

**CONSELLERIA D'ECONOMIA, HISENDA
I OCUPACIÓ**

SERVICIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD LABORAL

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO N.º 1325

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo para el Sector de COMERCIO DEL METAL de la provincia de Castellón (Código Convenio 1200295), que fue suscrito con fecha 19 de octubre de 2007, de una parte por la representación empresarial de FEMECAS y PYMEC y, de otra parte por la representación de las centrales sindicales UGT y CCOO, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, párrafos 2.º y 3.º del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y del Real Decreto 1040/81 de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo.

Esta Dirección Territorial de Empleo y Trabajo, ACUERDA:

PRIMERO: Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de la misma, con notificación a la Comisión Negociadora del Convenio.

SEGUNDO: Remitir el texto original del acuerdo al Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación (SMAC), para su depósito.

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

Castellón, 31 de octubre de 2007.- El Director Territorial de Empleo y Trabajo, Juan Tarancón Fandos.

**TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA EL
COMERCIO DEL METAL DE LA PROVINCIA DE CASTELLÓN**

CAPÍTULO I

Artículo 1º.- **Ámbito de aplicación.-**

El presente Convenio Colectivo de Trabajo, regulará a partir de la fecha de su vigencia, las relaciones laborales de todas las empresas en la provincia de Castellón que deben regirse por el Acuerdo Laboral de ámbito Estatal para el Sector de Comercio, tanto presentes como futuras, así como las que rijan su actividad con los CNAE's relacionados en el Anexo I. Afectará a todo su personal, tanto fijo como eventual, con la excepción de aquel que realice funciones de alta dirección, alto gobierno o alto consejo.

Artículo 2º.- **Vigencia, duración y prórroga.-**

El presente Convenio entrará en vigor el día de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Castellón. Su duración será desde el 1 de enero de 2007 hasta el 31 de Diciembre de 2010.

En el supuesto de no denuncia expresa y por escrito de cualquiera de las partes legitimadas dos meses antes, al menos, de la finalización de su vigencia, la tabla salarial experimentará un incremento igual al I.P.C. (Índice de Precios al Consumo) de los últimos 12 meses conocidos.

Los efectos económicos del presente Convenio, se retrotraerán al uno de enero de 2007. Los atrasos salariales se abonarán en una sola paga en un plazo de 30 días a partir de la publicación del presente Convenio en el B.O.P.

Artículo 3º.- **Condiciones más beneficiosas.-**

Todas las condiciones económicas y de otra índole, contenidas en el presente Convenio, estimadas en su conjunto tendrán la consideración de mínimas, por lo que los pactos, cláusulas o situaciones actualmente implantadas en las distintas empresas, que impliquen condiciones más beneficiosas con relación a las aquí convenidas, subsistirán para aquellos productores que vinieren disfrutándolas.

Artículo 4º.- **Compensación de mejoras.-**

Las mejoras económicas y de trabajo que se implanten en este Convenio así como las voluntarias que se establezcan en lo sucesivo, serán compensadas y absorbidas, hasta donde alcancen con los aumentos y mejoras de cualquier naturaleza que existan o puedan establecerse por disposición legal.

CAPÍTULO II

Artículo 5º.- **Retribuciones.-**

Las retribuciones mensuales pactadas en este Convenio, serán las que figuran en la Tabla Salarial reproducida al final del texto. Tales retribuciones serán aplicables para el cálculo de los aumentos periódicos de antigüedad, de las gratificaciones extraordinarias de Julio y Navidad, de la Paga de Marzo y de las vacaciones anuales que se establecen en el presente Convenio.

El cálculo para el salario base del presente convenio para el año 2007 y que es el que aparece en la mencionada tabla salarial, es el resultado de aplicar a la tabla salarial del año 2006, un aumento igual al IPC real del citado año más un 0'6%, es decir el 3'3%.

Para el año 2008, el salario de los trabajadores afectados por el presente convenio será el resultante de aplicar un incremento equivalente al I.P.C. real que se haya producido a 31 de diciembre del año 2007 más un 0'7% a las tablas en vigor hasta ese momento.

Para el año 2009, el salario de los trabajadores afectados por el presente convenio será el resultante de aplicar un incremento equivalente al I.P.C. real que se haya producido a 31 de diciembre del año 2008 más un 0'7% a las tablas en vigor hasta ese momento.

Para el año 2010, el salario de los trabajadores afectados por el presente convenio será el resultante de aplicar un incremento equivalente al I.P.C. real que se haya producido a 31 de diciembre del año 2009 más un 0'7% a las tablas en vigor hasta ese momento.

