción prevista en este Convenio para este concepto, pero no 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 0,27 euros por kilómetro para el año 2006. Para el año 2007, la cantidad referida por este concepto, se revisará a IPC Real de 31 de diciembre de 2006 como base de cálculo para las cantidades del año 2007 y se incrementarán en la misma proporción prevista en este Convenio para este concepto, pero no con carácter retroactivo, no devengando por tanto atrasos.

#### Capítulo VII

##### Prendas de trabajo

#### Artículo 29º.- Uniformes y reposición de prendas

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 145,82 euros anuales como ayuda al expresado concepto. Para el año 2007, la cantidad referida por este concepto, se revisará a IPC Real de 31 de diciembre de 2006 como base de cálculo para las cantidades del año 2007 y se incrementarán en la misma proporción prevista en este Convenio para este concepto, pero no 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 30º.- 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 artículo 40 sobre Jubilación Anticipada.

D) Conciliación facultativa en problemas individuales o colectivos.

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 de Virgen del Socorro número 58 entresuelo, 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 laboral. Asistencia y varios

Artículo 31º.- 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 32.- Capacidad disminuida

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 33.- 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 34.- 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 por un capital de tres mil cinco euros con seis céntimos (3.005,06 €) para el año 2006 y para el año 2007 el capital será de tres mil seiscientos seis euros con siete céntimos FEMPA se obliga a negociar y suscribir una póliza en las mejores condiciones posibles con el fin de cubrir colectivamente las citadas contingencias.

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 respete las condiciones mínimas aquí establecidas.

e) La Comisión Paritaria del Convenio vigilará el cumplimiento de lo pactado en el presente artículo.

Artículo 35º.- Jubilación anticipada

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 36º.- 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 perjudicarle 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 transvención a la representación sindical en la empresa, si la hubiera.

Participación 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.

Lo aquí pactado mantendrá la vigencia general de dos años, salvo que el transcurso de dicho período medie una Ley acerca de este tema.

## Capítulo X

### Régimen disciplinario

Artículo 37.- 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 38.- Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia y trascendencia, en leve, grave o muy grave.

#### Artículo 39.- 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 40.- 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 41º.- 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 prevaliéndose 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 41.- 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 42.- Graduación de las sanciones

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

1ª.- Por faltas leves. Amonestación verbal. Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.

2ª.- Por faltas graves. Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

3ª.- 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 43.- 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 acuerdan someterse a los procedimientos de solución de conflictos laborales pactados el día 6 de marzo de 1997 por la Confederación Interprovincial de Empresarios de la Comunidad Valenciana, la Confederación empresarial de la Pequeña y Mediana Empresa de la Comunidad Valenciana, por la Unión General de Trabajadores del País Valenciano y por

la Confederación sindical de Comisiones Obreras del País Valenciano.

Segunda.- El presente Convenio ha sido concertado, de una parte por la Federación de Empresarios del Metal de la Provincia de Alicante y de otra por las Centrales Sindicales U.G.T. y CC.OO. haciendo constar que todos los acuerdos han sido adoptados por unanimidad.

#### Tercera.- 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.

Cuarta.- 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.

#### Quinta.- 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.

#### Anexo I

##### 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 féreos; 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 féreos y no féreos.

- 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.