En el caso que el I.P.C. cada uno de los años de vigencia del presente convenio superase el incremento pactado se efectuará una revisión salarial en la cantidad que resultase, a los meros efectos de cálculo para el incremento del año siguiente.

Artículo 6º.- **Aumentos periódicos por tiempo de servicio.-**

La cuantía para el abono de cuatrienios, se establece en el 5% del salario base convenio correspondiente a la categoría en que este clasificado cada trabajador.

La antigüedad se calculará a partir de la fecha del ingreso en la empresa, respetándose en cada caso su condición más beneficiosa que mantuviere con anterioridad al presente convenio.

Artículo 7º.- **Gratificaciones por trabajos Tóxicos, Insalubres y Peligrosos.-**

Aquellos trabajadores que realicen alguna actividad o manipulación que entrañe peligrosidad, toxicidad o insalubridad, acreditada por la autoridad laboral, percibirán un plus del 25% de su salario base convenio.

Artículo 8º.- **Nocturnidad.-**

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana, salvo que el salario se haya establecido a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tendrá una retribución específica incrementada, como mínimo, en un 25% del salario base.

Artículo 9º.- **Gratificaciones Extraordinarias.-**

Se establecen dos gratificaciones extraordinarias, en Julio y Navidad, las cuales se abonarán a razón de una mensualidad de salario base de este convenio más antigüedad y serán satisfechas la primera, antes del 16 de Julio y la segunda antes del 22 de Diciembre de cada año. El devengo de dichas pagas será del 1 de Julio al 30 de Junio siguiente para la primera y, del 1 de Enero al 31 de Diciembre, para la segunda.

Así mismo y con carácter de Paga de Marzo se establece una paga consistente en una mensualidad de salario base más antigüedad, abonable dentro de los tres primeros meses del año, sin que pueda exceder del día 31 de Marzo y cuyo devengo será del 1 de enero al 31 de diciembre del año anterior.

No obstante lo antedicho, aquellos trabajadores que vinieran percibiendo esta Paga de marzo, anteriormente denominada de beneficios, en cuantía superior a la reflejada en el vigente convenio, mantendrán el derecho a su cobro en los valores y por los conceptos que la perciben, como garantía personal.

Artículo 10º.- **Plus Transporte**

Se establece un plus de transporte consistente en la percepción por parte del trabajador de 13 € por mes trabajado, incluyendo los puentes que pudieran establecerse. Este plus, que no se percibirá en Vacaciones ni situación de IT, sufrirá los aumentos porcentuales anuales previstos en este convenio para los restantes años de vigencia del mismo.

Aquellos trabajadores que en su hoja de salario ya viniese reflejada la percepción de un Plus transporte superior al establecido en este convenio, mantendrán las cantidades percibidas mientras éstas no sean inferiores en algún momento a las pactadas en este convenio, en cuyo caso se aplicará lo aquí pactado.

Artículo 11º.- **Salidas, viajes y dietas.-**

Todos los trabajadores que por necesidad y/u orden de la empresa, tengan que efectuar viajes y desplazamientos a poblaciones distintas a las que radique la empresa, tendrán derecho a que se le abonen los gastos previamente autorizados por la empresa que hubiere efectuado, mediante la presentación de los justificantes correspondientes y, en caso de que el transporte lo realice el trabajador con medios propios, se le abonará el importe de 0.18 € por kilómetro realizado.

En compensación de todos aquellos gastos cuya justificación no resulte posible, el personal tendrá derecho a una media dieta por importe de 9,5 € y /o una dieta entera de 30 € diarios, según el desplazamiento sea por media jornada o jornada completa con pernoctación, respectivamente.

Artículo 12º.- **Horas Extras.-**

Ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable de las horas extraordinarias, con arreglo a los siguientes criterios:

1. Horas extraordinarias habituales: Supresión.

2. Horas extraordinarias necesarias por pedidos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turnos u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate: mantenimiento, siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la Ley.

La Dirección de la Empresa informará periódicamente al Comité de Empresa, a los Delegados de Personal y Sección Sindical sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y en su caso la distribución por secciones.

Así mismo en función de esta información y de los criterios más arriba señalados, la Empresa y los Representantes Legales de los Trabajadores determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias.

El valor de la hora extraordinaria, para todas las categorías, será para el año 2007 de 11 €, éste sufrirá los aumentos porcentuales anuales pactados en este convenio.

CAPÍTULO III

Artículo 13º.- Jornada.-

Con carácter general la jornada será de 40 horas de trabajo efectivo.

Se establece el siguiente cómputo de jornada anual, para los distintos años de vigencia del convenio:

Año 2007, 1777 horas anuales

Año 2008, 1775 horas anuales

Año 2009, 1774 horas anuales

Año 2010, 1773 horas anuales

APERTURA DE ESTABLECIMIENTOS EN DOMINGOS Y FESTIVOS.

Las partes firmantes del presente Convenio sustentan el principio de mantener la inactividad mercantil y laboral en domingo y festivos. No obstante, de abrirse los establecimientos en dichos días acogiéndose a la Autorización Administrativa oportuna, a los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios en dichos días, les serán compensadas las horas trabajadas mediante alguna de estas 2 fórmulas, y siempre a elección del trabajador:

- 2 días de descanso por cada domingo o festivo trabajado, que serán disfrutados en la fecha acordada de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador.

- El abono de 85 euros para el año 2007, 95 para el año 2008, 100 euros para el año 2009 y 105 euros para el año 2010, por cada festivo trabajado.

El trabajo en domingos y festivos se organizará de manera que los trabajadores no presten sus servicios más del 60% de los festivos autorizados como hábiles.

Artículo 14º.- Vacaciones.-

Todos los trabajadores afectados por este Convenio, disfrutarán anualmente de unas vacaciones retribuidas con arreglo a las siguientes condiciones:

1. Tendrán una duración de 31 días naturales, independientemente de la categoría profesional de cada trabajador.

2. Las vacaciones se disfrutarán, entre los meses de Junio a Septiembre, salvo que las partes acuerden otros periodos del año. Cuando el disfrute de las vacaciones sea en otros periodos a solicitud de la Empresa, éstas se verán incrementadas en dos días más, esto es a 33 días.

3. Si existiere desacuerdo entre las partes, la jurisdicción competente fijará la fecha que para el disfrute corresponda y su decisión será irrecurrible. El procedimiento será sumario y preferente.

En el supuesto de fraccionarse el disfrute de las vacaciones uno de los periodos será, salvo pacto en contrario de 21 días ininterrumpidos.

Cuando el trabajador cese en el transcurso de un año, tendrá derecho a la parte proporcional de las vacaciones y en razón al tiempo trabajado.

El periodo de disfrute de las vacaciones se iniciará en lunes, siempre que este no sea festivo.

El disfrute de las vacaciones se interrumpirá en caso de hospitalización y mientras dure la baja que motivó la hospitalización del trabajador, el cual tendrá derecho una vez sea dado de alta a disfrutar del resto de días de vacaciones que le quedaran pendientes en el momento de la hospitalización.

Cuando el periodo de vacaciones coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto, adopción o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo por maternidad o paternidad, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Artículo 15º.- Licencias.-

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) 15 días naturales en caso de matrimonio.

b) 5 días naturales en caso de necesidad por atender personalmente asuntos propios que no admitan demora.

c) Dos días por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

d) 3 días naturales por muerte del cónyuge, ascendientes, descendientes o hermanos, o afines en los mismos grados. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto el plazo será de 5 días.

e) 5 días naturales por enfermedad grave del cónyuge, padres, hijos y por nacimiento o adopción de hijo. Se entenderá por grave cuando el enfermo este hospitalizado o fuere determinado por el médico que trate al enfermo, este permiso se podrá utilizar en días alternos durante los quince días siguientes al hecho causante.

f) Por el tiempo preciso y con justificación del mismo con el correspondiente visado facultativo, cuando por razón de enfermedad del trabajador, cónyuge, menores de edad y mayores dependientes, se necesite la asistencia a consultorio médico en las horas coincidentes con su jornada laboral.

g) Permiso retribuido que excluye el de lactancia del E.T.: se

podrá acumular el periodo de lactancia a continuación del permiso por maternidad/paternidad en 22 días.

Los derechos establecidos en este artículo son extensibles a las parejas de hecho, previa certificación oficial administrativa.

Para la concesión de la licencia y la forma de llevarse a efecto se estará a lo dispuesto en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO IV

Artículo 16º.- Enfermedad común, profesional y accidentes.-

Sin perjuicio de las condiciones más favorables que tuviesen establecidas las empresas comprendidas en el presente Convenio, en caso de enfermedad común o profesional y de accidentes sea o no de trabajo, se observarán las normas siguientes:

El personal comprendido en el régimen de asistencia a la Seguridad Social además de los beneficios otorgados por la misma tendrán derecho a lo siguiente:

1. En caso de Incapacidad Laboral por enfermedad común o accidente no laboral, debidamente acreditado por la Seguridad Social o entidad gestora, del personal comprendido en el régimen de asistencia a la misma, la Empresa completará las prestaciones obligatorias hasta el importe íntegro de sus retribuciones durante la primera baja del año y hasta el límite de 12 meses, aunque el trabajador haya sido sustituido.