#### ANEXO II

#### TABLAS SALARIALES CONVENIO DE COMERCIO DEL METAL 2006 (CON VIGENCIA DESDE EL 1-01-2006)

CATEGORÍA PROFESIONAL	SALARIO BASE 2006
TELEFONISTA	660,40 €
MOZO	660,40 €

CATEGORÍA PROF ESIONAL	SALARIO BASE 2006
TELEFONISTA	660,40 €
MOZO	660,40 €
CONSERJE	685,61 €
COBRADOR	713,59 €
VIGILANTE	660,40 €
PERSONAL DE LIMPIEZA	660,40 €
CONTRATOS PARA LA FORMACIÓN	
PRIMER AÑO	535,49 €
SEGUNDO AÑO	566,66 €
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.	
JEFE DE PERSONAL	968,99 €
JEFE DE COMPRAS	968,99 €
ENCARGADO GENERAL	968,99 €
JEFE DE ALMACÉN	934,60 €
JEFE DE GRUPO	885,89 €
JEFE DE SECCIÓN	844,43 €
ENCARGADO DE ESTABLECIMIENTO	834,17 €
VIAJANTE	844,43 €
CORREDOR DE PLAZA	834,17 €
DEPENDIENTE DE 25 AÑOS	817,43 €
DEPENDIENTE DE 22 A 25 AÑOS	766,99 €
AYUDANTE	724,15 €
DEPENDIENTE MAYOR	869,71 €
AYUDANTE MENOR DE 18 AÑOS	536,20 €
JEFE ADMINISTRATIVO	963,49 €
JEFE DE SECCIÓN	904,65 €
CONTABLE TITULADO	904,65 €
CONTABLE	844,43 €
CAJERO	844,43 €
TAQUIMECANÓGRAFO	844,43 €
OFICIAL ADMINISTRATIVO	817,43 €
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	724,15 €
AUXILIAR DE CAJA DE 18 AÑOS	660,40 €
AUXILIAR DE CAJA DE 20 AÑOS	681,26 €
AUXILIAR DE CAJA DE 22 AÑOS	713,44 €
AUXILIAR DE CAJA DE 25 AÑOS	745,54 €
JEFE DE TALLER	904,65 €
PROFESIONAL DE OFICIO DE 1ª	808,12 €
PROFESIONAL DE OFICIO DE 2ª	712,67 €
AYUDANTE DE OFICIO	660,40 €
CONDUCTOR MECÁNICO	805,05 €
CONDUCTOR	696,83 €
CONDUCTOR MOTOCICLETA	697,10 €
CAPATAZ	695,58 €
MOZO ESPECIALIZADO	685,58 €
PLUS DE TRANSPORTE A PARTIR DEL 1-07-2006	
CIUDAD:	89,6€/MES
EXTRARADIO:	111,44€/MES
DIETA COMPLETA:	28,93 €
MEDIA DIETA:	14,47 €
KILOMETRAJE:	0,27 €/KM
UNIFORMES Y REPOSICIÓN DE PRENDAS:	145,82 €/AÑO

Alicante, 6 de julio de 2006.

El Director Territorial de empleo y Trabajo, Ramón Rocamora Jover.

\*0619014\*

## CONVENIOS COLECTIVOS

Resolución de la Dirección Territorial de Empleo y Trabajo por la que se dispone el registro oficial y publicación del texto del Convenio Colectivo de ámbito provincial de Industria Siderometalúrgica Código de Convenio 030037-5

Visto el texto del Convenio Colectivo arriba citado, recibido en esta Dirección Territorial de Empleo y Trabajo con fecha de hoy, suscrito por las representaciones de F.E.M.P.A., y de las CC.SS. Unión General de Trabajadores (U.G.T.) y Comisiones Obreras (CC.OO.), y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 del estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 1.040/81, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y Acuerdos.

Esta Dirección Territorial de Empleo y Trabajo, conforme a las competencias legalmente establecidas en el Real Decreto 4.105/82, de 29 de diciembre, y Decreto 65/2000, de 22 de mayo, del Gobierno Valenciano.

### Acuerda:

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

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

### Índice

Texto articulado del convenio colectivo para la industria siderometalúrgica de la provincia de Alicante años 2006-2008.

Capítulo I Ámbitos de aplicación

Capítulo II Organización del trabajo

Capítulo III Ingresos, Clasificación Profesional y Contratación Laboral

Capítulo IV Movilidad

Capítulo V Seguridad e Higiene, 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

Anexo I Tabla Salarial 2006

Anexo II Sistema de Clasificación Profesional

Capítulo I

Artículo 1. Ámbito funcional

El presente convenio colectivo, que ha sido negociado y suscrito por FEMPA, UGT y CC.OO., obliga a las empresas y trabajadores del Sector de la Industria y los Servicios del Metal, que realicen su actividad tanto en el proceso de producción, como en el de transformación en sus diversos aspectos, de manipulación o almacenaje, comprendiéndose, asimismo, aquellas empresas, centros de trabajo o talleres que llevan a cabo trabajos de carácter auxiliar, complementarios o afines, directamente relacionados con el sector, o tareas de instalación, montaje, reparación, mantenimiento o conservación, incluidos en dicha rama o en cualquier otra que requiera tales servicios.

También será de aplicación a las industrias metalgráficas y de fabricación de envases metálicos y boterío cuando en su fabricación se utilice chapa de espesor superior a 0,5 milímetros, talleres de joyería y relojería, fontanería, instalaciones eléctricas y otras actividades complementarias de la construcción, tendidos de líneas de conducción de energía, tendidos de cables y redes telefónicas, señalización y electrificación de ferrocarriles, industrias de óptica y mecánica de precisión, recuperación y reciclaje de materias primas secundarias metálicas, fabricación o manipulación de circuitos impresos y de fibra óptica, así como aquellas actividades, específicas y/o complementarias, relativas a las infraestructuras tecnológicas y equipos de la información y las telecomunicaciones.

Estarán igualmente afectadas todas aquellas actividades, nuevas o tradicionales, afines o similares a las incluidas en los apartados anteriores del presente artículo.

Quedarán excluidas únicamente las empresas cuya actividad principal consiste en la venta de artículos en proceso exclusivo de comercialización.

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 de la industria siderometalúrgica.

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.