2. Durante la segunda y sucesivas bajas del año la empresa complementará los tres primeros días de la prestación hasta el 60% de las retribuciones que percibe el trabajador y a partir del cuarto día se complementará del mismo modo que se establece en el apartado 1 de este artículo.

3. En caso de Accidente laboral y/o enfermedad profesional, las prestaciones se complementarán desde el primer día hasta el 100%.

4. Al personal que en caso de enfermedad común o accidente no laboral, no tenga cumplido un periodo de cotización de 180 días dentro de los cinco años inmediatamente anteriores al hecho causante, la Empresa vendrá obligada a satisfacer la retribución básica hasta que sea cubierto dicho periodo carencial.

Artículo 17º.- Póliza de Seguro

Todas las empresas afectadas por este convenio deberán suscribir un Seguro, para todos los trabajadores de las empresas en situación de alta al momento de la publicación del presente convenio. Aquellos trabajadores que no hubiesen sido incluidos en el citado seguro por encontrarse en situación de baja laboral, serán incluidos en el momento de la reincorporación al trabajo como consecuencia del alta médica.

Las cantidades a garantizar, durante la vigencia del convenio, serán las siguientes:

Invalidez Permanente Total derivada de Accidente de Trabajo o enfermedad profesional 9.000.-€

Invalidez Permanente Absoluta, Gran Invalidez o muerte derivada de Accidente de Trabajo 18.000.-€ .

Muerte por causas naturales. 3.000.-€

Esta póliza deberá estar suscrita antes del 30 de noviembre de 2007 o, en todo caso, dentro de los sesenta días siguientes a la publicación del convenio en el boletín oficial de la provincia. Finalizada la vigencia del presente convenio y en tanto no se suscriba otro que lo sustituya las coberturas serán las establecidas.

Artículo 18º.- Formación Profesional.-

El trabajador tendrá derecho al disfrute de los permisos necesarios, para concurrir a exámenes, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

Las partes firmantes asumen el contenido íntegro del tercer Acuerdo Nacional de Formación Continua declarando que este desarrollará sus efectos en el ámbito territorial o estatal.

Será la Comisión Mixta del Convenio la facultada para la elaboración del reglamento pertinente en materia de Formación.

Artículo 19º.- Jubilación anticipada a los 64 años.-

De conformidad con el Real Decreto 1.194/85 del 17 de Julio, jubilación anticipada - medidas fomento - de empleo y para el caso de que los trabajadores con 64 años cumplidos deseen acogerse a la jubilación con el 100% de los derechos de las Empresas afectadas por el presente convenio, sustituirán a cada trabajador jubilado por otro trabajador en las condiciones que la ley establezca. Será necesario previamente a la iniciación de cualquier trámite de jubilación, el acuerdo entre el trabajador y la Empresa para acogerse a lo antes estipulado.

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

Caso de que El Legislador modifique la normativa al respecto, se estará a lo dispuesta en la misma.

En caso de jubilación anticipada parcial, de mutuo acuerdo entre las partes, podrá acordarse la prestación de servicios de forma continuada.

Artículo 20º.- Reconocimiento médico.-

Las empresas gestionarán a petición de los trabajadores, con los Organismos correspondientes, la revisión médica anual de los mismos. Dicha revisión se efectuará dentro de la jornada laboral, organizando la Empresa los turnos de servicios según convenga para la buena marcha del trabajo.

Artículo 21º.- Ropa de trabajo.- Las empresas facilitarán a sus trabajadores dos equipos de ropa de trabajo de verano y otros

dos equipos de invierno, con la obligación por parte de estos de utilizar dichos equipos de ropa y de las empresas de reponerlos en el momento en que se deterioren. El trabajador vendrá obligado al cuidado y la correcta utilización de los mismos.

CAPÍTULO V

Artículo 22º.- Acción Sindical.-

Las empresas reconocerán el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente y a organizarse en el seno de las mismas según los Estatutos de las propias Centrales. Admitirán que los trabajadores afiliados a un Sindicato puedan celebrar reuniones y distribuir información Sindical fuera de horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.

Artículo 23º.- Delegado Sindical.-

En aquellos centros de trabajo con plantilla que exceda de 150 trabajadores y cuando los Sindicatos posean en los mismos una afiliación superior al 15% de aquella, la representación del Sindicato será representada 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 en las respectivas empresas y designado de acuerdo con los Estatutos de la Central o Sindicato a quien representa, será preferentemente miembro del Comité de Empresa.

Ningún trabajador podrá ser discriminado en su trabajo por razón de su afiliación sindical. En el supuesto de medidas disciplinarias por faltas graves o muy graves contra cualquier trabajador afiliado, la Empresa junto al escrito de notificación de sanción, facilitará una copia para el Delegado Sindical del Sindicato que corresponda.

El Delegado Sindical podrá recaudar cuotas a sus afiliados y repartir propaganda Sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello, fuera de las horas de trabajo y sin que interrumpan el normal desarrollo de la producción.

El Delegado Sindical ostentará las mismas prerrogativas, que los Miembros del Comité de Empresa.

El Delegado Sindical será oído por la Empresa en aquellos problemas de carácter importantes colectivos que afecten a los afiliados a su Sindicato.

Artículo 24º.- Excedencia por cargo sindical.-

Cualquier trabajador en activo con antigüedad superior a un año en la empresa podrá solicitar la situación de excedencia para ostentar cargo sindical de carácter provincial nacional. Permanecerá en tal situación mientras dure el cargo, reincorporándose a la Empresa si lo solicitare en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo. En ningún caso esta excedencia tendrá una duración inferior a un año.

Artículo 25º.- Delegado de Personal y Comités de Empresa.- Los Delegados de Personal y Miembros de Comité de Empresa, son los órganos de representación de los trabajadores.

Sus funcionamiento, composición y garantías se regularán de acuerdo con lo que establezca la legislación vigente.

Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por la Ley, se reconoce a los Comités de Empresa y Delegados de personal, las siguientes funciones:

Ser informados periódicamente:

- De la situación económica en general.
- De la situación económica del sector.
- De la incidencia de éstas en la marcha de la Empresa.
- De la situación general de la producción y evolución probable del empleo en la empresa.
- En la proyección futura de la Empresa y sobre el índice de absentismo y sus causas, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

- 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 y sobre los planes de formación profesional de las empresas.

- Deberá ser igualmente informado en los supuestos de aplicación de sanción por faltas muy graves y en especial en los supuestos de despidos.

Artículo 26º.- Horas sindicales.-

La utilización de las horas retribuidas para la acción sindical deberá comunicarse con un plazo de antelación de 24 horas como mínimo a la dirección de la empresa, salvo casos de urgente necesidad.

El crédito horario podrá acumularse trimestralmente previo el preceptivo preaviso a la empresa que, al menos se realizará diez días antes de que dicho periodo trimestral comience.

El crédito horario sindical mensual para las empresas de entre 6 y 100 trabajadores es de 20 horas mensuales.

El ejercicio de la actividad sindical no podrá interferir al trabajo de los restantes productores, ni alterar el normal desarrollo de la producción.

Los trabajadores deberán justificar las horas retribuidas utilizadas en el ejercicio de la actividad sindical.

Artículo 27º.- Asambleas fuera de horas de trabajo.-

A petición de la mayoría de los representantes legales o del 20% de la plantilla, tendrán los trabajadores derecho a realizar en los locales de la Empresa, asambleas fuera de la jornada de trabajo, siempre que no afecten al normal desarrollo de la

producción y cumplimentando las siguientes formalidades: Deberán preavisarse por parte de los convocantes, la organización de la asamblea, con 48 horas de antelación, así como comunicar el orden del día a tratar. En casos excepcionales y de mutuo acuerdo entre los representantes de los trabajadores y las empresas, no será necesario cumplimentar el período de preaviso anteriormente dicho. De no existir acuerdo entre las partes y en éste supuesto de excepcionalidad la asamblea podrá celebrarse a las 24 horas siguientes.

A los efectos previstos en este artículo, las empresas en las medidas de sus posibilidades, facilitarán locales adecuados. No podrán adoptarse en la asamblea, acuerdos vinculantes sobre asuntos que no estuvieran incluidos en el orden del día.

Artículo 28º.- Tablón de anuncios.-

Las Empresas pondrán a disposición de los representantes de los trabajadores un tablón de anuncios donde podrán ser colocados por los representantes de los trabajadores o de los sindicatos en la empresa, los comunicados que consideren de interés, siendo obligatoria la notificación a la empresa de los textos o personas que los emite y ésta decidirá sobre la procedencia o no de su colocación, haciéndose responsable de actuación en su caso, los representantes.

Artículo 29º.-

Los trabajadores por medio de sus representantes, podrán solicitar de la empresa, por escrito la entrada en el recinto de la misma de personas no pertenecientes a la plantilla, siendo potestad de la Empresa el aceptar o no dicha solicitud.

CAPÍTULO VI

Artículo 30º.- Comisión Mixta de Interpretación.-

Se crea una Comisión Mixta Paritaria del Convenio, como órgano de interpretación y vigilancia del Convenio, con las siguientes funciones:

- a) Interpretación del texto del convenio.
- b) Arbitraje de las cuestiones que le sometan las partes.
- c) Elaboración de las tablas salariales, con motivo de la revisión salarial pactada.
- d) Vigilancia del cumplimiento del pacto.
- e) Elaboración, antes del 31 de diciembre de 2008, del nomenclátor de categorías profesionales.

Artículo 31º.- Composición de la Comisión Mixta.-

La Comisión estará formada, siempre de forma paritaria, por un mínimo de dos y un máximo de cuatro componentes por cada representación, entre los que suscriben el presente Convenio.

El presidente, lo será el de la Comisión deliberadora del Convenio o en su defecto la persona que designen de común acuerdo ambas partes.

Artículo 32º.- Legislación Supletoria.-

En lo no previsto en el presente convenio se estará a lo dispuesto en la legislación general y en el acuerdo laboral de ámbito estatal para el sector de comercio y las disposiciones complementarias.

Artículo 33º.- Cláusula de Descuelgue.-

Aquellas empresas que acrediten fehacientemente unos resultados negativos durante el año anterior podrán no aplicar las condiciones salariales que se establecen en este Convenio. Para ello remitirán el Balance y Cuenta de Resultados de dicho año a la Comisión Paritaria, la cual examinará los datos aportados, requiriendo en su caso, la mayor información que precise, dictando seguidamente y en el plazo máximo de quince días hábiles resolución por la cual se considere o no descolgada de las condiciones salariales a la empresa solicitante. Los efectos de tal descuelgue se limitarán exclusivamente al periodo excluido, debiendo la empresa afectada actualizar los salarios de los trabajadores en la forma y porcentaje que para dicho momento esté prevista en el Convenio una vez transcurrido dicho periodo.

Artículo 34º.- Cláusula de adhesión al acuerdo para la solución de conflictos laborales de la Comunidad Valenciana.-

Las partes firmantes del presente Convenio, estiman necesario establecer procedimientos voluntarios de la solución de los conflictos de carácter colectivo, y a tal fin, en base a lo dispuesto en el artículo 31 del Estatuto de los Trabajadores, acuerdan adherirse en su totalidad al Acuerdo de Solución de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana del 6 de Marzo de 1997, (D.O.G.V. nº 2.990 del 13 de Mayo de 1997), y modificaciones posteriores del mismo, que vincula a la totalidad de los centros de trabajo de las empresas del sector y a la totalidad de los/as trabajadores/as de los mismos, siempre dentro del ámbito territorial del presente Convenio.

Art. 35º.- Violencia de Género.-

La trabajadora o trabajador víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo, a través de la adaptación del horario, y la ampliación y flexibilidad de otras formas de ordenación del tiempo.

La trabajadora o trabajador víctima de violencia de género que se ve obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o equivalente que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo. En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora o trabajador las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro. El traslado o cambio de centro de

trabajo tendrá una duración inicial de 6 meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que venía ocupando la trabajadora o trabajador. Terminado este período la trabajadora o trabajador podrá optar por el regreso a su puesto de trabajo anterior o a la continuidad en el nuevo; en este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

Por decisión de la trabajadora o trabajador que se ve obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de la violencia de género, el período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de 6 meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión, en este caso el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de 3 meses, con un máximo de 18 meses. El período de suspensión del contrato se considera período de cotización a efectos de las correspondientes prestaciones a la Seguridad Social.

Las ausencias o faltas de puntualidad de la trabajadora o trabajador, motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género, se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora o trabajador a la empresa.

Si una trabajadora o trabajador, víctima de violencia de género, es despedida improcedentemente por el ejercicio de su derecho a la reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, movilidad geográfica, cambio de centro de trabajo o suspensión de su contrato, el despido se declarará nulo y el empresario estará obligado a la readmisión de la trabajadora o trabajador.

Las ausencias al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, no podrán ser tenidas en cuenta para justificar el despido de la trabajadora o trabajador por causas objetivas motivadas por absentismo laboral.

Art. 36º.- Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.-

38.1) Reducción de jornada.- Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 8 años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

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

Conforme lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres en la que introduce un nuevo apartado 8 en el T.R.E.T, el trabajador tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de su jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, dentro de los límites establecidos en el primer párrafo del presente artículo.

38.2) Paternidad.- El trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad regulados en el artículo 48.4. del T.R.E.T

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso regulado en el artículo 48.4 del T.R.E.T. sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro. El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el período comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo 48.4 del T.R.E.T. o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión. La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por 100, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.

El trabajador deberá comunicar al empresario con 8 días de antelación el ejercicio de este derecho.

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

Los trabajadores tendrán derecho a un período de exceden-

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

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

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

ANEXO, 1

Epígrafes de la CNAE-93, del ámbito de aplicación funcional del Convenio Colectivo de Comercio Metal para la Provincia de Castellón

- 45500 Alquiler de equipo de construcción o demolición dotado de operario
- 50101 Venta de vehículos automóviles
- 50102 Venta de camiones, autobuses y similares
- 50103 Venta de Caravanas
- 50301 Com. por Mayor de repuestos y accesorios de vehículos a motor
- 50302 Com. por Menor de repuestos y accesorios de vehículos a motor
- 50400 Venta, mant. Y rep. de motocicletas y ciclomotores y de sus repuestos y accesorios.
- 51430 Comercio por Mayor de aparatos electrodomésticos y de aparatos de radio y televisión.
- 51473 Comercio por Mayor de relojes, joyería y platería
- 51475 Comercio por Mayor de otros artículos de uso doméstico (Bicicletas, triciclos y accesorios; Muebles metálicos de terraza y jardín; Muebles metálicos para el hogar; Mobiliario de uso médico, quirúrgico o similar; Otro mobiliario metálico y sus accesorios; Aparatos no eléctricos para el hogar; Aparatos ópticos; aparatos y equipos fotográficos y cinematográficos; Bisutería; Instrumentos musicales).
- 51521 Comercio por Mayor de minerales metálicos
- 51522 Comercio por Mayor de hierro y acero
- 51523 Comercio por Mayor de metales preciosos
- 51524 Comercio por Mayor de metales no férricos
- 51541 Comercio por Mayor de ferretería
- 51571 Comercio por Mayor de chatarra
- 51611 Comercio por Mayor de maquinaria para trabajar la madera y el corcho
- 51612 Comercio por Mayor de maquinas-herramienta para trabajar los metales
- 51620 Comercio por Mayor de maquinaria para la construcción
- 51630 Comercio por Mayor de maquinaria para la industria textil, maquinas de coser y hacer punto
- 51640 Comercio por Mayor de maquinas y equipo de oficina
- 51651 Comercio por Mayor de material eléctrico y electrónico
- 51652 Comercio por Mayor de material y equipos diversos industriales
- 51653 Comercio por Mayor de material y equipos diversos para comercio y los servicios
- 51660 Comercio por Mayor de maquinas, accesorios y útiles agrícolas, incluidos los tractores
- 52320 Comercio por menor de aparatos e instrumental medico-quirúrgico
- 52450 Comercio por menor de electrodomésticos, aparatos de radio, televisión y sonido
- 52461 Comercio por menor de ferretería
- 52481 Comercio por menor de Instrumentos y material de laboratorio médico y científico, aparatos e instrumentos ópticos y acústicos, aparatos y material fotográfico
- 52482 Comercio por menor de artículos de relojería, joyería y platería
- 52502 Otro comercio por menor de bicicletas y otros vehículos sin motor, usados
- 71310 Alquiler de maquinaria y equipo agrario
- 71320 Alquiler de maquinaria y equipo para la construcción e ingeniería civil
- 71331 Alquiler de equipos informáticos
- 71332 Alquiler de otras máquinas y equipo de oficina
- 71340 Alquiler de otros tipos de maquinaria y equipo
- 71401 Alquiler de aparatos de radio, televisión y sonido
- 71404 Alquiler de electrodomésticos, Joyería, maquinaria y equipos de bricolaje

ANEXO EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

Prevención de riesgos laborales
Las empresas y los trabajadores recogidos dentro del ámbito del sector de comercio del metal y afectados por el pre-

sente convenio, con el fin de reducir la siniestralidad laboral y mejorar las condiciones de trabajo de los trabajadores a través de la prevención de los riesgos laborales, se comprometen a cumplir con la normativa vigente en esta materia, de acuerdo con lo especificado en la Ley 31/1995, de 8 de Noviembre de Prevención de Riesgos Laborales y en sus disposiciones de desarrollo complementario, así como en las normas que, aunque no teniendo carácter directamente laboral, contengan reglas relativas a la realización del trabajo en condiciones de seguridad.

Plan de prevención

Las empresas afectadas por el presente convenio planificarán la acción preventiva a partir de la evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores que tendrá en cuenta la naturaleza de cada actividad realizada en la empresa.

En las empresas cuyo número de trabajadores exceda de 6, tanto la planificación como el seguimiento de la acción preventiva serán llevadas a cabo de manera conjunta por la empresa, los delegados de prevención y el servicio de prevención.

Protección de la maternidad

En cumplimiento tanto de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales como de la Ley 39/1999 de 5 de noviembre de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral, la evaluación de los riesgos deberá tener en cuenta específicamente la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo, parto reciente o lactancia, a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de la trabajadora o el feto.

Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia, la empresa adoptará las medidas necesarias, previo informe de los delegados de prevención y del servicio de prevención, para evitar la exposición a dicho riesgo.

Dichas medidas incluirán la no realización de trabajo nocturno o del trabajo a turnos, la adaptación de las condiciones de trabajo y del tiempo de trabajo.

Si la trabajadora debiera desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado, la empresa determinará, previa consulta de los delegados de prevención y del servicio de prevención, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos.

La trabajadora podrá ser destinada mientras se encuentre en estado de gestación o lactancia a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.

ANEXO EN MATERIA DE CATEGORÍAS Y ASCENSOS

Aquellos trabajadores que demuestren su profesionalidad y diligencia en la ejecución de sus cometidos laborales tendrán derecho a solicitar de la empresa se les reconozcan tales circunstancias y de esta forma proceder a su ascenso de categoría laboral.

El proceso a seguir en dichos casos será como sigue:

Empresas sin representación de los trabajadores: En aquellas empresas donde no exista representación de los trabajadores, el trabajador solicitará al empresario, al cumplir cuatro años de permanencia en la empresa, el reconocimiento de las circunstancias arriba indicadas y por lo tanto el ascenso. Por decisión del empresario este trámite podrá realizarse antes del transcurso de los cuatro años señalados anteriormente.

Empresas con representación de los trabajadores: En aquellas empresas donde exista representación de los trabajadores, serán estos quienes procedan a proponer al empresario el citado reconocimiento y el correspondiente ascenso de los trabajadores por ellos representados. Sin menoscabo de la facultad organizativa del empresario, quien podrá promover ascensos de categoría para cualquier trabajador,

Quedan excluidos de los anteriores trámites los aprendices, que dejarán de serlo al cumplir los 18 años.

TABLA SALARIAL DEL CONVENIO DE COMERCIO DEL METAL AÑO 2007

CATEGORÍAS PROFESIONALES

GRUPO I	
Personal Técnico Titulado	936'77 €
Titulado Grado Superior	911'87 €
Titulado Grado Medio	793'68 €
GRUPO II	
Personal Técnico no titulado:	
Director	952'49 €
Jefe de División	894'87 €
Encargado General	894'87 €
Jefe de Sucursal	894'87 €
Jefe de Grupo	865'10 €
Jefe de Sección Mercantil	865'10 €
Encargado de establecimiento, comprador, vendedor, subastador, intérprete	865'10 €
Personal Mercantil propiamente dicho:	
Viajante	791'21 €
Corredor de plaza	754'01 €
Dependiente primera	841'28 €
Dependiente de segunda	746'04 €
Dependiente mayor	925'43 €
GRUPO III	
Personal Administrativo técnico no titulado:	
Director Jefe de División	894'87 €
Jefe de Administración	854'18 €
Secretario, Contable	714'35 €
Jefe de Sección Administrativa	853'20 €
Personal Administrativo propiamente dicho:	
Contable, Cajero	841'28 €
Oficial Administrativo	841'28 €
Auxiliar Administrativo de 1ª	816'08 €
Auxiliar Administrativo de 2ª	734'18 €
Auxiliar de Caja	672'27 €
GRUPO IV	
Personal de servicios y actividades auxiliares:	
Jefe de sección de servicios	746'04 €
Dibujante, escarpatista	734'18 €
Ayudante montaje	714'35 €
Delineante, visitador, rotulista	706'36 €
Cortador	706'36 €
Ayudante cortador	656'72 €
Jefe de taller	861'49 €
Profesionales de Oficio de 1ª	841'28 €
Profesionales de Oficio de 2ª	798'71 €
Profesionales de Oficio de 3ª	756'12 €
Chofer, conductor vehículos, categoría C) o superior	841'28 €
Chofer, conductor vehículos, categoría B), turismo o reparto	798'71 €
Capataz	759'82 €
Mozo especializado	742'09 €
Ascensorista, telefonista	653'82 €
Mozo	714'35 €
Empaquetador	654'76 €
GRUPO V	
Personal subalterno	
Conserje	654'76 €
Cobrador	656'72 €
Vigilante, sereno, ordenanza, portero	656'72 €
Personal limpieza por horas	3'73 €
	C-10466